

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

04201460777

На правах рукописи
А.Г.Буенок

БУЕНОК
Анастасия Геннадьевна

**ЮМОР КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ
МЕНЕДЖЕРОВ**

19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор псих. н., профессор,
заслуженный деятель науки РФ
НИКИФОРОВ Г. С.

Санкт-Петербург - 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ МЕНЕДЖЕРОВ	13
1.1. Психология профессионального здоровья как новое научно- практическое направление	13
1.2. Профессиональное выгорание: определение понятия и подходы к его изучению в зарубежной и отечественной психологии	25
1.3. Увлеченность работой как критерий профессионального здравья	37
1.4. Теоретические и прикладные аспекты изучения юмора в современной психологии	47
Глава 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	71
2.1. Постановка проблемы исследования	71
2.2. Общая характеристика выборки	72
2.3. Методики исследования	74
2.4. Методы математико-статистической обработки данных	92

Глава 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ	93
3.1. Психологические особенности использования юмора и отношения к юмору у менеджеров	93
3.2. Психологические особенности профессионального здоровья менеджеров	102
3.3. Анализ взаимосвязей основных параметров профессионального здравья, стилей юмора и отношения к юмору	114
3.4. Особенности профессионального здоровья, отношения к юмору и стили его использования в зависимости от пола менеджеров	127
Выводы	139
Заключение	142
Список литературы	146
Приложение 1 Первичные результаты эмпирического исследования	171
Приложение 2 Результаты описательной статистики, регрессионного и дисперсионного анализа	177
Приложение 3 Результаты корреляционного анализа	210

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования

Исследование юмора долгие годы не являлось приоритетным направлением в рамках психологии, в том числе в контексте организационной психологии и психологии менеджмента, как в России, так и зарубежом. Исходя из сложившихся стереотипов выражение «юмор в работе» объединяет в себе взаимоисключающие понятия (Westwood R., Rhodes C., 2007). Однако в последние годы стал возрастать интерес не только к юмору в целом как к многогранному и мало изученному явлению, но и к отдельным аспектам его рассмотрения, в том числе к стилевым и эмоциональным особенностям его использования, которое, по мнению ряда авторов, является неоднозначным с точки зрения его влияния на здоровье и благополучие человека (Martin R. A., Puhlik-Doris P., Larsen G., Gray J., Weir K., 2003; Ruch W., Proyer R., 2008; Ениколопов С.Н., Иванова Е.М., Митина О.В., Зайцева А.С. 2013). Так, адаптивный потенциал юмора можно рассматривать как необходимый компонент современной организационной культуры, позволяющий эффективно преобразовывать окружающую действительность, снимать возникающее напряжение в ситуациях кризисного взаимодействия и положительно влиять на коллег и партнеров (Romero E., Cruthirds K., 2006; Dikkers J., Doosje S., Langle A., 2012; Westwood R., Johnston A., 2013), тогда как дезадаптивные свойства юмора требуют более пристального изучения с целью выявления последствий их использования, а также создания способов урегулирования конфликтных ситуаций в случае их проявления (Lange A., Dikkers J., Demerouti E., 2010).

Актуальность исследования профессиональной группы менеджеров обусловлена содержанием и характером их деятельности (Амиров Н.Х., 2002; Зеер Э.Ф., 2005; Березовская Р.А, 2006; Качина А.А., 2006; Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., 2010; Хмарук И.Н., Степанова Ю.С. , 2012;

Шингаев С.М., 2014). Профессия менеджера связана с высокой степенью напряженности, переработкой больших потоков информации, что в результате может привести к потере творческого настроя, эмоциональному истощению, ухудшению межличностных отношений и в результате к снижению уровня профессионального здоровья. Особое значение профессиональное здоровье менеджеров приобретает в связи с тем, что оно влияет на здоровье сотрудников, организационную культуру и эффективность компаний в целом; данному вопросу уделяется пристальное внимание в рамках такого направления современных психологических исследований как психология менеджмента и организационная психология (Никифоров 1991, 2013; Айсина Р.М., 2007; Димова В.Н., 2010; Надежина М.А., 2012; Шингаев С.М., 2014; Mullen J., Kelloway E.; Zohar D., 2002;).

В отечественной психологии профессионального здоровья в основном изучались социально-психологические факторы риска здоровья профessionала (Пономаренко В.А., 1986; Маклаков А.Г., 1996; Шаповал В.А., 2006); в то время как позитивные факторы не являлись предметом отдельного внимания. Такой фактор как юмор до недавнего времени оставался вне поля зрения психологов, изучающих профессиональное здоровье и организационную психологию, хотя адекватная реакция на юмор, по мнению многих авторов, – это важный диагностический критерий здоровой личности. Если юмор и рассматривался отечественными исследователями, то с точки зрения общих психологических закономерностей, в контексте коммуникативной культуры или как личностная особенность конкретной профессиональной или социальной группы (Щербакова О.В., Осорина М.В., 2009; Иванова Н.В., Посохова С.Т., 2009), а также в рамках клинических исследований (Иванова Е.М, Стефаненко Е.А., Ениколопов С.Н., 2013). В зарубежной литературе представлен ряд исследований, в которых рассматриваются модели юмора, его стилевые и эмоциональные особенности,

а также влияние юмора на лидерские качества профессионала, его профессиональное и эмоциональное благополучие. (Hawkins D., 2008; Malinowski A., 2009; Lange A., Dikkers J., Demerouti E., 2010 и др.).

В связи с тем, что до сих пор юмор не рассматривался как фактор профессионального здоровья, актуальность настоящего исследования определяется необходимостью изучения стилевых и эмоциональных особенностей юмора в контексте профессионального здоровья менеджеров.

Основная гипотеза исследования состояла в том, что стили юмора и паттерны эмоционального реагирования влияют на профессиональное здоровье менеджеров: использование дезадаптивных стилей юмора, к которым относятся агрессивный и самоуничтожительный стили, а также высокая выраженность паттернов эмоционального реагирования на юмор (гелотофобия, гелотофилия и катагеластицизм) являются факторами риска для профессионального здоровья менеджеров; использование адаптивных стилей юмора - аффилиативного и самоподдерживающего - наоборот, способствуют его сохранению в процессе управленческой деятельности.

Цель исследования: изучение особенностей профессионального здоровья менеджеров в зависимости от используемых ими стилей юмора, а также от эмоциональных паттернов реагирования на юмор.

Для достижения поставленной цели и в соответствии с гипотезой были сформулированы следующие теоретические и эмпирические **задачи исследования:**

1. Провести анализ существующих представлений по вопросам профессионального здоровья в управленческой деятельности.
2. Провести анализ существующих представлений о юморе в профессиональной деятельности.
3. Изучить такие критерии профессионального здоровья менеджеров как: профессиональная активность; психическая устойчивость и стратегии

преодоления проблемных ситуаций; эмоциональное отношение к работе; профессиональное выгорание; увлеченность работой.

4. Изучить особенности использования стилей юмора и паттернов эмоционального реагирования на юмор у менеджеров.
5. Выявить взаимосвязи между стилями юмора, паттернами эмоционального реагирования и критериями профессионального здоровья у менеджеров.
6. Сравнить особенности стилей юмора, паттернов эмоционального реагирования и профессионального здоровья у менеджеров-мужчин и женщин.

Объект исследования - менеджеры производственно-коммерческих организаций г. Санкт-Петербурга (общее количество 178 человек)

Предмет исследования:

- критерии профессионального здоровья (профессиональная активность; психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций; эмоциональное отношение к работе; увлеченность работой; профессиональное выгорание) менеджеров;
- стили юмора и паттерны эмоционального реагирования на юмор у менеджеров.

Теоретико-методологическая основа исследования построена на общих принципах отечественной психологии: принципах личностного, личностно-деятельностного и субъектно-деятельностного подходов (Ананьев Б.Г., Леонтьев А.Н., Рубинштейн С.Л.); а также на теоретических положениях и принципах, сформулированных в отечественной и зарубежной психологии профессионального здоровья (Пономаренко В.А., Маклаков А.Г., Никифоров Г.С., Митина Л.М., Karasek R., Siegrist J.Bakker A., Demerouti E.).

Особое значение для теоретико-методологической основы диссертации имели теоретические и практические исследования феноменов: выгорания (Винокур В.А., Орел В.Е., Водопьянова Н.Е., maslach K., Leiter M., Burish M.)

и увлеченности работой (Кутузова Д.А., Полунина О.В., Мандрикова Е.Ю., Schaufeli W., Bakker A.).

А также исследования отечественных ученых, в которых были осуществлены попытки описать различные подходы к изучению юмора и его влияния на здоровье человека в том числе в контексте профессиональной деятельности (Иванова Е.М., Стефаненко Е.А., Ениколопов С.Н., Хазова С.А.) и зарубежных исследователей, выделивших термин стилей юмора (Мартин Р.) и теорию паттернов эмоционального реагирования (Ruch W., Proyer R.).

Методы исследования: теоретический анализ литературных источников по проблеме исследования; комплекс психодиагностических методик; методы и процедуры статистической обработки данных пакета SPSS 21 for Windows для количественной и качественной интерпретации данных (показатели описательной статистики, методы непараметрического корреляционного анализа, многофакторный дисперсионный и регрессионный анализы). Для проведения эмпирического исследования были взяты следующие методики, используемые для изучения и оценки профессионального здоровья: опросник «Отношение к работе и профессиональное выгорание», разработанный В.А. Винокуром (2009); опросник поведения и переживания, связанного с работой (AVEM), разработанный У. Шааршмидтом и А. Фишером, адаптированный Т.И. Ронгинской (2002); Уtrechtская шкала увлеченности работой (UWES), разработанная У. Шауфели и его коллегами (2004), адаптированная Д.А. Кутузовой (2006). Для оценки стилевых и эмоциональных особенностей юмора были использованы: опросник диагностики стилей юмора, разработанный Р. Мартином (2003), адаптированный С.Н. Ениколоповым, Е.М. Ивановой, А.С. Зайцевой (2009); опросник «Отношение к смеху и юмору» разработанный В. Рухом и Р. Пройером (2008), адаптированный Е.М. Ивановой и Е.А. Стефаненко (2013).

Научная новизна и теоретическая значимость результатов исследования.

По результатам проведенного исследования получены следующие новые научные сведения по данной проблематике. Проведен обзор зарубежных работ по изучению юмора в профессиональной деятельности. Впервые в отечественной психологии проблема профессионального здоровья менеджеров рассмотрена в контексте дифференциального подхода к исследованию юмора, основанного на использовании основных положений теории стилей юмора Р. Мартина (2003) и концепции отношения к смеху и юмора В. Руха и Р. Пройера (2008).

Впервые были исследованы проблемы взаимосвязи критериев профессионального здоровья, стилей юмора и паттернов эмоционального реагирования. Установлен характер взаимосвязей между стилями юмора, паттернами эмоционального реагирования и такими критериями профессионального здоровья, как профессиональная активность, психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций, эмоциональное отношение к работе, профессиональное выгорание, и увлеченность работой. Углублены представления о юморе как неоднозначном явлении. Проведенное исследование взаимосвязи критериев профессионального здоровья и юмора расширяет понимание роли юмора в рамках профессионального здоровья специалиста.

Раскрыты особенности профессионального здоровья менеджеров-мужчин и менеджеров-женщин в зависимости от применяемых ими стилей юмора. Установлено, что у мужчин показатели здоровья ниже и склонность к выгоранию выше, чем у женщины. У женщин выше уровень увлеченности и эмоционального отношения к работе, тогда как у мужчин выше профессиональная активность. Для менеджеров-мужчин наиболее характерно использование самоподдерживающего и самоуничижительного стилей юмора.

Практическая значимость. Результаты исследования вносят вклад в разработку проблемы сохранения и укрепления профессионального здоровья в управленческой деятельности. Полученные в исследовании данные расширяют представления о стилевых и эмоциональных особенностях юмора как предикторах профессионального здоровья менеджеров; они могут быть использованы психологами-консультантами, HR-менеджерами в целях построения эффективной системы помощи руководителям разного уровня, в том числе для разработки различных программ профилактики и развития навыков сохранения профессионального здоровья менеджеров.

Также полученный эмпирический материал может быть включен в программы учебных дисциплин «Психология менеджмента» и «Психология профессионального здоровья», которые входят в учебный план подготовки по кафедре психологического обеспечения профессиональной деятельности факультета психологии СПбГУ по направлению 030300 «Психология» (бакалавриат, магистратура) при подготовке организационных психологов, ориентированных на решение проблем, связанных с повышением эффективности управленческой деятельности.

Достоверность и надежность полученных результатов исследования и сделанных на их основе выводов обеспечивались: методологической и теоретической обоснованностью исходных положений; применением в качестве теоретико-методологических оснований принципов, подходов, концепций, получивших эмпирическую проверку; использованием комплекса стандартизованных методик исследования, соответствующих его цели, задачам и гипотезе; достаточным объемом эмпирической выборки и ее репрезентативностью (общее количество менеджеров, принимавших участие в исследовании, составило 178 человек); и корректным применением методов математико-статистической обработки данных с использованием

компьютерных программ; содержательным анализом полученных результатов, зависимостей и закономерностей.

Положения, выносимые на защиту:

1.Раскрыта эволюция подходов к исследованию феномена юмора в контексте профессиональной деятельности.

2.Стили юмора и паттерны эмоционального реагирования на юмор оказывают амбивалентное влияние на профессиональное здоровье менеджеров, в связи с тем, что они обладают как адаптивными, так и дезадаптивными свойствами.

3.Между менеджерами-мужчинами и менеджерами-женщинами существуют различия в структуре профессионального здоровья, общем уровне профессионального выгорания и увлеченности работой, а также в использовании ими адаптивных и дезадаптивных стилей юмора.

Апробация работы. Содержание диссертационной работы обсуждалось на заседаниях кафедры психологической подготовки профессиональной деятельности факультета психологии СПбГУ (2011, 2012, 2013). Основные положения диссертационного исследования были представлены на следующих российских и международных конференциях: Всероссийской научно-практической конференции «Традиции и перспективы» (г. Ярославль, 2011); Международной научно-практической конференции молодых ученых «Психология XXI века» (г. Санкт-Петербург, 2011; 2013); Всероссийской научно-практической конференции «Здоровье - основа человеческого потенциала: Проблемы и пути их решения» (г. Санкт-Петербург, 2012; 2013); Всероссийской научно-практической конференции «Психология здоровья и болезни: Клинико-психологический подход» (г. Курск, 2012); Всероссийской научно-психологической молодежной конференции «Много голосов - один мир: Психология в зеркале междисциплинарного подхода» (г. Ярославль, 2012); Всероссийской научно-практической конференции

«Профессионализация и выгорание» (г. Курск, 2012) Всероссийской научно-практической конференции «Психология стресса и совладающего поведения» (г. Кострома, 2013); Ананьевские чтения (г. Санкт-Петербург, 2013).

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, списка литературы (245 источников, 103 из них на иностранных языках) и 3 приложений. Основной текст диссертации изложен на 145 страницах и сопровождается, 27 таблицами, 7 рисунками. В приложениях представлены материалы, используемые в эмпирической части исследования, а также данные статистической обработки, детализирующие основные результаты работы.

Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ МЕНЕДЖЕРОВ

1.1. Психология профессионального здоровья как новое научно-практическое направление

Научный интерес к такой области исследования как профессиональное здоровье становится все более и более актуальным. Понятие «профессиональное здоровье», интегрирующее в себе сложные взаимоотношения человека с профессиональной средой, впервые появляется в научной литературе в России в 1986 году. В этом же году в зарубежной научной литературе впервые упоминается понятие «психология профессионального здоровья»: Джордж Эверли (младший) пишет о необходимости выделения нового направления исследований в своей работе, посвященной вопросам объединения таких сфер как психология и гигиена труда в практической деятельности организаций. Он придавал особое значение работе психологов на рабочих местах, а также создании и внедрении программ укрепления здоровья (*health promotion*) на рабочих местах (Everly G., 1986).

Таким образом, в конце 1980-х годов, как в России, так и зарубежом, закладываются предпосылки для выделения такого научно-практического направления как психология профессионального здоровья (*occupational health psychology*), объединившего в себе подходы таких дисциплин как психология здоровья, психология труда и организационная психология. Данное направление, на наш взгляд, позволяет более глубоко исследовать различные аспекты взаимодействия человека и работы.

Анализ литературы по профессиональному здоровью показал, что на сегодняшний день отсутствует общепринятое определение понятия «профессиональное здоровье». Кратко рассмотрим имеющиеся на настоящее время определения. Наиболее часто цитируемыми авторами в русскоязычных работах являются В.А. Пономаренко (1986; 1996), А.С. Бугров (1993), А.Г. Маклаков (1996) и Л.М. Митина (1998; 2005); Г.С. Никифоров (2013) определения, предложенные названными авторами, в хронологическом порядке представлены в таблице 1. Обобщая приведенные выше определения «профессиональное здоровье», обозначим следующие ключевые аспекты, которые объединяют все эти определения: понятие определяется как совокупность психо-физиологических характеристик; как способность организма активизировать защитные и регуляторные свойства, обеспечивающие надежность, эффективность, работоспособность; как интегральное качество.

Таблица 1

Определения понятия «профессиональное здоровье»

Автор	Определения понятия «профессиональное здоровье»
В.А.Пономаренко и др. (1986)	свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие профессиональную надежность и работоспособность во всех условиях профессиональной деятельности,
С.А.Бугров (1993)	свойство организма сохранять заданные компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие работоспособность в условиях, в которых протекает профессиональная деятельность,
А.Г.Маклаков (1996)	определенный уровень характеристик специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность,
Л.М.Митина (1998)	способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности учителя во всех условиях протекания профессиональной деятельности
Г.С.Никифоров (2013)	это не только отсутствие профессиональных болезней или травм, но и

полное физическое, психическое и социальное благополучие человека в условиях выполняемой им деятельности.

По мере развития психологии профессионального здоровья в России как научного направления постепенно происходит смещение внимания с профессий экстремального типа, в которых наибольший акцент делается на психофизиологические особенности профессионального здоровья, на профессии социономического типа, в которых доминантой является индивидуально-психологическая составляющая. Таким образом, предметом изучения становятся, в основном, социально-психологические факторы риска (Березовская Р.А., Кириллова А.А., 2012).

В качестве основных направлений эмпирических исследований в области психологии профессионального здоровья за последние десять лет можно выделить два аспекта: 1.профессиональную группу, выступающую в качестве объекта исследования и 2.критерии, факторы профессионального здоровья, являющиеся предметом исследования.

Анализ литературы, посвященной вопросам профессионального здоровья, показал, что наибольшей популярностью у исследователей пользуются следующие профессиональные группы: педагоги и учителя (Анисимова О.А., 2002; Митин Г.В., 2002; Глухова Т.Г., 2003; Герьянская Н.О., 2010; Рыкова Т.М., 2010); государственные служащие (Деркач А.А. 2003; Арутюнов А.Т., 2006; Турзин П.С. 2006; Жданов О.И., 2006); специалисты экстремальных профессий (Маклаков А.Г., 2006; Пономаренко В.А., 2006; Шаповал В.А., 2006); а также менеджеры (Амиров Н.Х., 2002; Зеер Э.Ф., 2005; Березовская Р.А., 2006; Шингаев С.И., 2006; 2011); .

В качестве предмета исследования наиболее разработанными являются следующие аспекты профессионального здоровья: стрессовые состояния в профессиональной деятельности; стресс-факторы (Водопьянова Н.Е., 2009; Китаев-Смык Л.А., 2009) особенности развития синдрома профессионального

выгорания (Орел В.Е., 2005; Айсина Р.М., 2007) ; трудоголизм (Ильин Е.П., 2011); совладающее поведение/копинг стратегии (Ковалева О.А., 2010; Хазова С.А., 2012; Иванова Е.М., Стефаненко Е.А., Ениколовов С.Н., 2013), увлеченность работой (Кутузова Д.А., 2006; Полунина О.В., 2009, Мандрикова Е.Ю., 2012), психологическое (в том числе профессиональное) благополучие (Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П., 2005; Бучацкая М.П., 2006; Линева Е.Л., 2007) и другие. Следует отметить, что в последнее время мы наблюдаем сдвиг основного фокуса исследований в сторону позитивных аспектов профессионального здоровья.

Также, постепенно произошло смещение акцента непосредственно с самого понятия профессиональное здоровье на его психологическое сопровождение специалиста; разрабатываются соответствующие концепции: концепция обеспечения профессиональной деятельности (Никифоров Г.С., 1989); многоуровневая концепция профессионального здоровья Л.М. Митиной (1998), психолого-акмеологическая концепция профессионального здоровья Г.Г.Вербиной (2011); концепция психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров С.М. Шингаева (2014).

Результаты проведенных исследований являются отправной точкой в наметившейся тенденции прикладных исследований и разработке программ сопровождения по сохранению, укреплению и поддержанию профессионального здоровья специалиста. Отметим, что в последние годы значительно возросло количество эмпирических исследований в области психологии профессионального здоровья. Ряд исследователей отмечает необходимость профилактических, превентивных мер, а также - разработки и реализации здоровьесберегающих технологий (Вербина Г.Г., 2011; Никифоров Г.С. 2013).

Теперь кратко рассмотрим концепцию *психологического обеспечения профессиональной деятельности*, предложенную Г.С. Никифоровым (1989,

1991), которая, на наш взгляд, является эффективной в контексте решения проблем, связанных с профессиональным здоровьем. В основу ее положена идея сквозного психологического обеспечения профессиональной деятельности от «входа» в профессию и до «выхода» из нее. Процесс непрерывного психологического сопровождения рассматривается в качестве обязательного условия становления специалиста и его последующего профессионального функционирования. Таким образом, данная концепция ориентирует практическую психологию на формирование целостного (то есть не усеченного по составу исследуемых проблем) и достаточно сбалансированного (по степени их изученности) знания о психологическом обеспечении субъекта деятельности на всем протяжении его профессионального пути. Основные положения данной концепции нашли свое отражение в ряде эмпирических исследований на примере изучения разных профессиональных групп (Березовская Р.А., 2001; Никифоров Г.С., 2010).

Также необходимо упомянуть о концепции Л.М. Митиной (1998, 2005), которая рассматривает профессиональное здоровье как многоуровневую систему, включающую в себя инструментальный, смысловой, экзистенциальный уровни, определяя ведущую роль последнего. Таким образом, основное внимание автор уделяет такому аспекту как самоосознавание профессионала, а, следовательно, и его возможности самоизменения в ходе трудовой деятельности.

Отечественные исследователи продолжают изучение и разработку теоретико-методологических аспектов профессионального здоровья в смежных с психологией областях, например, в контексте акмеологии. Кратко рассмотрим основные положения психолого-акмеологической концепции развития профессионального здоровья специалиста, предложенной Г.Г.Вербиной (2011). Автор определяет профессиональное здоровье «как – систему основных психофизиологических функций, личностных качеств и

деятельностных проявлений, сформированность которых является условием и предпосылкой сбалансированного развития профессионального здоровья, и одновременно как личностное качество, которое обеспечивает интеграцию всех уровней и модальностей, внутренней организации человека как целостности» (Вербина Г.Г., 2011, С.7). Автор сосредотачивает внимание на развитии и организации профессионального здоровья при психолого-акмеологическом сопровождении с целью формирования личностно-ориентированной здоровьесберегающей обучающей среды.

Несмотря на то, что разные авторы работают в рамках одного научного направления (сохранение и укрепление профессионального здоровья) и их взгляды во многом схожи, единой и полной концепции психологии профессионального здоровья в отечественной психологии пока не существует. Наблюдается также недостаток теоретико-методологических исследований по психологии профессионального здоровья.

Теперь рассмотрим основные направления и тенденции изучения профессионального здоровья в зарубежных исследованиях.

Условно на данный момент можно выделить два научно-исследовательских центра, где активно изучается психология профессионального здоровья: Европа и Северная Америка (Houdmont J., Leka S., 2010). Отличительной особенностью европейского подхода является обращение к результатам из других эмпирических областей психологии, тогда как приверженцы североамериканского подхода активно используют опыт различных научных направлений. Таким образом, в европейском подходе главенствующую роль играет именно психологическая наука, североамериканский подход можно рассматривать как междисциплинарный. Особенности каждого из подходов в большей степени объединяют и дополняют друг друга.

Также, как среди отечественных исследователей, так и у зарубежных коллег, до сих пор не выработалась единая точка зрения на выделение критериев и факторов профессионального здоровья. Анализ источников позволяет говорить о преобладании изучения негативных аспектов профессионального здоровья, нежели позитивных. Традиционным трендом изучения, как в России, так и зарубежом, можно назвать изучение особенностей профессионального стресса (Halbesleben J.R.B., Wheeler A.R., 2008; Hawkins D., 2008; Scheibe S., Zacher H. A., 2013). Возможно, сейчас уже можно говорить о выделении в отдельную предметную область такого феномена как профессиональное выгорание. В качестве смежного направления выступает изучение социально-психологических факторов риска в контексте профессиональной деятельности. Среди позитивных критериев наиболее актуальными являются увлеченность работой, профессиональное благополучие, профессиональное лидерство, эмоциональная компетентность и эмоциональный интеллект (Gonzalez-Roma V., Schaufeli W., Bakker A., Loret S. 2006; Cole M., Walter F., Bedeian A., O'Boyle E., 2012; Kelloway E.K., Barling J., 2010). Более подробно мы рассмотрим некоторые из этих и смежных с ними частных понятий в параграфах, посвященных проблемам профессионального выгорания и увлеченности работой.

Рассмотрим основные модели, которые используются в качестве теоретико-методологического основания современных исследований профессионального здоровья зарубежом. Одной из таких моделей является двухфакторная модель ответственности и контроля - *Job Demands-Control model* (JDC), разработанная Р. Карасеком (Karasek R., 1979), в которой рабочая нагрузка определяется как внешний стрессор, а сочетание высоких требований, предъявляемых работой, и низкого уровня контроля приводит к большому физическому и психологическому напряжению. В соответствии с моделью управленческая деятельность относится к тем видам

профессиональной деятельности, которые, с одной стороны, предъявляют к специалистам высокие требования, но в то же время дают достаточно высокую степень контроля, которая позволяет предпринять защитные меры, например, делегировать ряд обязанностей подчиненным. Таким образом, чем выше уровень напряженности и меньше степень контроля за результатами и способами ее выполнения, тем больше условия для появления рабочего стресса, а следовательно, ухудшения показателей профессионального здоровья. Данную модель можно назвать альтернативой в решении вопроса по снижению уровня напряженности профессионала.

Интегративная модель увлеченности работой в контексте ресурсов-требований - *Job demands-resources model* (JD-R) разработанная А. Баккер и Е. Демероути (Bakker A., Demerouti E., 2007) в контексте изучения требований, предъявляемых профессионалу, с целью улучшения профессионального благополучия профессионала в сочетании с предъявляемыми к нему требованиями, более подробное описание которой будет представлено в параграфе, посвященном увлеченности работой.

И. Зигрист (Siegrist J., 2002) разработал модель дисбаланса усилий и подкрепления (*Effort-Reward Imbalance Model*), основными условиями которой являются зависимость, профессиональная стратегия и рабочие сверхбязательства. Данная модель является альтернативой модели рабочего стресса и отражает несоответствия между усилиями, затрачиваемыми в рамках профессиональной деятельности и получаемым вознаграждением.

Модель общего мотивирующего потенциала работы Г. Олдхэма и Дж.Хакмана (Hackman J., Oldham G., 1976) - *Job characteristics model*, основанная на ее ключевых характеристиках: разнообразии умений, идентифицируемости и значимости заданий, автономности и обратной связи, в которой определяются способы и направления реорганизации, обогащения, расширения труда с целью его оптимизации.

Таким образом, все описанные выше модели направлены на то, чтобы найти способы сбалансировать уровень предъявляемых профессионалу требований и его психологическое и эмоциональное благополучие в контексте профессиональной деятельности.

Кратко перечислим основные направления исследований в зарубежной психологии профессионального здоровья: возрастные проблемы, обусловленные старением рабочего персонала (Kanfer R., Ackerman P., 2004); эмоционально-нравственные и этические аспекты профессионального здоровья (Carstensen L., Isaacowitz D. Charles S., 1999); абсентеизм (absenteeism) и презентеизм (presenteeism) (Джуэлл Л., 2001); социально-психологические факторы риска профессионального здоровья (Cockburn W., Milczarek M., Irastorza X., Gonzalez E., 2012); исследование юмора как личностного и организационного ресурса в контексте профессиональной деятельности (Anderson B., 2005; Dikkers J., Doosje S., Langle A., 2012); способы улучшения профессионального здоровья и безопасности (Bratton J., Gold J., 2003), а также ряд других.

Обозначив основные направления изучения профессионального здоровья в зарубежных исследованиях последних лет, обратимся к рассмотрению различных аспектов исследования профессионального здоровья менеджеров в отечественных и зарубежных исследованиях.

1.1.2 Психология профессионального здоровья в управленческой деятельности

С начала 90-ых годов XX века на российском рынке труда в связи с изменением политического и экономического строя стало появляться много новых профессий. Среди них стала активно развиваться профессия менеджера. За последние десять лет исследователи не раз обращались к

изучению профессиональной группы менеджеров, но количество имеющихся работ не позволяет в полной мере получить представление о разных сторонах их профессионального здоровья.

Результаты проведенных многочисленных исследований позволяют сделать вывод о том, что управленческая деятельность в настоящее время может быть отнесена к таким видам профессий, в которых предъявляются очень высокие требования, как к физическому, так психическому и эмоциональному состоянию человека (Амиров Н.Х., 2002; Зеер Э.Ф., 2005; Березовская Р.А, 2006; Шингаев С.И., 2008; 2014; Хмарук И.Н., Степанова Ю.С., 2012).

Теперь перечислим работы, посвященные изучению профессионального здоровья менеджеров, которые нам удалось выявить за последние десять лет: профессиональный стресс (Качина А.А., 2006; Шингаев С.М., 2008; Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., 2010); психолого-акмеологические аспекты профессиональной деятельности (Вербина Г.Г., 2011); стили саморегуляции (Минаш Е.П., 2012). Дополнительно нами обнаружены работы, посвященные психологическим аспектам профессиональной деятельности менеджеров: профессиональная устойчивость (Холодова Е.Н., 2003); профессиональная успешность (Мокин Ю.Н., 2004; Привалова О.Д., 2004); различные аспекты профессиональной компетентности (Асаинова М.В., 2005; Всемирнова Ю.В., 2007; Барченков Д.А., 2007; Тарасова Л.В., 2009; Маслова Е.С., 2009; Середа А.Ю., 2011); психолого-педагогические аспекты деятельности (Федотов А.В., 2006); профессиональная мотивация (Красова Е.М., 2010).

Также отметим исследование Н.Х. Амирова (2002) в области различных гигиенических, социометрических, профессиографических, психофизиологических и биохимических показателей профессионального

здоровья руководителей. Автор обобщил результаты многолетних исследований деятельности и здоровья руководителей разного ранга, описав особенности формирования руководящего состава, их функциональное состояние организма, болезни, инвалидизацию и смертность. На основе профессиографического анализа деятельности руководителей он выделил следующие показатели трудовой деятельности: количество и объем переработанной информации (текстовый, речевой), число переключений с одного вида деятельности на другой, количество конфликтных ситуаций, продолжительность рабочего дня, двигательная активность, которые влияют на профессиональное здоровье менеджеров. В исследованиях А.А. Качиной (2006), Н.Е. Водопьяновой (2009) акцент делается на изучение стресса и наиболее распространенных стресс-факторов в среде менеджеров, влияющих на их профессиональное здоровье. Перечислим основные группы стресс-факторов, которые описываются в литературе: факторы, связанные с особенностями организационной структуры; факторы, связанные с ролью в организации; факторы, связанные с взаимоотношениями на работе; факторы, связанные с особенностями управленческой деятельности (Березовская Р.А., 2001; Амиров Н.Х., 2002; 2006, Бодров В.А., 2006; Асеева И.Н., 2007; Шингаев С.М.2011).

Наравне с изучением факторов профессионального здоровья, исследуются и профессиональные деформации менеджеров. Так, например, Э.Ф. Зеер (2005) на основе анализа особенностей профессионального развития менеджеров выделяет следующие виды профессиональной деформации: авторитарность, демонстративность, профессиональный догматизм, доминантность, профессиональная индифферентность, консерватизм, профессиональная агрессия, ролевой экспансонизм, социальное лицемerie.

Изучив доступную нам литературу по психологии профессионального здоровья менеджеров, мы пришли к выводу, что в отечественной науке

наибольшее внимание уделяется изучению стресса и стресс-факторов в профессиональной деятельности менеджеров разных специализаций (Березовская Р.А, 2006; Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., 2010; Шингаев С.М., 2011; 2014).

Отметим, что зарубежные психологи уделяют достаточно большое внимание изучению влияния лидерских качеств на профессиональное здоровье руководителей (Kelley R., Thornton B., Daugherty R., 2006; Ibukun W., Oyewole B., Abe T, 2011; Jason A., Loeb S., 2011). Ряд зарубежных исследователей приходит к выводу, что фактически любой результат в рамках профессиональной деятельности в той или иной степени связан с особенностями проявления лидерских качеств, которые в свою очередь влияют на профессиональное здоровье специалиста (Mullen J., Kelloway E., 2011). Изучается влияние лидерства на организационный климат и (Zohar D., 2002); эффективные аспекты работы лидера и организационная безопасность (Mullen J., Kelloway E.; Zohar D., 2002); травмы на рабочем месте, связанные с проявлением лидерских качеств (Barling J., Loughlin C., Kelloway E., 2002; Kelloway E., Mullen J., Francis L., 2006; Mullen, Kelloway, 2009); изучение аспектов лидерской интервенции (Burke M., Sarpy S., 2003); негативные стороны лидерства, неблагоприятно влияющие на организационный климат и сердечно-сосудистые заболевания (Kivimaki M., Ferrie J., Brunner E., Head, J., Shipley M., Vahtera K., 2005); влияние алкоголя на уровень лидерских способностей (Bamberger P., Bacharach S., 2006), характеристики поведения лидера и руководителя и их профессиональные компетентности (Maxfield R., Flumerfelt S., 2009); влияние лидерских качеств на увеличение профессионального благополучия сотрудников (McKee M., Kelloway E., Driscoll C., Kelley E., 2009); позитивные и негативные стороны лидерства (Kelloway E., Barlingb, 2010); воздействие лидерских качеств как на профессиональное здоровье, так на профессиональное и психическое

благополучие специалиста (Arnold K., Turner N., Barling J., Kelloway E.K., McKee M., 2007; Mullen J., Kelloway E., 2011). Это направление можно назвать одним из наиболее актуальных направлений в рамках психологии профессионального здоровья.

Рассмотрев особенности изучения профессионального здоровья менеджеров, перейдем к рассмотрению конструктов, которые вызывают наибольший интерес в научно-практических исследованиях, а именно: профессиональному выгоранию и увлеченности работой, отражающих состояние профессионального здоровья менеджера.

1.2. Профессиональное выгорание: определение понятия и подходы к его изучению в зарубежной и отечественной психологии

Предметом специальных научных исследований феномен выгорания стал впервые в 70-е гг. XX в США. Первоначально он был представлен в западной литературе как социальная проблема, состоящая в усилении тенденции возникновения эмоционально-поведенческих нарушений у специалистов, работающих в сфере «человек-человек».

Одним из основоположников изучения выгорания как профессионального явления стал американский психиатр Х. Фрайденберг (H. Freudenberger). В 1974г. он ввел термин «эмоциональное выгорание» для обозначения состояния, характеризующегося совокупностью признаков истощения, потери мотивации и снижения ответственности у медицинских работников. Начиная с 1976 г. социальный психолог К. Маслач (C. Maslach) публикует ряд работ, в которых устанавливает, что у людей, работающих в сфере «помогающих» профессий, наблюдаются эмоционально-поведенческие

нарушения, отрицательная самооценка, утрата понимания и сочувствия по отношению к клиенту.

В русскоязычной научной литературе до сих пор нет общепринятого обозначения данного феномена; встречаются такие понятия как психическое выгорание (Водопьянова Н.Е., 1997; Орел В.Е., 1999; Рукавишников А.А., 2001; Большакова Т.В., 2004); эмоциональное сгорание (Аминов Н.А., 1993; Форманюк Т.В., 1994) и эмоциональное выгорание (Бойко В.В., 2004; Агапова М.В., 2004); профессиональное выгорание (Ронгинская Т.И., 2002; Кутузова Д.А., 2006); синдром выгорания (Водопьянова Н.Е., 2009); синдром профессионального выгорания (Винокур В.А., 2008) и другие. В связи с тем, что единой точки зрения до сих пор не выработано, в нашей работе мы будем использовать термин профессиональное выгорание, так как практически с самого начала изучения синдрома выгорания исследователи сходятся во мнении, что этот феномен является профессиональным, и рассматривать его необходимо как результат несоответствия между личностью и работой, который формируется в результате столкновения субъекта профессиональной деятельности с неблагоприятными факторами рабочей среды (Maslach C., Jackson S., 1976, 1983; Орел В.Е., 1999; Рукавишников А.А., 2001 и др.).

Поскольку в задачи нашего исследования не входит подробный анализ определений термина выгорание, поэтому приведем наиболее цитируемый в научной литературе вариант, в соответствии с которым выгорание рассматривается как состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы (C.Maslach и S. Jackson, 1976. Цитата по: Димова В.Н., 2010. С.10).

В зарубежной и отечественной психологии изначально выделялось два подхода к изучению выгорания: результативный и процессуальный, которые условно можно рассматривать как классические в научной литературе. Обзор современных исследований позволяет выделить и обосновать появление еще

одного подхода - экзистенциального. Таким образом, ниже мы рассмотрим три подхода, которые, на наш взгляд, отражают основные тенденции в изучении описываемого явления.

1. Результативный подход рассматривает выгорание как состояние, включающее комплекс относительно независимых друг от друга симптомов, объединенных в более крупные блоки (Maslach C., Jackson S., 1976, 1979; Pines A., Aronson E., 1981). Анализ литературы показал, что чаще всего в литературе приводят описание модели, разработанной К. Маслач, в соответствии с которой выгорание включает в себя три основных компонента:

- (1) *эмоциональное истощение* проявляется в чувстве эмоционального опустошения и усталости, которые происходят вследствие избыточного потока рабочей перегрузки, когда эмоциональные ресурсы человека оказываются исчерпанными, и он чувствует себя неспособным дать адекватную эмоциональную реакцию на психологическом уровне;
- (2) *деперсонализацию* (цинизм, дегуманизация - тенденция развития негативного отношения к клиентам) как отрицательное, безразличное восприятие своих клиентов, защита от подавляющих эмоциональных состояний путем обращения с клиентом как с объектом;
- (3) *редукцию профессиональных достижений*, которая может быть рассмотрена как тенденция к негативному самовосприятию на работе, проявляющаяся в чувстве некомпетентности и неуспешности в сфере профессиональной деятельности.

С исторической точки зрения, этот подход появился первым и до сих пор является и наиболее цитируемым. Также заметим, что в большинстве исследований используют методический инструментарий (опросник MBI), разработанный в рамках именно этого подхода.

2. Процессуальный подход рассматривает выгорание как процесс, имеющий стадиальный характер и развивающийся на фоне длительного (или

хронического) стресса и психической перегрузки (Бойко В.В., Айсина Р.М., Полунина О.В., Ронгинская Т.И.; Винокур В.А., Cherniss C., Etizon E., Burish M., Edelwich I., Brodsky R., Hallsten L.). Разные авторы предлагают выделять различные стадии выгорания; в таблице 2 нами представлены основные модели, описывающие процессуальный характер выгорания.

Таблица 2

Основные модели процессуального подхода к изучению выгорания

Фазы (стадии) профессионального выгорания			
	<i>Б. Перлман, Е. Хартман (1982)</i>	<i>М. Буриш (1994)</i>	<i>Дж. Гринберг (2004)</i>
1	напряженность, связанная с адаптацией к рабочим требованиям;	предупреждающая фаза - демонстрация чрезмерной активности;	«медовый месяц»;
2	переживание стресса;	сниженный уровень личного участия;	«недостаток топлива»;
3	проявление физиологических, аффективно-когнитивных и поведенческих реакций	неадекватные эмоциональные реакции;	появление хронических симптомов;
4	эмоциональное выгорание	деструктивное поведение;	кризис;
5		психосоматические реакции;	эмоциональное выгорание
6		тотальное разочарование	

В качестве еще одного примера можно привести подход Х.Фрайденберга (Freudenberger H., 1986), который предлагает выделять 12 стадий развития процесса выгорания. При этом автор отмечает, что интенсивность и длительность каждой стадии зависят в первую очередь от личностных характеристик профессионала, его восприятия, эффективности когнитивных механизмов. Перечислим выделенные Х. Фрайденбергом стадии: компульсивная потребность в достижениях (доказательствах, подтверждениях); напряжение; мелкие отказы от удовлетворений повседневной жизни; освобождения от потребностей; искривление системы ценностей; усиление самоотречения; отказ от борьбы; ощутимые изменения в

поведении; деперсонализация; опустошение; депрессия; тотальное истощение, вызванное выгоранием.

Таким образом, все сторонники процессуального подхода сходятся в том, что процесс выгорания включает в себя изменения на уровне эмоций, поведения и физиологии.

3. Экзистенциальный подход рассматривает выгорание как утрату ощущения смысла деятельности, происходящую из особого характера эмоциональных требований (Водопьянова Н.Е., Гришина Н.В., Langle A., Pines A., Sonneck G., Karazman R.). Так, например, один из наиболее известных представителей данного подхода А. Лэнглэ (Langle A., 2008) рассматривает синдром эмоционального выгорания как проявление неэкзистенциальной установки по отношению к жизни. При этом, по мнению автора, игнорирование экзистенциальной действительности приводит к дефицитарной витальной симптоматике (Langle A., 2008). Н.В. Гришина (1997) определяет выгорание как плату за нереализованные желания.

Необходимо отметить, что данный подход находит свое отражение и в исследованиях представителей иных подходов А. Пайнеса (1982), К. Маслач (1982), М. Буриша (1994). Вне зависимости от того, является выгорание результатом или процессом, он связан с частичной утратой или потерей смысла жизни и ориентиров.

Также следует отметить, что существуют отечественные теоретические разработки и подходы к изучению выгорания, которые описаны в литературе, но широкого распространения не получили. На наш взгляд, во многом это обусловлено тем, что нет соответствующего психодиагностического инструментария и, как следствие, отсутствуют эмпирические исследования, подтверждающие или опровергающие основные положения этих концепций. Так, например, В.Е. Орел (2005) выделяет системно-структурный подход: качественной спецификой выгорания, по сравнению с другими

профессиональными деструкциями, по мнению автора, является проявление полного профессионального регресса личности, который проникает почти во все ее подструктуры, нарушая их оптимальное функционирование.

Н.Е.Водопьянова (2013) рассматривает выгорание как симптомокомплекс эмоциональных, мотивационно-установочных и ценностных переживаний, связанных с трудовой деятельностью в контексте холистической модели, опирающейся на представление о тесной взаимосвязи психических и физических параметров.

Также следует отметить подход, разработанный Л.И. Молчановой (2012), который условно можно назвать структурно-динамическим: в нем рассматриваются содержательно-структурные и динамические характеристики психологических механизмов состояния психического выгорания. В.А. Винокур (2010) рассматривает выгорание как динамический процесс и как соединение различных компонентов социально-психологической дезадаптации в профессиях типа «человек-человек», включая в себя ее аффективные, личностные, соматические и другие компоненты. В нашем исследовании мы обращаемся к методике, предложенной В.А. Винокуром (2009), так как, на наш взгляд, его концепция позволяет наиболее глубоко исследовать природу профессионального выгорания как многомерного понятия.

Далее остановимся на описании основных симптомов выгорания. Отметим, что в литературе выделяется от 12 (E.L.Maher, 1983) до 132 симптомов (W.Schaufeli, D.Enzmann, 1998) выгорания. Приведем краткую классификацию симптомов. Так, например, В. Шауфели, Д. Энзман (Schaufeli W., Enzmann D., 1999) выделяют пять групп симптомов выгорания: аффективные, когнитивные, физические, поведенческие, мотивационные. Отечественный исследователь В.Е. Орел (2005) приводит классификацию симптомов, которая позволяет получить общее представление о том, что

выгорание - это сложный феномен, действие которого может отражаться на разных уровнях здоровья – физическом, психологическом и социальном.

Все симптомы выгорания автор предлагает разделять на специфические и универсальные (таблица 3). Как видим, выгорание характеризуется сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни.

Таблица 3

Симптомы профессионального выгорания (по Орлу В.Е., 2005)

Симптомы профессионального выгорания	
<i>Специфические симптомы</i>	<i>Универсальные симптомы</i>
<i>Когнитивные симптомы</i> (падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем; участия в развивающих экспериментах; формальное выполнение работы)	<i>Соматические симптомы</i> (истощение; изменение веса; бессонница; повышение артериального давления; воспалительные заболевания кожи; болезни сердечно-сосудистой системы)
<i>Эмоциональные симптомы</i> (недостаток эмоций; пессимизм, цинизм, безразличие, усталость; ощущение беспомощности и безнадежности; агрессивность, раздражительность; неспособность сосредоточиться; преобладание чувства одиночества).	<i>Поведенческие симптомы</i> (желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи, травмы, аварии).
<i>Мотивационные симптомы</i> (низкая социальная активность; падение интереса к досугу, увлечениям; ограничение социальных контактов; ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег).	

Также анализ психологической литературы позволяет условно выделить и описать следующие основные подходы в изучении причин возникновения и развития синдрома выгорания (Тихонова Ю.Г., 1999):

интерперсональный подход постулирует, что эмоциональные нарушения обычно возникают в результате напряженного повседневного взаимодействия профессионала с другими людьми; кроме того в качестве причин выгорания

рассматриваются особенности восприятия профессионалом собственной социальной компетентности и эффективности в межличностных отношениях, а также механизмы социальной перцепции;

организационный подход утверждает, что наиболее важным фактором выгорания является организационная среда, при этом выгорание рассматривается как негативное организационное поведение, влияющее не только на индивида, но и на организацию в целом; к организационным факторам относятся: условия работы; содержание труда; социально-психологические факторы;

индивидуальный подход основывается на том, что в качестве главной причины выгорания рассматривается несоответствие между личностными особенностями и целями профессионала, что говорит о несоответствии между намерениями профессионала и реальностью; к индивидуальным факторам относятся социально-демографические; личностные и когнитивные особенности; профессиональная мотивация.

Рассмотренные подходы, на наш взгляд, являются упрощенным взглядом на то, какие факторы детерминируют возникновение и развитие синдрома выгорания: наиболее перспективным считается комплексный подход к проблеме изучения факторов, способствующих или, наоборот, препятствующих, развитию синдрома выгорания в профессиональной деятельности. При этом следует отметить, что группа индивидуальных факторов больше представлена в профессиях субъект-субъектного типа, а группа организационных факторов ярче проявляется в профессиях субъект–объектного типа.

Приведем факторы выгорания, наиболее характерные для управлеченческой деятельности (таблица 4), которые упоминаются в литературе (Айсина Р.М, 2007; Привалова О.Д., 2004; Самоукина Н.В., 2003). При этом Р.М. Айсина (2007) указывает, что практически все исследования, направленные на выявление роли внешних и внутренних факторов в

формировании выгорания у менеджеров дают картину, сходную с результатами исследования других профессионалов.

Таблица 4

Факторы выгорания менеджеров (цит. по Айсиной Р.М., 2007)

Организационные (внешние) факторы	Личностные (внутренние) факторы
1. многоплановость, многозадачность профессиональной деятельности; 2. эмоциональная насыщенность и когнитивная сложность коммуникаций; 3. жесткая конкуренция; 4. повышенная ответственность за состояние ресурсов и результаты деятельности (высокая «цена ошибки»); 5. ненормированный рабочий день; 6. условия социальной нестабильности и отсутствие социальных гарантий по месту работы	7. низкая мотивация деятельности; 8. низкая самооценка; 9. нейротизм; 10. низкая стрессоустойчивость; 11. ригидность мышления; 12. низкая инициативность; 13. негибкость стратегий поведения, предрасположенность к неконструктивным стилям разрешения конфликтов

В заключении приведем обзор исследований феномена выгорания в управлеченческой деятельности. Но прежде чем перейти к рассмотрению полученных в эмпирических исследованиях результатов, отметим, что анализ научных публикаций по теме выгорания показал, что такая профессиональная группа как руководители изучена значительно меньше, чем другие профессиональные группы: педагоги (Орел В.Е., 2005; Мальцева Н.В., 2005; Гнездилова О.Н., 2005; Семиздралова О.А., 2006; Кочерга И.В., 2007; Коновалчук А.Н., 2008; Феофанов В.Н., 2008; Солодкова Т.И., 2011; Наличаева С.А., 2011; Дубницкая К.А., 2011; Темиров Т.В., 2011; Андреева Н.Ю., 2011) и врачи разных специализаций (Арутюнов А.В., 2004; Османова С.Г., 2009; Губин А.И., 2009; Фокина Т.Ю., 2009; Сосульникова Е.А., 2011; Яковleva Н.В., 2012; Сазонов В.Я., 2012; Карчаа А.Р., 2012). Изучению особенностей выгорания менеджеров посвящено всего пять диссертационных исследований (Цуканов Н.Н., 2002; Борисов Ю.А., 2003; Айсина Р.М., 2007;

Савина Н.С., 2008; Надежина М.А., 2011), что, на наш взгляд, является еще одним аргументом в пользу актуальности данного исследования.

Р.М. Айсина (2007) в своей работе приходит к выводу, что эмоциональное выгорание представляет собой дезадаптационное явление, возникающее в связи с тем, что менеджер не может с помощью своих личностных ресурсов справиться с организационными стрессорами. При этом наибольшее влияние на эмоциональное выгорание менеджеров оказывают такие личностные факторы как самоуверенность и эксцентричность.

Н.С. Савина (2009) в своем диссертационном исследовании выявляет взаимосвязь между психическим выгоранием и результативной стороны управленческой деятельности. Автор приходит к выводу, что структура психического выгорания у руководителей является двухкомпонентной и складывается из эмоционального истощения и деперсонализации, редукция профессиональных достижений исключается из его структуры. Основными ингибиторами психического выгорания менеджеров выступают карьерный рост и симптомокомплекс личностных качеств «уверенность в себе», который складывается из эмоциональной стабильности, решительности, социальной активности, уверенной адекватности и интернальности. В работе впервые доказан факт личностных изменений менеджеров под действием психического выгорания, в частности, выгорание ведет к изменениям локуса-контроля, способности сдерживать тревожность и степени консерватизма личности у руководителей.

М.А. Надежина (2011) в качестве специфических детерминант психического выгорания у руководителей называет такие личностные особенности как креативность, высокую эмоциональную нестабильность и маргинальный стиль руководства. Также автор раскрывает сущность и показывает специфические и организационные детерминанты синдрома психического выгорания, особенности проявления выгорания в

эмоционально-волевой, ценностно-мотивационной, когнитивной сферах у руководителей.

Также нами были обнаружены исследования, посвященные изучению синдрома профессионального выгорания в области разных специализаций менеджеров. А.А. Макареня (2010), М.А. Шатан (2011) рассматривали влияние системы ценностных ориентаций руководителей образовательных учреждений и других специализаций на возникновение и развитие синдрома психического выгорания. И.Ю. Кобозев (2011) изучал интенсивность профессионального стресса и выгорания руководителей ОВД.

Таким образом, теоретический анализ отечественных и зарубежных исследований проблемы психического выгорания показал наличие многообразия точек зрения на определение, сущность, структуру синдрома психического выгорания.

Однако, следует отметить, что современным трендом в исследованиях последних лет в рамках психологии профессионального здоровья является использование ресурсных моделей. Ресурсный подход зародился в гуманистической психологии, в рамках которой важное место заняло изучение конструктивного начала личности, позволяющего преодолевать трудные жизненные ситуации.

М. Гордиевски, Дж. Хальбеслебен и А. Баккер (Gorgievski M., Halbesleben J., Bakker A., 2011) выделяют четыре теории ресурсов для объяснения и интерпретации полученных результатов:

1. теория ключевых ресурсов (Key Resource Theories) С. Хобфолла (Hobfoll S., 2002);
2. теория консервации/сохранения ресурсов (COR, Conservation of Resources), которая была одной из ведущих в объяснении феноменов рабочего стресса и выгорания (Halbesleben M., 2004, 2006; Hobfoll S., 1988, 2001);

3. теория ресурсов социального обмена (Resource Theory of Social Exchange) (Foa E. , Foa U., 1976, 1980);
4. теория оптимизации и компенсации (SOC, Theory of Selective Optimization with Compensation; Baltes, P. , Baltes, M., 1987).

Обращение к ресурсному подходу, на наш взгляд, обусловлено еще и тем, что такой конструкт как юмор, к рассмотрению которого мы обратимся в параграфе 1.4. первой главы, рядом авторов (Мартин Р., 2009; Иванова Е.М., 2012, Хазова С.А., 2012 и др.) относится к личностным ресурсам профессионала. Следует отметить, что свойство личности приобретает качество ресурса только в контексте потенциальной полезности его использования. В своей теории стилей юмора Р. Мартин (2009) предлагает рассматривать используемые стили юмора с точки зрения их связи с адаптивностью личности, которая, в свою очередь, способствует и обеспечивает сохранение здоровья человека, и в том числе профессионального (подробнее описание теории Р. Мартина представлено в параграфе 1.4.).

Другими словами, чтобы обозначить свойство личности как ресурс – значит соотнести его с условиями протекания и задачами, направленными на достижение оптимального состояния, необходимо задействовать внутренний потенциал как физических, так и психических функций профессионала. В этом смысле все индивидуально-психологические характеристики личности в той или иной мере в различных условиях могут выступать в качестве ресурсных, т.е. позволяющих более эффективно действовать и добиваться успеха, преодолевать стрессы и справляться с профессиональными трудностями.

Профилактика выгорания в контексте ресурсного подхода относится к числу наиболее актуальных направлений в отечественной психологии (Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., 2013). Авторы разработали ресурсно-

субъектную модель противодействия профессиональному выгоранию, которая ориентирована на глубинную реконструкцию личности как субъекта трудовой деятельности и жизни в целом. В рамках данного подхода выделяет три группы стратегий индивидуально-психологической помощи: 1) ресурсо-сберегающие стратегии; 2) ресурсо-активизирующие стратегии; 3) ресурсо-реконструктивные стратегии.

Мы полагаем, что «здравое» чувство юмора можно отнести ко всем трем группам стратегий, которые направлены на сбережение, активизацию и реконструкцию личностных потенциалов, и позволяют получить положительные результаты в рамках профессиональной деятельности. В контексте нашего исследования особенный интерес представляет гипотеза, выдвинутая в рамках ресурсной теории Р. Родригезом-Муноз и А. Лангэ (Rodríguez-Muñoz A., Lange A., 2010), в которой авторы полагают, что аффилиативный и самоподдерживающий стили юмора могут являться способами восстановления или получения ресурсов (например, юмор может увеличить уровень социальной поддержки). Напротив, агрессивный и самоуничижительный стили юмора могут усилить отрицательный эффект, отражающийся на здоровье, увеличивая потерю ресурсов.

1.3. Увлеченность работой как критерий профессионального здоровья

Как уже отмечалось выше, большинство исследований, как в зарубежной, так и в отечественной психологии профессионального здоровья посвящено изучению негативных критериев; исследованию же позитивных критериев уделяется значительно меньше внимания. Но следует отметить, что с каждым годом интерес к изучению благоприятных состояний и положительных проявлений личности человека возрастает. Это направление

исследований получило название позитивной психологии (Seligman M., 2006; Mauno S., Kinnunen U., 2007; Csikszentmihalyi M., 2012 и др.), в рамках которой выделяется и направление позитивной психологии профессионального здоровья (*positive occupational health psychology*).

С. Фуллагар и К. Келловей (Fullagar C., Kelloway K., 2012), исследуя разные формы и направления позитивной психологии, также уделяют внимание и позитивному организационному поведению (*POB - positive organizational behavior*) Ф. Лютанс (Luthans F., 2002) предлагают объединить три основных конструкта позитивной психологии в рамках одного направления - *positive organizational scholarship*:

1. Психологический капитал (*PsyCap - Psychological capital*), характеризующийся эффективностью, оптимизмом, надеждой, устойчивостью (Luthans F., Avey J., 2007) имеет взаимосвязи с индивидуальным благополучием профессионала (Fullagar C., 2012) и является фактором психического здоровья (Luthans F., Avey J., 2007);

2. Поток (*Flow*) - вхождение в такое состояние, которое позволяет найти и поддерживать баланс между проблемами и навыками (Csikszentmihalyi M., 2011);

3. Позитивность (*Positivity*) - позитивные ресурсы личности (мысли, эмоции, отношения), базирующиеся на теории сохранения ресурсов (Hobfoll S. 1989). При этом отмечается, что микро-изменения на уровне одной личности в рамках сохранения позитивных ресурсов дают макро-эффект на коллективном уровне (Fredrickson B., 2001).

Интерес психологов к позитивным сторонам психической деятельности ознаменован тем, что знания о факторах развития и последствиях негативных явлений не дают полной картины о психической деятельности человека, и, соответственно, не могут предоставить информацию для разработки

эффективных способов оптимизации профессиональной деятельности (Кутузова Д.А., 2006).

Одним из наиболее изученных конструктов позитивной психологии является увлеченность работой. До сих пор работ, посвященных комплексному изучению этого феномена, существует немного (Кутузова Д.А., 2006; Полунина О.В., 2009; Mauno S., Kinnunen U., 2007; Xanthopoulou D., Bakker A.B., Demerouti E., Schaufeli W.B., 2007).

Первым ученым, давшим определение увлеченности работой в 1990 году, был В. Каhn (W.Kahn). Он определяет увлеченность как объединение личностных черт сотрудника и его ролей, которые проявляются на физическом, когнитивном и эмоциональном уровнях (Kahn W., 1990). Когнитивный аспект увлеченности сотрудника включает в себя мнение сотрудника об организации, ее лидерах и условиях работы; эмоциональный аспект - чувства сотрудников и их отношение к каждому из этих трех факторов; а физический аспект подразумевает физические усилия, прилагаемые сотрудником для исполнения своей роли. Таким образом, по мнению автора, увлеченность представляет собой совокупность личностных черт сотрудника, его рабочей роли и эмоциональных реакций.

Позже термин «увлеченность работой» (*work engagement*) был предложен К. Маслач и М. Лейтер в 1997 году для обозначения явления, противоположного выгоранию, которое характеризуется энергичностью, включенностью в работу, самоэффективностью (т.е. характеристиками противоположными основным структурным компонентам выгорания). Так как увлеченность и выгорание являются полярными явлениями, их уровень, по мнению вышеназванных авторов, может быть измерен при помощи одной методики - опросника MBI (*Maslach Burnout Inventory*). Предполагается, что о наличии высокой степени увлеченности говорят низкие значения по шкалам истощения, цинизма и редукции личных достижений. Данный подход не

получил развития в дальнейших исследованиях, так как названный опросник оценивает выраженность уровня выгорания, а отсутствие выгорания не является признаком выраженной и наличия другого явления, например, такого как увлеченность.

В начале XXI века голландские исследователи В. Шауфели и А. Баккер (2002) предложили рассматривать увлеченность работой как самостоятельное явление и высказали предположение о том, что увлеченность и выгорание могут быть вообще не связаны между собой. Они рассматривают увлеченность работой как положительное/позитивное и эмоциональное состояние, связанное с мотивационной направленностью профессионала. Ими была разработана Уtrechtская шкала увлеченности работой (*Utrecht Work Engagement Scale*), которая в русскоязычной версии адаптирована Д.А. Кутузовой (2006).

Рассмотрев основные подходы к определению понятия увлеченности, перейдем к рассмотрению модели данного феномена и вновь обратимся к работе В. Кахна (1990), упоминавшейся выше. Он использует такие термины как «личная увлеченность» и «личная неувлеченность», объединяющие в себе идеи, взятые из теории мотивации. В. Кахн выявил наличие трех психологических условий, связанных с увлеченностью/неувлеченностью работой: значимость, безопасность и доступность. Данные условия согласуются с характеристиками деятельности, описанными К. Маслач с соавторами (1997): рабочая нагрузка, контроль, вознаграждение и признание, социальная поддержка, воспринимаемая справедливость и ценности. Предполагается, что увлеченность (как и выгорание) осуществляет связь между этими шестью факторами рабочего образа жизни и различными трудовыми результатами.

Д. Мэй, Р. Гилсон, Л. Хартер (May D., Gilson R., Harter L. 2004) проверили модель В. Кахна и обнаружили, что такие факторы как значимость,

безопасность и доступность имеют значимую связь с увлеченностью. Согласно Л. Хольбех и Н. Спрингет (Holbeche L., Springett N., 2003), восприятие человеком смысла его рабочей деятельности положительно коррелирует с уровнем его увлеченности. А. Сакс (Saks A., 2006) один из первых исследовал различия между увлеченностью работой и профессиональной лояльностью. Автор пришел к выводу, что они значительно отличаются друг от друга. Дж.Хартер с соавторами (Harter J., Schmidt F., Hayes T., 2002) установили также прямую связь между увлеченностью и результатами труда.

А. Баккер и Е. Демероути (Bakker A., Demerouti E., 2007) разработали ресурсную модель увлеченности работой (рис.1).

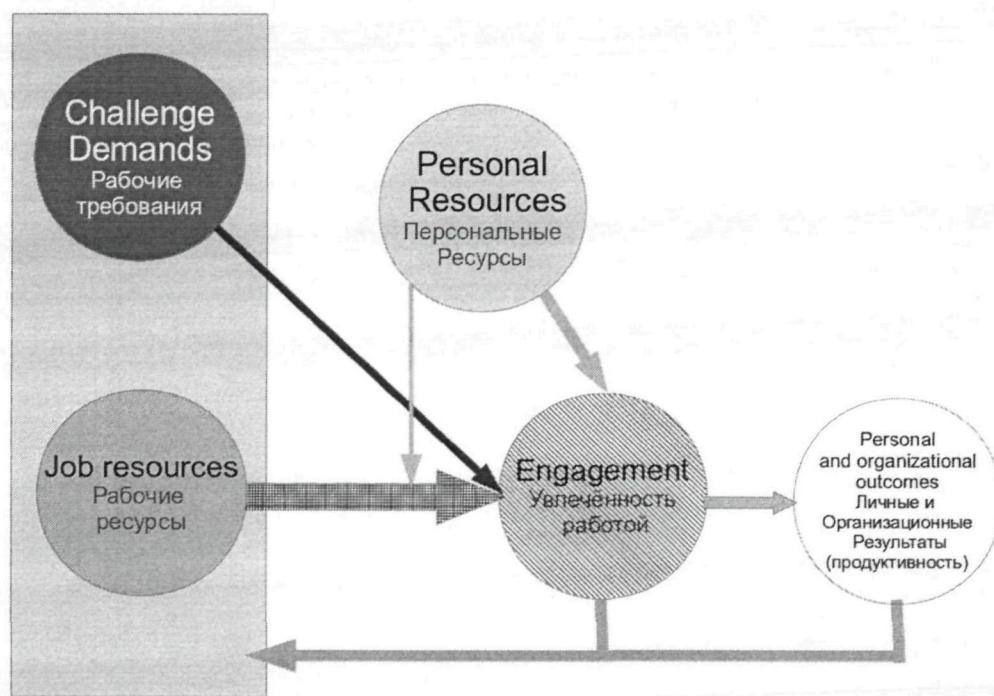


Рис.1.

Интегративная модель увлеченности работой в контексте рабочих ресурсов-требований (*Job Demands-Resource Model*; Bakker A., Demerouti E., 2007).

Представленная интегративная модель указывает на наличие двусторонних связей между рабочими требованиями и рабочими ресурсами, предъявляемыми к профессиональному, и личными и организационными результатами. Таким образом, рабочие требования и рабочие ресурсы влияют на увлеченность работой, которая в свою очередь влияет на продуктивность труда.

Так как увлеченность работой в ряде эмпирических работ исследуется вместе с профессиональным выгоранием, рассмотрим результаты совместного изучения этих явлений.

Увлеченность и профессиональное выгорание. Существуют разные точки зрения в отношении данных конструктов. Одни исследователи считают, что это диаметрально противоположные понятия, другие видят в них сходство. Так, например, М. Коул с соавторами (Cole M., Walter F., Bedeian A., O'Boyle E., 2012) провели сравнительную характеристику формулировок утверждений и шкал опросников, с помощью которых в большинстве эмпирических исследований проводится оценка выгорания, а именно: опросник MBI, разработанный К. Маслач, и шкала увлеченности работой В. Шауфели (UWES). Изучая концептуальные отличительные особенности, они сравнивают шкалы цинизм и энтузиазм, эмоциональное истощение и энергичность, редукцию профессиональных достижений и поглощенность. В результате они приходят к выводу, что формулировки шкал и сами шкалы могут быть рассмотрены как логические противоположности, что в некотором смысле подтверждает первоначальную теорию К. Маслач и М. Лейтер.

В.Гонсалез-Рома, В. Шауфели, А. Баккер (Gonzalez-Roma V., Schaufeli W., Bakker A., 2006), эмпирически подтвердили точку зрения о существовании двух пар биполярных шкал: «истощение - энергичность» и «цинизм - энтузиазм». Они предлагают рассматривать в качестве «ядра» увлеченности

работой показатели энергичности и энтузиазма, а в качестве «ядра» выгорания - эмоционального истощения и цинизма.

Т.И. Ронгинская (2002) указывает на то, что проявление процесса выгорания на начальном этапе имеет сходные черты с увлеченностью работой, в связи с тем, что постепенно сгорающий работник с самого начала имеет чрезмерно высокую, положительную установку по отношению к своей деятельности. Аналогичные данные получены Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой (2005), которые отмечают, что многие «выгоревшие» работники изначально были сильно увлечены работой, проявляли высокий уровень активности и энтузиазма в профессиональной деятельности. Сходная точка зрения о том, что высокий уровень увлеченности может приводить к таким отрицательным последствиям, как психологический дистресс и истощение, представлена также в исследованиях М.Буриш (Burish M., 1993, 2002), А. Цуцуми и Н. Каваками (A. Tsutsumi, N. Kawakami., 2004).

Нам близка точка зрения, сформулированная О.В. Полуниной (2009), которая считает, что описание увлеченности совместно с выгоранием покрывает более широкий спектр обусловленных работой состояний здоровья современного человека. Поэтому в эмпирической части нашей работы мы рассматриваем конструкты выгорания и увлеченности работой как критерии профессионального здоровья и исследуем их во взаимосвязи. Отметим также, что в работе О.В. Полуниной (2009) на выборке работников сферы обслуживания эмпирически выделены четыре типа сочетания выраженности увлеченности и выгорания, условно обозначенные как «увлеченный», «умеренный», «неувлеченный» и «выгорающий».

В. Шауфели (Schaufeli W., 2012) предлагает рассматривать выгорание и увлеченность работой в контексте изучения эмоционального благополучия работающего человека, наряду с такими феноменами как удовлетворенность и

зависимость от работы. Предложенная им классификация типов (рис.2), основана на двух критериях:

- уровень удовлетворенности работой (полюсы оси представлены такими характеристиками как «очень довольный» (Pleasure) и «недовольный» (Displeasure));
- уровень активности, демонстрируемой человеком в профессиональной деятельности (полюсы оси – «активный» (Activation) и «неактивный» (Deactivation)).

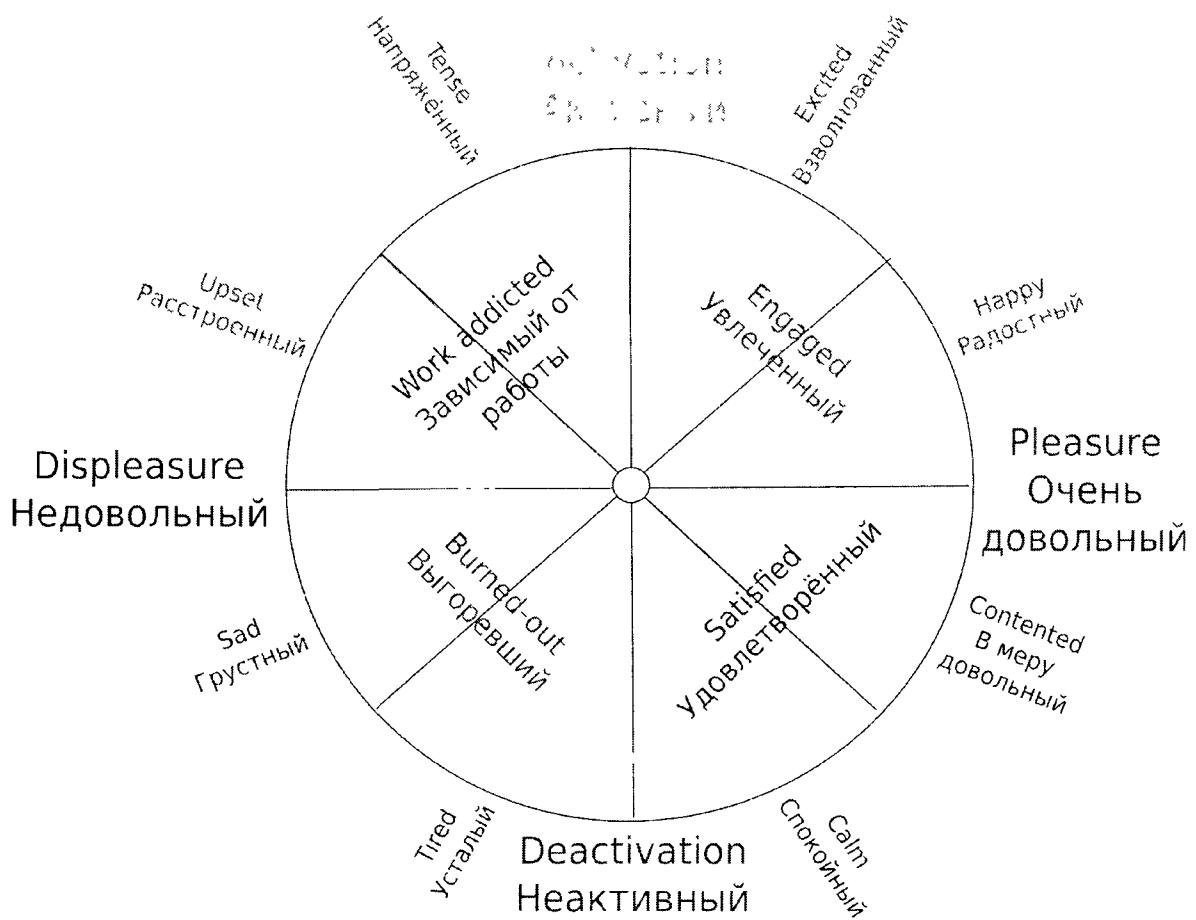


Рис. 2.

Типы эмоционального благополучия профессионалов (по Schaufeli W., 2012)

Изучая аспекты психологического благополучия персонала через рассмотрение и анализ таких явлений как увлеченность, трудоголизм и выгорание, М. Саланова с соавторами (Salanova M., 2013) предложила многоосную модель, включающую в себя 5 векторов: навыки (skills), стремления (challenges), энергичность (energy), удовольствие (pleasure), идентификация (identification). Модель предполагает выделение следующих типов психологического благополучия: восторженный (*enthusiastic*), расслабленный (*relaxed*), утомленный (*fatigued*), напряженный (*tense*). Несмотря на то, что в данной модели нет прямого указания на «увлеченный» и «выгорающий» типы, мы полагаем, что выделение такого типа как «восторженный» можно соотнести с типом, определяемым В. Шауфели (2012) как «взволнованный», а «утомленный» и «напряженный» - с типами «усталый/грустный». В связи с этим мы считаем, что в данной классификации прослеживается наличие двух конструктов увлеченность и выгорание.

Увлеченность работой следует отличать от трудоголизма и зависимости от работы (Schaufeli W., 2012). В. Шауфели (2008) выделяет следующие отличия увлеченности от трудоголизма: отсутствие навязчивых идей, самостоятельное регулирование, побудительная мотивация, безопасное приобщение к каким-либо инновациям, хорошее здоровье, крепкие социальные отношения, удовлетворенность работой. Трудоголизм проявляется в восприятии работы как единственного (или максимально значимого) средства самореализации, достижения признания, получения субъективного удовлетворения от жизни.

Увлеченность и другие сходные феномены. В заключении отметим, что существуют и другие явления, сходные с увлеченностью.

В своей работе, посвященной определению увлеченности B. Schaufeli и A. Bakker (2013) приводят перечень сходных понятий, краткая характеристика которых представлена в таблице 5.

Таблица 5

Краткая характеристика феноменов сходных с понятием «увлеченность работой»

Понятия	Содержание понятия	Авторы
Сопричастность работе (Job involvement)	психологическая идентификация личности специалиста с образом его работы	Lodahl T., Kejner, M., 1965
Удовлетворенность работой (Job satisfaction)	радостное эмоциональное состояние, достигаемое в ходе работы и являющееся ее результатом	Locke E., 1976
Организационная лояльность (Organizational commitment)	психологическое отождествление личности работника с организацией	Mowday R., Steers R., Porter L., 1979
Позитивная эмоциональность (Positive affectivity)	отражение индивидуальных особенностей в позитивном эмоциональном настрое и самовосприятии	Watson D., Clark L., Tellegen., 1988
Поток (Flow)	психическое состояние, в котором человек полностью включен в рабочий процесс, характеризующееся деятельным сосредоточением, полным вовлечением и нацеленностью на успех	Csikszentmihalyi M., 1990
Сверхролевое поведение (Extra-role behavior)	контролируемое поведение, не являющееся частью должностной инструкции, выполняемое сотрудником в результате личного выбора сверх требований и способствующее получению положительных результатов	Organ D., 1997
Личная инициативность (Personal initiative)	поведение, характеризующееся положительным настроем сотрудника, который готов к преодолению возможных проблем в будущем	Frese M., Pay D., 2001
Страстная приверженность профессии (Passionate commitment).	преданность работе, энтузиазм; умение продолжать работу, несмотря на возникающие препятствия; способность заразить своей энергией коллег	Dlugos R., Friedlander M.. 2001
Гражданское поведение сотрудника (Organisational Citizenship Behaviour)	поведение сотрудника, намеренно не контролируемое организацией, способствующее эффективному росту организации, неформально признаваемое и поощряемое	Organ D, 1988 Robinson D., Perryman S., Hayday S., 2004
Страстное отношение к работе (Passion work)	отношение к работе, проявляющееся в самоконтrole и характеризующееся положительным эмоциональным настроем, происходящим из восприятия работы, собственной самостоятельности, сотрудничества с коллегами, профессионального роста, справедливого отношения, признания результатов труда	Zigarmi D.. Nimon K., Houson D., Witt D.. Jim Diehl J.. 2012

М. Кристиан с соавторами (Christian M., Garza A., Slaughter J., 2011) провели мета-анализ более чем 90 исследований, посвященных проблеме увлеченности работой, и пришли к выводу, что увлеченность работой значительно отличается от удовлетворенности работой, организационной лояльности, сопричастности работе и ряда других.

Анализ отечественных публикаций показал, что в российских научных работах также встречаются понятия, сходные по содержанию с конструктом увлеченности работой. Так, например, близким к понятию увлеченности работой является мотивационной включенности, который был разработан отечественным исследователем Н.Л. Карповой (1998). В.А. Дарьялова (2007) также разграничивает понятия увлеченности работой и мотивационной включенности, рассматривая увлеченность как результат мотивационной включенности.

Теперь перейдем к анализу феномена юмора, который мы рассматриваем как фактор профессионального здоровья.

1.4. Теоретические и прикладные аспекты изучения юмора в современной психологии

1.4.1. Проблема изучения юмора в психологии

Долгое время, как в России, так и за рубежом, юмор и смех являлись предметом изучения филологов, лингвистов, этнологов, культурологов. Актуальным предметом изучения психологов юмор стал сравнительно недавно. Трудности исследования юмора в психологии обусловлены проблемами, прежде всего, теоретического характера: так как пока предмет изучения недостаточно ясен, сложно определить и пути его познания.

Одним из родоначальников исследования феномена юмора в психологии среди отечественных ученых был А.Н. Лук (1968), который

определяет чувство юмора как объективно существующее свойство психики человека; как «способность к отчуждению, способность увидеть себя как бы со стороны»; а также как «эмоциональную реакцию, превращающую потенциально отрицательную эмоцию в ее противоположность, в источник положительной эмоции» (Лук А.Н., 1968, С.76). В своих работах А.Н. Лук (1968, 1977) неоднократно обращается к вопросу определения понятия «чувство юмора» и отмечает, что его очень сложно определить однозначно, что это свойство выходит за рамки любого конкретного определения, косвенно ссылаясь на ограниченность категориального аппарата при изучении данного явления. Описывая механизм юмора, он выделяет интеллектуальную оценку событий («отчуждение»); затем - отыскание смешного; и, наконец, смешение этих двух аспектов на основе эмоциональной составляющей.

С.Л. Рубинштейн рассматривает чувство юмора в контексте теории эмоций и чувств, относя его к третьему уровню эмоционального реагирования, а именно к «обобщенным мировоззренческим чувствам, которые образуют основные проявления эмоциональной сферы, органически включенной в жизнь личности» (Рубинштейн С.Л., 1999, С.579). В рамках патологических и нозологических проявлений исследуют феномен юмора Л.С. Выготский (1984), К.Г. Уманский (1989), Б.Д. Карвасарский (1991). И.С. Кон (1984), А.Г. Асмолов (2001) рассматривают отдельные проявления феномена юмора в контексте психологии личности.

Теперь перейдем к рассмотрению зарубежных исследований, посвященных проблемам юмора. Кратко опишем ситуацию, которая происходила в зарубежной психологической науке в XX веке в отношении изучения юмора как психологического феномена. В 2002 г. Дж.Рокелин (Roecklein J. 2002) издает справочник с библиографическими аннотациями по вопросу изучения юмора в психологии. Исследовав 136 вводных курса по психологии в период с 1885 по 1996 г.г. Дж.Рокелин обнаружил только три

курса, в которых упоминается юмор. Также автор отметил, что феномен юмора крайне редко упоминается в научных обзорах. Отсутствие обращения к данному феномену автор связывает с двумя причинами: с одной стороны, это фривольность и несерьезность (Мартин Р., 2009); а с другой, - краткосрочность и мимолетность проявлений данного феномена (Dixon N., 1980). Несмотря на то, что со второй четверти XX века в зарубежной психологии исследования различных аспектов юмора стали появляться, все они носили достаточно частный и ограниченный характер. Среди исследователей этого периода можно выделить следующие имена:

- М. Истмана (Eastam M., 1936), изучавшего юмор как форму психологической игры, подход которого впоследствии нашел свое отражение в трудах М. Аптера (Apter M., 1977);
- Р. Кэттэла (Cattell R., 1947, 1966), изучавшего индивидуально-психологические особенности использования юмора;
- Д. Берлайна (Berlyne D., 1960, 1969, 1972), который указывал, что аспект несерьезности является причиной для более внимательного изучения данного феномена, а не поводом для отказа от его рассмотрения;
- Д. Броджинского (Brodzinsky D., 1975, 1976, 1977, 1981), изучавшего влияние юмора на развитие детей, а также феномен юмора в контексте гендерных и сексуальных проявлений.

В ряде таких областей зарубежной науки как антропология, этнология, филология юмор представлял собой серьезный предмет исследования.

Первый учебник по психологии юмора «*The Psychology of Humor: An Integrative Approach*» в зарубежной литературе написан Р. Мартином (2007); в 2009 году учебник был переведен на русский язык. Автор рассматривает юмор как достаточно широкое понятие, к которому могут быть отнесены любые слова или действия людей, воспринимающиеся как забавные или вызывающие

смех у других; а также психические процессы, участвующие в создании и восприятии этого забавного стимула, и эмоциональные реакции, связанные с получением удовольствия от юмора. Он отмечает, что с психологической точки зрения юмор - это, по сути, «положительная эмоция, называемая радостью, которую в социальных контекстах обычно вызывает когнитивный процесс оценки, включающий восприятие шутливого, несерьезного несоответствия, которая на поведенческом уровне выражается соответствующей мимикой и смехом» (Мартин Р., 2009., С.51). А под чувством юмора, в свою очередь, он понимает группу черт и способностей, имеющих отношение к различным компонентам, формам и функциям юмора. Таким образом, чувство юмора, по мнению Р. Мартина, - это совокупность его параметров.

Теперь перейдем к краткому рассмотрению теоретических аспектов изучения феномена юмора. Многообразие точек зрения находит свое отражение в различных теориях и подходах к его исследованию. Так, например, Р.Мартин (2009) выделяет и описывает пять основных теорий изучения юмора, основные положения которых представлены в таблице (таблица 6).

Далее приведем характеристику основных подходов к изучению юмора, которые выделяются отечественными исследователями. Так, например, Н.П.Дедов (2000) выделяет три различных методологических подхода в понимании юмора и смешного: юмор как объективное свойство предмета; юмор как результат субъективных способностей личности; юмор как следствие взаимоотношений субъекта и объекта.

В соответствии с классификацией, предложенной Е.М. Ивановой (2006), исследования чувства юмора в психологии представлены следующими подходами: 1) психофизиологический подход, 2) анализ чувства юмора как психической функции, 3) анализ чувства юмора как психологической защиты,

Таблица 6

Основные положения теорий изучения феномена юмора

Теория	Авторы	Основные идеи	Оценка
Психо-аналитическая	З. Фрейд (1928)	Избавление от накопившейся в нервной системе ненужной энергии с помощью смеха и юмора. Остроумие является проявлением агрессии.	Не дает полностью удовлетворительного объяснения понятия юмора. Выявила ряд аспектов: преобладание агрессивных и сексуальных шуток, наличие чувства эмоционального удовольствия и наслаждения; стремление к юмору
Превосходства и унижения	Платон (V-IV вв. д.н.э.) Аристотель (IV в д.н.э.) Т. Гобс (XVIIв.) Г. Спенсер (1860) Ч. Грунер (1997)	Накопившаяся энергия высвобождается за счет смеха. Агрессия - основная характерная особенность юмора, выражаясь в игровой форме и не являющаяся приносящей вред.	Крайнее представление о юморе как только о форме агрессии не признано. Признан факт, что юмор используется для выражения агрессии
Возбуждения	Д. Берлайн (1972)	Преобладание роли психического и физиологического возбуждения в юморе. Смех - это выражение удовольствия, вызванного возвращением возбуждения на оптимальный уровень.	Юмор представляет собой сложное явление, основанное на физиологии взаимодействия между познанием и эмоциями.
Несоответствия	Битти (XVIIIв.) Т. Шульц (1972) Дж. Салс (1983)	Уделяет особое внимание когнитивным аспектам. Смех - это результат наблюдения двух или более нелогичных частей/обстоятельств, объединенных в одном сложном объекте или группе, вступающих в некую взаимосвязь особым способом и распознанное сознанием.	Привлекла внимание к когнитивно-перцептивным аспектам юмора, которые в предыдущих теориях рассматривались как второстепенные
Переключения	М. Истман (1936) М. Альтер (1977)	Юмор рассматривается как форма психологической игры. Юмор - это игра, в которой происходит переключение различий с шутливого на серьезное и наоборот..	Сосредоточена на социальном контексте юмора. Открывает путь к рассмотрению юмора как формы межличностной коммуникации.

4) анализ чувства юмора как личностной черты. Отдельно могут быть рассмотрены исследования чувства юмора в клинической психологии, которые объединяются в синдромальный и нозологический подходы (Иванова Е.М., Ениколопов С.Н., 2006).

Н.В. Иванова и С.Т. Посохова (2009), выделяют такие подходы к изучению юмора как структурный, функциональный и мотивационно-смысловой.

Исходя из представленных выше теорий и подходов, юмор может быть охарактеризован как:

- привычный паттерн поведения (склонность шутить, смеяться);
- черта характера (врожденная особенность);
- способность (генерация юмора);
- эстетическая реакция (получение удовольствия);
- установка (положительное/отрицательное отношение к чему-либо);
- мировоззрение (несерьезный взгляд на жизнь);
- стратегия совладания или защитный механизм (Мартин Р., 2009).

Перечислим также пять функций юмора, выделенных А.М. Арбитайло (2008): непрямое выражение несогласия; освобождение от внутреннего напряжения; получение удовольствия; снижение тревожности; отстраненный способ посмотреть на действительность.

Таким образом, юмор по своей природе является неоднородным явлением и его воздействие на здоровье человека нельзя считать однозначным. Следует отметить, что результаты последних эмпирических исследований, проведенных зарубежными и отечественными исследователями, представляют противоречивые данные о том, насколько позитивно влияние юмора на психическое здоровье и психологическое благополучие (Ениколопов С.Н., Иванова Е.М., Зайцева А.С., 2007; Мартин Р., 2009). Р. Мартин также отмечает

наличие слабых и непостоянных связей юмора с разными индикаторами психологического, физического и социального благополучия (Martin R., Puhlik-Doris P., Larsen G., Gray J., Weir K., 2003).

Следует также отметить, что учитывая противоречивость и неоднозначность представленных в литературе результатов, вероятно, стоит говорить о необходимости выделения разных видов или стилей юмора, различающихся по своему воздействию на здоровье человека. Одним из примеров разработки соответствующего подхода к изучению и диагностике юмора является теория стилей юмора Р. Мартина.

Кратко рассмотрим основные положения двухмерной модели стилей юмора, разработанной Р. Мартином с соавторами (Martin R. A., Puhlik-Doris P., Larsen G., Gray J., Weir K., 2003). Предложенная ими классификация стилей юмора (рис.3), основана на двух критериях:

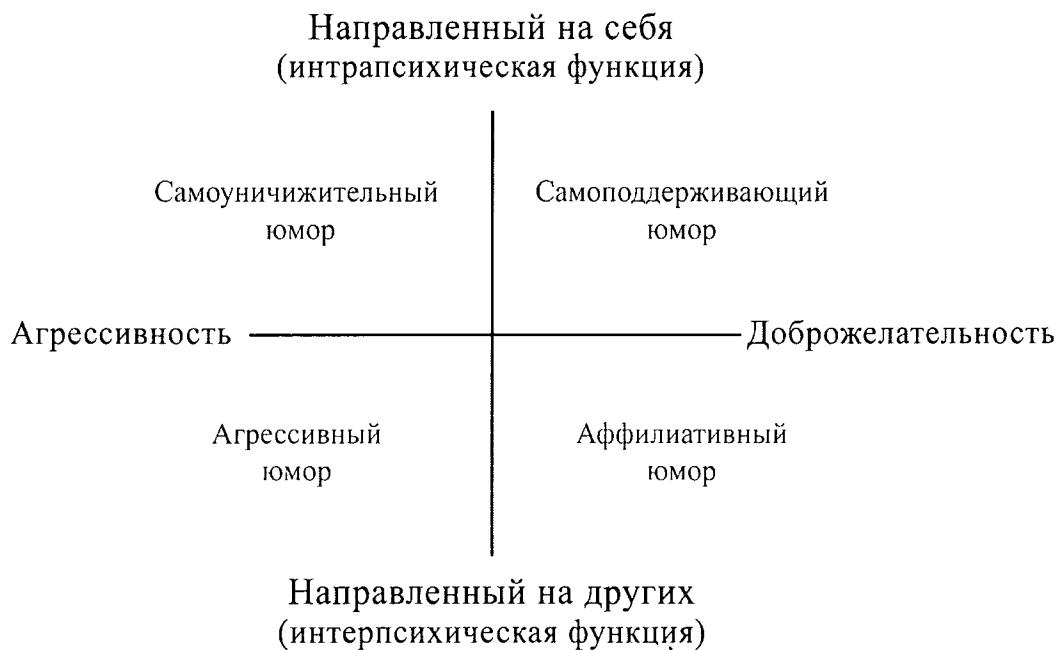


Рис.3. Двухмерная модель юмора (по Martin et al., 2003)

-направленность юмора на себя (*internal/self-identity*) или на отношения с окружающими (*external/social identity*);

-поддерживающий характер юмора (*growth*) или уничижительный его тон, насмешка (*loss*).

Как видим, в предложенной модели одним из основных критериев разделения стилей юмора является их целевое предназначение, а именно: служит ли юмор для решения внутриментальных проблем (для придания сил самому себе) или же для улучшения взаимоотношений с окружающими (например, для уменьшения межличностной напряженности). А также выделяется критерий позитивности/негативности юмора, т.е. является ли юмор мягким/доброжелательным или же, наоборот, колким/язвительным.

В соответствии с моделью выделяются четыре стиля юмора: аффилиативный юмор (*affiliative*); самоподдерживающий (*self-enhancing*); агрессивный (*aggressive*) и самоуничижительный юмор (*self-defeating*). Аффилиативный и самоподдерживающий стили юмора Р. Мартин относит к адаптивным; а агрессивный и самоуничижительный - к дезадаптивным стилям юмора. Другими словами, адаптивные стили юмора можно рассматривать как потенциально здоровые формы поведения, а дезадаптивные - как потенциально вредные и опасные. При этом следует отметить, что Р. Мартин предлагает придерживаться следующего утверждения, что «сам по себе юмор нейтрален в отношении психического здоровья. Значение юмора для здоровья зависит от того, как он используется человеком во взаимодействии с другими людьми» (Мартин Р., 2009, с.247).

Концепция стилей юмора Р. Мартина, основанная на положении о том, что влияние/воздействие юмора на здоровье (как психическое, так и физическое) неоднозначно/амбивалентно, выбрана нами в качестве теоретической основы исследования. При этом, следует отметить, что, на наш взгляд, в связи с отсутствием исследований в контексте психологии

индивидуальных различий вряд ли можно говорить о тенденции или склонности конкретного индивида к адаптивному или дезадаптивному типу юмора. Вероятно, следует говорить о тенденции выбора того или иного стиля юмора в исследуемой группе (в нашем случае, в профессиональной группе менеджеров), а также в той культурной среде, где эта изучаемая группа находится.

В качестве второй теоретической модели мы выбрали трехфакторную модель В. Руха и Р. Пройера (2008), основу которой составляет выделение трех разных форм отношения к юмору и смеху: гелотофобия (страх насмешки), гелотофиля (склонность выставлять себя объектом насмешки), катагеластицизм (склонность к высмеиванию других). Первоначально гелотофобия была выделена М.Титцем как особая форма социофобии в контексте исследований по психопатологии (Titze M., 1996); и ее формирование автор описывал в психоаналитическом ключе. В ходе дальнейших исследований были выделены еще два феномена: гелотофиля и катагеластицизм, раскрывающие другие субъектно-объектные формы отношений в ситуации, когда люди используют смех. (Степаненко Е.А. и др., 2011). Во второй главе нашего исследования эти три конструкта будут рассмотрены более подробно при описании соответствующего опросника. На наш взгляд, вполне логично проводить исследование как поведенческих особенностей менеджеров, так и их эмоциональных реакций, чтобы получить более детальный психологический портрет изучаемой профессиональной группы.

Кратко рассмотрев историю изучения юмора в отечественной и зарубежной психологии, перечислим сначала ряд тех проблем, которые являются сходными: стилевые особенности выбора юмора (Ениколов С.Н., Иванова Е.М., 2013; Мартин Р.. 2009); паттерны эмоционального реагирования, среди которых наиболее изученным является гелотофобия (Рух В., Пройер Р., Иванова Е.М., Степаненко Е.А., 2013); юмор как ресурс совладания в сложных

жизненных ситуациях (Посохова С.Т. 2009; Хазова С.А., 2012; Dikkers J., Doosje S., Langle A. 2012). Так как изучение психологии юмора для отечественной науки является достаточно молодым направлением, другие проблемы пока еще не нашли своего отражения в работах отечественных исследователей. Зарубежные исследователи активно разрабатывают концепции и модели использования юмора в рамках организационной культуры (Romero E., Cruthirds K., 2006; Dikkers J., Doosje S., Langle A. 2012), а также исследуют такие проблемы как влияние используемых форм юмора на выгорание, увлеченность, профессиональное благополучие (Lange A., Dikkers J., Demerouti E., 2010).

Рассмотрев основные теоретические направления изучения юмора, перейдем к анализу литературы, посвященной изучению юмора в рамках профессиональной деятельности.

1.4.2. Исследования юмора в контексте профессиональной деятельности

Самые ранние исследования юмора в рамках организационной психологии относятся ко второй половине XX века. Они проводились вне контекста функционалистской парадигмы и первоначально были основаны на этнографических подходах. Например, П. Брэдни и Д. Рой (Bradney P., 1957; Roy D. 1958) изучали юмор как реакцию сотрудников на бюрократическую скуку и монотонность производственных процессов. К этому времени относятся также первые исследования двойственной природы использования юмора: помогающая (*facilitative/ordering*) и, наоборот, разрушающая/деструктивная (*resistive/disruptive*) (Bradney P. 1957; Coser R. 1960). Таким образом, предпосылки появления альтернативного подхода к исследованию юмора в организации относятся к ранним этнографическим исследованиям конца 50-х годов XX века.

Несмотря на это, в течение достаточно длительного периода в организационных исследованиях юмора доминировала функционалистская парадигма (*functionalist paradigm*), вплоть до конца 70-ых гг. XX в., основывающаяся на жестких рационалистических представлениях относительно ортодоксального поведения в рамках профессиональной деятельности. В таком контексте юмор рассматривался как отрицательный, иррациональный аспект, сложно поддающийся управлению в рамках организационного поведения; с другой стороны, - как жесткий инструмент, рациональное использование которого приведет к достижению необходимых результатов (Casey C., 2002; Hassard J., 1995). Но в ходе изучения различных сторон юмора функционалистская парадигма не выдержала критики и ей на смену пришла альтернативная интерпретивистская парадигма (*interpretivist paradigm*), которая основывается на субъективном и уникальном осознавании действительности индивидом (Burrell G., Morgan G., 1979) в рамках позиции постструктурализма и постмодернизма (Westwood R., Clegg S. 2003; Hatch M., Cunliffe A., 2006), благодаря изучению таких феноменов как эмоции (Briner R., 1999; Fineman S., 2000), сексуальность (Brewis J., Linstead S., 2000), эстетика (Linstead S., Höpfl H., 2000).

В рамках данной парадигмы юмор рассматривается в контексте субъективных факторов использующих его профессионалов, что открывает пути для исследования многовариативных возможностей юмора в контексте менеджмента и организационной психологии (MOS), так как юмор и комичное становятся неотъемлемыми особенностями организационной жизни (Westwood R., Johnston A., 2013), что дает возможность развитию нового подхода к работе, а следовательно, и себя на рабочем месте.

Другие ранние работы в области организационных исследований юмора носили спорадический характер и не имели достаточной концептуальной и методологической базы. Такие аспекты юмора как эффективность,

адаптивность, возможности использования юмора как ресурса совладания стали изучаться значительно позже. О пользе юмора в организациях писали в своих исследованиях Дж. Юлиан (Ullian J., 1976) и П. Мэлоун (Malone P., 1980).

Типичной темой в области исследований юмора долгие годы являлось изучение возможностей его использования в рекламе, а также его роль в обеспечении эффективных коммуникаций (Chattopadhyay A., Basu K., 1990; Spotts H. et al., 1997; Gulas C., Weinberger M., 2006; Eisend M., 2009). Ряд авторов отмечает также, что использование юмора способствует уменьшению конфликтов в группе, повышает качество коммуникации, тем самым воздействуя на сплочение коллектива (Duncan W, 1990; Holmes J., 2000). Также использование юмора на рабочем месте изучалось в контексте рассмотрения вопросов профессионального здоровья, а именно, психологического благополучия (Caudron S., 1992; Kupier N. et al, 1992; Morreall J., 1997).

Затем юмор стали изучать как способ совладающего поведения, которое помогает справиться с напряжением (Martin R. et al., 1993; Lefcourt H. et al, 1997; Cann A. et al, 1999; Nezlek J., Derks P., 2000). Так, например, на основе изучения физиологических и феноменологических особенностей юмора доказаны его стрессредуцирующие свойства. И. Грудулис (Grugulis I., 2002) указывает на то, что юмор обладает функцией реструктулизации, что позволяет воссоздать проблему и рассматривать ее в перспективе или, дистанцировавшись от нее.

С точки зрения теории превосходства (Duncan W, 1985), юмор рассматривается как ресурс, способствующий повышению уровня своей значимости и укреплению лидирующих позиций в отношениях. (Holmes J., 2000). Обзор литературы, проведенный Э. Ромеро и А. Пескосолидо (Romero E., Pescosolido A, 2008), подтверждает тот факт, что юмор оказывает

положительное воздействие на рабочий климат в коллективе, способствует достижению организационных целей, эффективному управлению эмоциями, повышению производительности труда. Также было установлено, что юмор способствует увеличению лидерских качеств в группе (Anderson B., 2005; Vecchio R., 2009).

В результате исследований, в рамках функционалистской парадигмы, ученые пришли к выводу, что использование юмора в организациях является, прежде всего, инструментом достижения организационных целей. Теория изучения юмора в рамках организационной культуры включает в себя три основных позиции: теорию превосходства (*superiority theory*), теорию редукции напряжения (*relief theory*) и теорию несовместимости (*incongruity theory*) (Westwood R., Johnston A., 2013).

Активно изучая роль юмора на рабочем месте, исследователи обнаружили его положительные взаимосвязи с качеством выполняемой работы (Avolio B., Howell J., Sosik J., 1999); использование юмора также улучшает моральный облик сотрудников (Gruner C., 1997); повышает эффективность лидерских качеств (Priest R., Swain J., 2002) и творческий потенциал (O'Qui K., Derks P., 1997); влияет на психологическое благополучие профессионала (Szabo A., 2003) увеличивает показатели эффективности деятельности в коллективе (Romero E., Pescosolido A., 2008), производительность труда, а также способствует формированию более продуктивной организационной культуры (Clouse R., Spurgeon K., 1995).

До сих пор широко распространено мнение, в соответствии с которым, наличие чувства юмора улучшает и способствует сохранению, поддержанию психологического благополучия и физического здоровья человека (Kuiper N., Nicholl S., 2004). Однако, ряд современных исследователей юмора придерживается той точки зрения, что не следует оценивать юмор исключительно как полезное свойство. Говоря о потенциальной пользе или

возможном вреде при обращении к нему, на наш взгляд, необходимо учитывать способы и механизмы его использования, которые могут иметь достаточно тесную взаимосвязь, как с психологическим благополучием, так и с психическими расстройствами (Мартин Р., 2009).

Учитывая, что в современных исследованиях акцентируется внимание на том, что юмор - это комплексный (сложный) феномен и по своей структуре, и в реализации, и в результатах воздействия (Westwood R., Johnston A., 2013), вполне понятно, что интерес исследователей к его изучению возрастает особенно в рамках такого направления как позитивная психология.

Теперь рассмотрим ставшие доступными нам исследования, в которых юмор рассматривается как ресурс.

Уже на заре становления современных исследований в области юмора П. Малоне (Malone P., 1980) приходит к выводу о том, что юмор - фактически неразработанный ресурс, который может способствовать повышению удовлетворения и производительности людей на работе. Также отмечается, что при правильном использовании юмор приносит пользу, а руководители отмечают чувство юмора как желательное качество при приеме кандидатов на работу (Pinkser S., 1982).

Позже разработанная Б. Фредриксон (Fredrickson B., 1998) теория расширения и созидания в рамках теории положительных эмоций (*Broaden-and-Build theory of positive emotions*) показывает, что позитивные аффективные переживания имеют долгосрочные последствия, способствуя личностному росту и развитию. Таким образом, юмор в рамках данной теории выступает как персональный ресурс и действует как пусковой механизм, способствующий приведению в действие позитивных переживаний человека, расширяя набор доступных мыслительных действий, отменяя негативные эмоции, повышая устойчивость, созидая психологические ресурсы.

Дж. Гросс (Gross J., 2001) выделяет два эмоциональных регулирующих механизма юмора: фокусирующийся на предшествующем событии (*antecedent-focused*), направленный на пересмотр события с юмористической точки зрения, что является превентивной мерой снятия напряжения; и фокусирующийся на ответе (*response-focused*), направленный на ответ с использованием юмора, что в свою очередь является профилактикой напряжения. К. Снайдер и С. Лопес (Snyder C., Lopez S., 2002), классифицируя подходы к изучению позитивной психологии, относят юмор к совладающим техникам поведения (*coping-focused*). Таким образом, в данной ситуации юмор выступает в качестве инструмента снятия напряжения, перевода неблагоприятной ситуации в благоприятную, что в свою очередь оказывает одновременно и профилактическое действие на профессиональное здоровье (Doosje S., Goede M., Doornen L., 2010).

Дополняя вышесказанное, отметим, что в последнее десятилетие умение использовать юмор стало рассматриваться как одна из компетенций (*soft skills*), которую рекомендуют к включению в программу курса МВА для подготовки руководителей. Таким образом, благодаря применению гибких компетенций, а именно юмора как регулирующей напряжение копинг-стратегии, профессионал может мягко адаптироваться к различным организационным требованиям, а также овладевать навыками совладающего поведения в условиях жесткой конкуренции. В исследовании Р. Гунзельман (2010) в качестве одной из задач выступало изучение вопроса об обучении руководителей правильно использовать юмор на рабочем месте (извлекать выгоду из использования юмора как ресурса в рабочем процессе). Следует отметить, что в связи с тем, что подобным технологиям не обучают, такой ресурс как юмор используется каждым человеком, только исходя из его личного опыта. При этом результаты корректного/некорректного применения юмора могут приводить к соответствующим последствиям - как к позитивным, так и

негативным. Ш. Кудрон (Caudron S., 1992), занимаясь изучением морально-нравственных особенностей сотрудников ряда компаний, пришла к выводу, что использование юмора дает возможность повышать продуктивность, сплачивать команду, улучшать нравственные качества работников, справляться со стрессом в ходе рабочего процесса. Также автор указывает на необходимость введения в компании консультанта по обучению навыкам использования юмора как обучающей техники, раскрывающей дополнительные ресурсы профессионала и таким образом влияющей на людей и меняющей их поведение.

В. Мидлтон (Middleton W., 2007) и ряд других исследователей (Rupert P., Kent J, 2007) установили, что наличие хорошего чувства юмора влияет на карьерную успешность профессионала. Принимая во внимание, что юмор постепенно становится одной из форм организационной культуры и организационного поведения профессионала, разрабатываются концепции и модели, позволяющие использовать данный феномен более эффективно. Рассмотрим две модели использования юмора в рамках организационной среды.

Дж. Ньюстром (Newstrom J, 2002), Э. Ромеро, К. Круфедс (Romero E., Cruthirds K., 2006), считают, что руководителям необходимо интегрировать юмор в организационную культуру своих компаний, что позволит сформировать коммуникативный инструментарий в системе организационных ценностей и поведенческих норм как самих руководителей, так и их работников. Модель использования юмора, созданная Э. Ромеро, К. Круфедс (Romero E., Cruthirds K., 2006) резюмирует подведение итогов выбора и оценки юмора в организационном контексте.

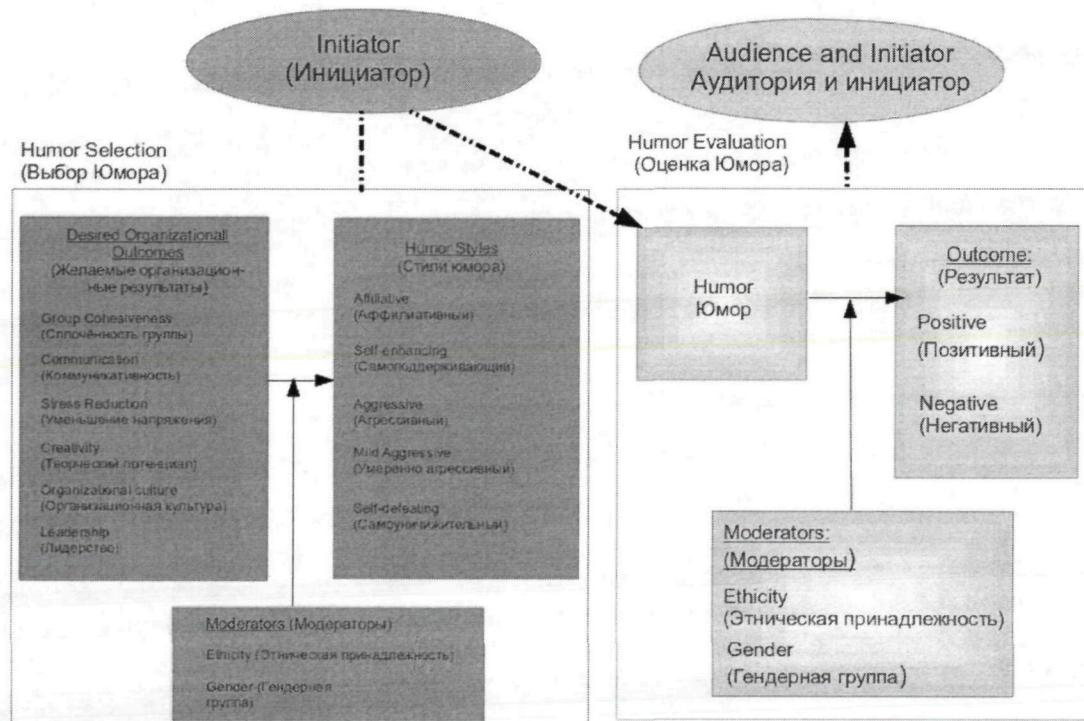


Рис.4. Модель использования юмора в организации (The Organizational Humor Model; Romero E., Cruthirds K., 2006)

Дж. Диккерыс, С. Дузи, А. Лэнгле (Dikkers J., Doosje S., Langle A., 2012) предложили концепцию использования юмора на рабочем месте, которая условно была названа «моделью яйца» (*The Egg Model of Humor at Work*).

В модели выделяется три уровня исследования юмора в организационном контексте: на микро-уровне рассматриваются индивидуально-психологические особенности юмора и результаты его использования для конкретного человека; на мезо-уровне - использование юмора в рабочем коллективе, в контексте коммуникационных процессов в организации; на макро-уровне - использование юмора в более широком организационном контексте, например, с точки зрения его роли в

формировании организационной культуры, а также в рамках различных культурных и этнических групп.

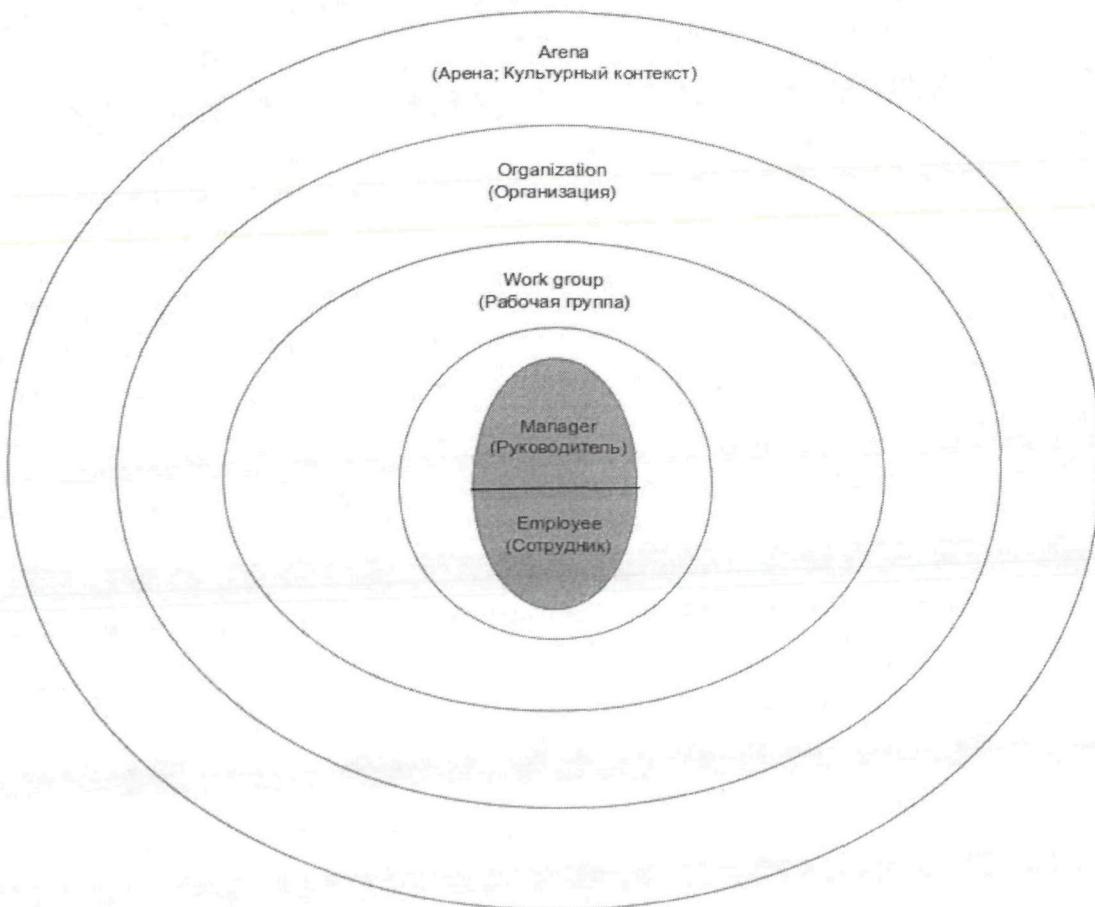


Рис.5. Модель использования юмора на рабочем месте (The Egg Model of Humor at Work, Dikkers J., Doosje S., Langle A., 2012).

Следует также отметить, что авторы модели «яйца» предлагают учитывать основные положения концепции стилей юмора Р. Мартина при рассмотрении юмора на микро-уровне. На основе результатов эмпирических исследований Дж. Диккерс, С. Дузи, А. Лэнгле (2012) приходят к выводу, что позитивные стили юмора, действительно, способствуют улучшению

психологического благополучия сотрудников; в то время как негативные стили юмора, наоборот, ухудшают показатели здоровья профессионала.

Таким образом, авторы обеих моделей рассматривают юмор как элемент, играющий важную роль в формировании организационной культуры профессионала.

Так, среди зарубежных работ, посвященных вопросам влияния стилей юмора на выгорание среди разных профессиональных групп, мы обнаружили ряд исследований, посвященных влиянию юмора на профессиональное выгорание специалистов. Кратко изложим их результаты в хронологической последовательности. С. Тимкайя (Tumkaya S., 2007) установил наличие корреляций между различными типами юмора и особенностями выгорания: использование адаптивных стилей юмора в качестве модерирующего, смягчающего эффекта (moderating effects) влияют на профессиональное благополучие профессионала, тем самым являясь превентивной мерой профессионального выгорания.

Д. Хоккинс (Hawkins D., 2008) проводит сравнительное исследование между использованием стилей юмора как копинг-стратегий и структурными компонентами модели выгорания, разработанной К Маслач, на руководителях начальной школы. В результате исследования выявлено, что аффилиативный стиль является эффективным совладающим ресурсом, тогда как самоподдерживающий, агрессивный и самоуничтожительный стили юмора не являются эффективными стратегиями совладания. К. Спурджен (Spurgeon K., 1998) исследует юмор руководителей учебных заведений как инструмент, помогающий справляться с профессиональным выгоранием их подчиненных, учителей.

А. Малиновский (Malinowski A., 2009), изучая защитные функции адаптивных стилей юмора от профессионального выгорания на примере профессиональной группы врачей пришел к выводу, что результаты

исследования в целом подтвердили 4-факторную модель Р. Мартина, описанную выше. В качестве гипотезы было выдвинуто предположение о том, что дезадаптивные типы юмора могут способствовать выгоранию в профессиональной деятельности, а адаптивные могут являться защитой против профессионального выгорания. То есть адаптивные стили юмора А. Малиновский рассматривает как копинг-механизмы.

А. Ланье, Дж. Диккерс, Е. Демероути (Lange A., Dikkers J., Demerouti E., 2010), исследуя влияние стилей юмора на выгорание и увлеченность в рамках регуляторного фокуса (Higgins, 1997, 1999), на студентах-психологах и полицейских, выдвинули и подтвердили следующие гипотезы: аффилиативный и самоподдерживающий стили юмора будут положительно связаны с увлеченностью работой и отрицательно связаны с выгоранием; агрессивный и самоуничижительный стили юмора, наоборот, будут отрицательно связаны с увлеченностью работой и положительно связаны с выгоранием. Таким образом, теория стилей юмора Р. Мартина в общем и целом нашла свое подтверждение в трудах выше перечисленных исследователей.

На основе анализа современных отечественных публикаций мы пришли к выводу, что интерес к юмору как форме совладающего поведения и как фактору профессионального здоровья в последние несколько лет вырос, но является пока мало изученным. Исследователи обращались к рассмотрению следующих аспектов юмора: юмор и стресс (Абдуллаева М.М., 2010; Ковалева О.А., 2010); юмор как фактор здоровья (Маргошина И.Д., 2008); юмор и совладающие стратегии поведения (Артемьева Т.В., 2010; Хазова С.А., 2012); гелототерапия (Скутин А.В., 2011); юмор как элемент неформальной коммуникации (Сергеев А.А., Макарова Л.С., Одинцова Л.А., 2011).

Чувство юмора может быть рассмотрено в качестве внутреннего (психического) ресурса, под которым понимается потенциально доступные внутренние свойства, представленные в ментальном опыте субъекта как

полезные, приносящие положительный результат в трудных жизненных ситуациях” (Хазова С.А., 2012, с. 77).

Анализ диссертационных исследований показал, что юмор, стили юмора, отношение к юмору изучались на таких выборках как: экстремальные профессии (Дедов Н.П., 2000); здоровые подростки (Кременецкая А.В., 2001); подростки с отклонениями в развитии (Иванова Н.В, 2006); люди, больные шизофренией и с аффективными расстройствами (Иванова Е.М, 2007); социальные работники (Ульянова Ю.И., 2012). Юмор изучался в рамках социально-информационного взаимодействия (Латышев Ю.В., 2003), а также исследовалась его роль в межэтнических конфликтах между людьми разных национальностей (Арбитайло А.М., 2008). Диссертационных исследований в области изучения юмора на примере управленческой деятельности в России до сих пор не проводилось.

В доступной нам отечественной литературе мы обнаружили всего одно опубликованное исследование, систематизирующее представления о взаимосвязи различных стилей юмора и проявлений синдрома «выгорания» у менеджеров, принадлежащее О.А. Ковалевой (2010). На основе результатов эмпирического исследования автор приходит к выводу, что самоподдерживающий и аффилиативный стили юмора способствуют более продуктивному совладанию руководителей со стрессом и профессиональным выгоранием; в то время как агрессивный и самоуничижительный стили юмора, наоборот, являются непродуктивными формами совладающего поведения (Ковалева О.А., 2012).

В связи с тем, что работ, посвященных исследованию юмора на профессиональной группе менеджеров в отечественной литературе почти нет, о том, какую роль играет юмор в сохранении и поддержании профессионального здоровья менеджеров, можно судить лишь косвенно, опираясь на более

многочисленные исследования психологических факторов «выгорания» специалистов разного профиля (Мусийчук М.В., 2007; Ульянова Ю.И., 2012).

Резюме

Результаты теоретико-методологического анализа работ по психологии профессионального здоровья и психологическим аспектам использования юмора в профессиональной деятельности позволяют сделать следующие выводы:

- в настоящее время психология профессионального здоровья выделилась в качестве самостоятельного направления, а количество как эмпирических, так и теоретико-методологических исследований разных профессиональных групп ежегодно увеличивается;
- до сих пор в научном сообществе не сформирована единая концепция профессионального здоровья: нет единой точки зрения относительно определения понятия «профессиональное здоровье», а также общепринятого перечня его критериев и факторов;
- как в зарубежных, так и отечественных исследованиях прослеживается тенденция изучения профессионального здоровья, в основном, с использованием таких критериев его оценки как профессиональное выгорание и увлеченность работой. Названные конструкты рассматриваются как разные формы психологического благополучия профессионала, а также имеют надежное и валидное методическое обеспечение;
- профессиональная деятельность менеджеров носит стрессогенный характер, связанный не только с содержанием, но и с условиями работы современных руководителей, и предъявляет повышенные требования к профессиональному здоровью специалистов. Несмотря на актуальность проблемы психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров, соответствующих исследований недостаточно: наиболее изучены

социально-психологические факторы риска (т.е. негативные аспекты);

- исследования юмора в основном представлены в зарубежных исследованиях, которые проводились в рамках изучения организационной психологии, что позволило рассматривать не только адаптивные, но и его дезадаптивные формы использования;

- до конца 70-х г.г. XX века в исследованиях по организационной психологии доминировала функционалистская парадигма, рассматривающая юмор как форму, которую можно использовать только в жестко заданных параметрах для решения той или иной задачи. Позже – в начале 1980-х г.е. на смену функционалистской приходит интерпретивистская парадигма, в рамках которой юмор рассматривается как конструирующий элемент социальной деятельности людей, учитывающий их индивидуальные особенности;

- в исследованиях юмора представлены микро-, мезо- и макро-уровни анализа, которые предполагают его рассмотрение с точки зрения индивидуально-психологических особенностей, характеристик группы и организационной культуры, а также в контексте социокультурных и этнических особенностей персонала.

Данные теоретические основания послужили основой для проведения эмпирического исследования юмора как фактора профессионального здоровья менеджеров, подробное обсуждение которого отражено в последующих главах. В связи с вышесказанным в качестве рабочих определений мы выбрали следующие:

- *профессиональное здоровье* - «это не только отсутствие профессиональных болезней или травм, но и полное физическое, психическое и социальное благополучие человека в условиях выполняемой им деятельности» (Никифоров Г.С., 2013, С.444)

- *выгорание* - это соединение различных компонентов социально-психологической дезадаптации в профессиях типа «человек-человек»,

включающих в себя ее аффективные, личностные, соматические и другие компоненты, протекающие в рамках динамического процесса (Винокур В.А., 2009);

- *увлеченност* - «это позитивное и приносящее удовлетворение состояние, связанное с работой, которое характеризуется энергичностью (бодростью), энтузиазмом (преданностью) и поглощенностью деятельностью» (Schaufeli W.Bakker A., 2004, P.4).

стили юмора - это потенциально полезные или вредные формы юмора, к которым люди спонтанно прибегают в повседневной жизни, особенно при социальных взаимодействиях и преодолении стресса (Мартин Р., 2009);

паттерны эмоционального реагирования на юмор - индивидуальные формы эмоционального реагирования на юмор, возникающие в ответ на возникающие эмоциогенные стимулы (Курчакова М.С., 2008; Иванова Е.М., Стефаненко Е.А., 2013).

Глава 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Постановка проблемы исследования

Основная научная проблема, на решение которой направлено наше исследование - изучение психологических факторов профессионального здоровья менеджеров, в качестве которых в данной работе выступают стили юмора и паттерны эмоционального реагирования на юмор.

Таким образом, целью исследования стало выявление связи между стилевыми и эмоциональными особенностями юмора и основными параметрами профессионального здоровья менеджеров.

При этом гипотеза исследования состояла в том, что стили юмора и паттерны эмоционального реагирования влияют на профессиональное здоровье менеджеров: использование дезадаптивных стилей юмора, к которым относятся агрессивный и самоуничтожительный стили, а также высокая выраженность паттернов эмоционального реагирования на смех и юмор (гелотофобия, гелотофилия и катагеластализм) являются факторами риска для профессионального здоровья менеджеров; использование адаптивных стилей юмора - аффилиативного и самоподдерживающего - наоборот, способствуют его сохранению в процессе управленческой деятельности.

В соответствии с целью и гипотезой исследования нами были сформулированы следующие задачи:

1. Провести анализ существующих представлений по вопросам профессионального здоровья в управленческой деятельности;
2. Провести анализ существующих представлений о юморе в профессиональной деятельности;

3. Изучить такие критерии профессионального здоровья менеджеров как: профессиональная активность; психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций; эмоциональное отношение к работе; профессиональное выгорание; увлеченность работой;
4. Изучить особенности использования стилей юмора и паттернов эмоционального реагирования на юмор у менеджеров;
5. Выявить взаимосвязи между стилями юмора, паттернами эмоционального реагирования и критериями профессионального здоровья у менеджеров;
6. Сравнить особенности стилей юмора, паттернов эмоционального реагирования и профессионального здоровья у менеджеров-мужчин и женщин.

Предмет исследования:

- критерии профессионального здоровья (профессиональная активность; психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций; эмоциональное отношение к работе; увлеченность работой; профессиональное выгорание) менеджеров;
- стили юмора и паттерны эмоционального реагирования на юмор у менеджеров.

Объект исследования: менеджеры производственно-коммерческих организаций г. Санкт-Петербурга (общее количество 178 человек)

2.2. Общая характеристика выборки

Нами было проведено исследование, в котором в качестве респондентов приняли участие 178 менеджеров высшего и среднего звена производственно-

коммерческих компаний г. Санкт-Петербурга, из них: 117 мужчин и 61 женщины.

Таблица 7

Основные характеристики эмпирической выборки

Пол	Должностной статус		Итого
	Высшее звено	Среднее звено	
Мужчины	70	47	117
Женщины	33	28	61
Итого	103	75	178

Как видим, мужчины в эмпирической выборке составили 66% опрошенных, а женщины - 34%. Среди руководителей высшего звена 68% мужчин и 32% женщин-менеджеров. Доля мужчин среди менеджеров среднего звена составила 64%, доля женщин среди менеджеров среднего звена - 36%. Большой процент мужчин в выборке отражает реальную ситуацию с распределением управленческих позиций между мужчинами и женщинами в организациях, работа которых связана производственной деятельностью.

Возраст респондентов в выборке находится в диапазоне от 28 до 66 лет; средний возраст составил 41 год.

Общий стаж работы в выборке колеблется от 7 до 42 лет; управленческий стаж от 3 лет до 33 лет. Средний рабочий стаж в выборке составил 18,3 лет; средний стаж управленческой деятельности - 9,2 лет. В исследовании было задействовано 11 компаний. Для того, чтобы быть включенными в эмпирическую выборку, испытуемые должны были соответствовать следующим требованиям:

- занимать управленческую должность в организации, т.е. быть менеджером;

- иметь стаж управленческой деятельности не менее 3 лет;
- иметь в своем подчинении не менее 5 человек.

Отметим также, что к менеджерам высшего звена мы относили следующие категории: директор (генеральный, исполнительный, финансовый, коммерческий и т.п.); заместитель директора; к менеджерам среднего звена нами были отнесены начальники отделов (филиалов, производств и т.д.).

2.3. Методики исследования

Для решения поставленных задач были использованы следующие методики:

1. для оценки профессионального здоровья в нашем исследовании использованы следующие методики:

- Опросник «Отношение к работе и профессиональное выгорание», разработанный В.А.В инокуром (2009);
- Опросник поведения и переживания, связанного с работой (AVEM Arbeitsbezogenes Verhaltens – und Erlebensmuster), разработанный У.Шааршмидтом и А.Фишером, адаптированный Т.И.Ронгинской (2002);
- Уtrechtская шкала увлеченности работой (*Utrecht Work Engagement Scale, UWES*) разработанная У. Шауфели и его коллегами (2004), адаптированная Д.А. Кутузовой (2006)

2. для оценки стилевых и эмоциональных особенностей юмора были использованы:

- Опросник диагностики стилей юмора, разработанный Р. Мартином (2003), адаптированный С.Н. Ениколоповым, Е. М. Ивановой, А.С. Зайцевой (2009)

- Оригинальный опросник PhoPhiKat-45, разработанный В. Рухом и Р. Пройером (2008), адаптированный Е.М. Ивановой и Е.А. Стефаненко (2013)
-

2.3.1. Опросник «Стили юмора»

Опросник диагностики стилей юмора был разработан Р. Мартином для оценки стилей юмора, которые используют люди в повседневной жизни. Теоретическую основу исследования составляет концепция стилей юмора Р. Мартина, основанная на положении о том, что воздействие юмора на здоровье (как психическое, так и физическое) неоднозначно. В основу методики была положена классификация, позволяющая рассматривать стили юмора как адаптивные (полезные), так и дезадаптивные (потенциально опасные). Предложенная Р. Мартином с соавторами (Мартин Р., 2009) классификация стилей юмора основана на двух критериях: 1) направленность юмора на себя (internal/self-identity) или на отношения с окружающими (external/social identity); 2) поддерживающий характер юмора (growth) или уничижительный его тон, насмешка (loss).

В соответствии с моделью выделяются четыре стиля юмора: аффилиативный, самоподдерживающий, агрессивный и самоуничижительный.

Русскоязычная версия *опросника диагностики стилей юмора Р. Мартина* апробирована С.Н. Ениколоповым с соавторами. (Иванова Е.М., Митина О.В., Зайцева А.С., Ениколопов С.Н., 2013). Методика включает в себя 32 утверждения, каждое из которых оценивается по 7-балльной шкале, где 1 соответствует варианту ответа «полностью не согласен», а 7 - «полностью согласен».

Испытуемым дается следующая *инструкция*: «Пожалуйста, внимательно прочитайте каждое утверждение, описывающее различные пути выражения юмора и укажите степень Вашего согласия или несогласия с ним».

Подсчет результатов и их интерпретация. По каждой из четырех шкал опросника, которые соответствуют четырем стилям юмора, подсчитывается среднее арифметическое в соответствии с ключом. В каждой шкале суммируются показатели прямых и обратных вопросов – после их пересчета («переворота»). По каждой шкале, состоящей из 8 вопросов производится подсчет с учетом обратных вопросов в диапазоне оценок от 1 до 7 баллов по каждому утверждению.

Далее подсчитываются результаты по каждой из четырех шкал опросника в соответствии со следующим ключом:

Аффилиативный юмор - 1*, 5, 9*, 13, 17*, 21, 25*, 29*

Самоподдерживающий юмор - 2, 6, 10, 14, 18, 22*, 26, 30

Агрессивный юмор - 3, 7*, 11, 15*, 19, 23*, 27, 31*

Самоуничижительный юмор - 4, 8, 12, 16*, 20, 24, 28, 32

Примечание: * выделены обратные вопросы, для которых 1=7, 2=6, 3=5, 4=4, 5=3, 6=2, 7=1)

Содержательная характеристика шкал.

1. *Аффилиативный стиль (affiliative humor)* - юмор, адресованный другим, направлен вовне. Данный стиль юмора соотносится с такими личностными качествами как экстраверсия, открытость новому опыту, оптимизм, жизнерадостность, успешность установления и поддержания межличностных отношений, удовлетворенность качеством жизни, преобладанием положительных эмоций и хорошего настроения. Человек с выраженным аффилиативным стилем юмора получает удовлетворение от теплых и доверительных отношений с другими людьми. Использование

аффилиативного юмора способствует сплоченности и улучшению коммуникации между людьми в группе (коллективе).

2. *Самоподдерживающий стиль (self-enhancing humor)* – юмор, направленный на себя (вовнутрь); ему соответствует интрапсихическая функция, которая связана с переходом с внешнего на внутренний план деятельности. Данная шкала оценивает склонность использовать юмор в качестве копинг-стратегии (положительная переоценка, планирование, дистанцирование), адаптивной защиты или средства эмоциональной регуляции (оптимистичный взгляд на жизнь, умение сохранять чувство юмора перед лицом трудностей и проблем). Люди с высокими оценками по шкале самоподдерживающего юмора с меньшей вероятностью склонны к руминации (склонности неоднократно возвращаться к негативным событиям и чувствам, хранящимся в памяти).

3. *Агрессивный стиль (aggressive humor)* - юмор, адресованный другим, направлен вовне и характеризуется агрессивностью, жесткостью, язвительностью. Этот тип юмора рассматривается как способ возвышения себя и пренебрежения взаимоотношениями с другими. У людей с высокими оценками по данной шкале наблюдается склонность использовать юмор для критики других или манипулирования ими. При этом страдает качество близких межличностных отношений, так как агрессивный юмор связан с индивидуализмом, при котором индивидуальные потребности рассматриваются как приоритетные по отношению к потребностям группы.

4. *Самоуничижительный стиль (self-defeating humor)* - юмор, направленный на себя (вовнутрь). Шкала самоуничижительного юмора объединяет пункты, отражающие готовность стать объектом шутки, с целью снискания расположения значимых других (часто за этим стоят низкая самооценка и обостренная потребность в принятии). Такие люди, заискивая перед окружающими, позволяют им шутить над собой и готовы разделить с

ними этот смех. Самоуничтожительный стиль юмора, по данным автора опросника, положительно связан с такими личностными качествами как нейротизм, склонность испытывать негативные эмоции (депрессивные и тревожные состояния), и отрицательно – с удовлетворенностью межличностными отношениями, качеством жизни, самооценкой и психологическим благополучием.

2.3.2. Опросник «Отношение к смеху и юмору»

Оригинальный опросник PhoPhiKat-45, включающий в себя три шкалы - гелотофобия (*gelotoPhobia*), гелотофилия (*gelotoPhilia*), катагеластицизм (*Katagelasticism*) - был разработан В. Рухом и Р. Пройером в 2008 году. Первоначальный вариант опросника (на английском языке) содержал 46 утверждений, описывающих: 1) проявления убежденности в собственной нелепости и смехотворности; 2) возможные предпосылки гелотофобии (насмешки в детстве); 3) возможные последствия гелотофобии или избегания социальных ситуаций, в которых усматривается вероятность показаться смешным другим людям (Ruch W., Proyer R.T., 2008). Позже была предложена сокращенная версия из 15 утверждений (Ruch W., Proyer R.T., 2013 (in press)).

Русскоязычная версия опросника «Отношение к смеху и юмору», которая была переведена на русский язык и адаптирована Е.М. Ивановой и Е.А. Стефаненко, состоит из 45 утверждений (Иванова Е.М., Стефаненко Е.А., Ениколопов С.Н., Пройер Р., Рух В., 2013). Опросник содержит три шкалы, которые соответствуют трем формам отношения к юмору, выделенным В. Рухом и Р. Пройером:

Гелотофобия - (от греч. «гелос» - смех) страх выглядеть смешным. Люди, подверженные гелотофобии, не воспринимают смех и улыбку собеседника как нечто позитивное. Они близко к сердцу принимают

юмористические замечания со стороны других людей; не различают добродушное подтрунивание и агрессивное дразнение (даже добродушный смех в свой адрес они воспринимают как угрожающий).

Гелотофилия – склонность людей выставлять себя объектом насмешки. В своих крайних формах синдром гелатофилии может проявляться в очень заниженной самооценке, специально создаваемых комических ситуациях, некоторой зависимости от социума, желанием получить больше внимания.

Катагеластизм - склонность к высмеиванию других людей. Человек получает удовольствие от высмеивания другого человека. При этом формы осмеяния могут выражаться по-разному: от забавно-шутливых до жестких и саркастичных. Другими словами, смеховая ситуация используется не для того, чтобы развлечь, повеселить, рассмешить присутствующих, а скорее как повод для осмеяния другого человека с целью получения собственной выгоды, например, взятия реванша.

Испытуемым дается следующая инструкция: «В предложенном Вам опроснике будут встречаться некоторые примеры поведения и поступков, переживаемые чувства. Попытайтесь в этой анкете как можно искреннее описать наиболее типичные для Вас формы поведения».

Подсчет и интерпретация результатов. Каждая шкала состоит из 15 утверждений, которые оценивается по 4-балльной шкале, где 1 соответствует варианту ответа «никогда не встречается», 2 – «скорее не встречается», 3 – «встречается время от времени» и 4 – «встречается очень часто».

Далее подсчитываются результаты по каждой из трех шкал опросника в соответствии со следующим ключом:

- *гелотофобия* - 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43;
- *гелотофилия* - 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44;
- *катагеластизм* - 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36, 39, 42, 45.

Для каждой шкалы подсчитывается среднее арифметическое значение. Авторы русскоязычной адаптированной версии методики предлагают использовать следующие нормативные значения, полученные на российской выборке:

Паттерны эмоционального реагирования	Нормы для России	Нормы для Москвы и Санкт-Петербурга
гелотофобия	($M=1,96 \sigma=0,52$)	($M=1,85 \sigma=0,54$)
гелотофилия	($M=2,10 \sigma=0,52$)	($M=2,10 \sigma=0,53$)
катахаластицизм	($M=2,49 \sigma=0,48$)	($M=2,57 \sigma=0,53$)

Отметим, что отдельные нормы для Санкт-Петербурга указаны в связи с тем, что, по данным авторов адаптированного варианта опросника, выраженность шкал сильно зависит от величины населенного пункта. Поэтому в дальнейшем при описании и интерпретации результатов проведенного нами эмпирического исследования мы будем использовать нормы, приведенные для Москвы и Санкт-Петербурга.

2.3.3. Опросник «Отношение к работе и профессиональное выгорание»

Опросник «Отношение к работе и профессиональное выгорание» (ОРПВ), разработан В.А. Винокуром (2009). Опросник содержит 137 утверждений, каждое из которых оценивается по 10-балльной шкале. Каждое утверждение отражает определенные эмоциональные реакции и особенности отношения к работе у профессионалов в процессе развития синдрома выгорания. Теоретической основой разработки данного диагностического метода является когнитивно-феноменологическая модель стресса Р. Лазаруса.

При формулировке утверждений акцент делается на изучение индивидуальных особенностей понимания профессионалом напряженных

ситуаций в контексте трудовой деятельности и способов их преодоления. Кроме того, в характере утверждений обращено особое внимание на динамический аспект отношения специалистов к своей работе и имеющих к профессиональной деятельности переживаний. При этом суть вопросов направлена на психологическое исследование смыслов личности, ее переживаний и связанных с ними когнитивных и поведенческих реакций.

Опросник может использоваться для проведения скринингового обследования специалистов, чья трудовая деятельность проходит в условиях высокой эмоциональной напряженности (Винокур В.А., 2010).

Все 137 утверждений опросника объединены в 9 шкал, отражающих концептуальные представления автора об основных компонентах синдрома профессионального «выгорания» как интегрального и многомерного феномена: эмоциональное истощение; напряженность в работе; снижение удовлетворенности работой и оценка ее значимости; профессиональный перфекционизм; общая самооценка; самооценка качества работы; помочь и психологическая поддержка коллег в работе; профессиональное развитие и самоусовершенствование; состояние здоровья и общая адаптация (Винокур В.А., Клиценко О.А., 2012).

Испытуемым дается следующая инструкция: «Просим Вас обвести цифру в линейке, приведенной напротив каждого утверждения, отражающий степень согласия с приведенным утверждением. (Минимальная степень согласия – 1, максимальная степень согласия — 10).

Подсчет и интерпретация результатов. В соответствии с методикой для анализа и интерпретации полученных результатов вычисляется показатель «% возможного максимума» по каждой шкале (Винокур В.А., 2009). В каждой шкале суммируются показатели прямых и обратных вопросов – после их пересчета («переворота»). По каждой шкале производится подсчет по методике визуальной аналоговой шкалы (VAS) в диапазоне оценок от 1 до

10 баллов по каждому утверждению (Винокур В.А., Клиценко О.А., 2012).

Затем высчитывается интегративный индекс профессионального выгорания.

Приведем ключ к опроснику В.А. Винокура, в котором представлены названия шкал и номера утверждений, соответствующие этим шкалам.

Таблица 8

Ключ к опроснику «Отношение к работе и профессиональное выгорание»

№	Шкалы	Номера утверждений
1	Эмоциональное истощение («выгорание»)	4, 20, 24, 25*, 34*, 36, 38, 44*, 49, 51, 58*, 59, 61, 62, 67, 74, 80, 83, 85, 86*, 88*, 97, 98, 104, 118, 119, 132, 134, 136
2	Напряженность в работе	1, 3, 5, 7, 9, 14, 27, 29, 33, 47, 50, 53, 60, 63, 73, 77, 81, 84, 103, 106, 108, 112*, 113, 114, 117, 123, 127
3	Удовлетворенность работой и оценка ее значимости	10*, 28, 30*, 46*, 52*, 54*, 56*, 76*, 89*, 99*, 105*
4	Профессиональный перфекционизм	2, 6*, 12, 16, 17, 31, 39, 57*, 65, 78, 87, 90, 91, 100, 101, 107, 110, 116*, 120, 122, 126, 135*
5	Самооценка качества работы	13, 55, 64*, 75, 82*, 96, 128*, 130, 137
6	Помощь и психологическая поддержка коллег в работе	19, 23*, 35*, 66*, 109*, 115, 131*
7	Профессиональное развитие и самоусовершенствование	11*, 26, 48, 69*, 70, 93*, 102*
8	Общая самооценка	8*, 15*, 21*, 32, 43*, 68, 71*, 72*, 79*, 94*, 95*, 124, 129, 133
9	Здоровье и общая адаптация	18*, 22, 37, 40, 41, 42, 45, 92, 111, 121, 125*

Примечание: звездочкой отмечены обратные вопросы

В таблице 9, которая будет представлена ниже, приведены нормативные данные по профессиональной группе менеджеров, которые мы использовали при интерпретации результатов.

Таблица 9

Нормативные данные опросника ОРПВ для профессиональной группы менеджеров (в % к возможному максимуму)

Функциональные компоненты Профессионального выгорания	Уровень сформированности (количество баллов)			
	LQ; UQ*	Низкий	средний	высокий
Эмоциональное истощение	42,41; 47,93	1.00-42.41	42.42-47.92	47.93-100
Напряженность в работе	44,81; 50,74	1.00-44.81	44.82-50.73	50.74-100
Удовлетворенность работой и оценка ее значимости	51,82; 70,00	1.00-51.82	51.83-69.99	70.00-100
Профессиональный перфекционизм	49,55; 55,00	1.00-49.55	49.56-54.99	55.00-100
Самооценка качества работы	48,89; 60,00	1.00-48.89	48.90-59.99	60.00-100
Помощь и психологическая поддержка коллег в работе	42,86; 54,29	1.00-42.86	42.87-54.28	54.29-100
Профессиональное развитие и самоусовершенствование	52,86; 65,71	1.00-52.86	52.87-65.70	65.71-100
Общая самооценка	57,86; 64,29	1.00-57.86	57.87-64.28	64.29-100
Здоровье и общая адаптация	45,45; 51,82	1.00-45.45	45.46-51.81	51.82-100
Интегральный индекс профессионального выгорания	49,71; 53,07	1.00-49.71	49.72-53.06	53.07-100

- LQ – крайние высокие значения для низкого уровня сформированности; UQ – крайние низкие значения для высокого уровня сформированности.

Содержательная характеристика шкал

1. *Эмоциональное истощение.* Высокие показатели по данной шкале говорят о том, что человек подвержен хронической усталости, ухудшению настроения, расстройству сна; появляются серьезные телесные недуги, понижается иммунитет, появляется выраженная депрессивного эмоционального состояния. Низкие значения свидетельствуют о том, что отсутствует раздражительность, разочарование, обида, досада, апатия, подавленность, беспомощность, угнетенность, опустошенность, горечь, отчаяние, конфликтность, безысходность.

2. *Напряженность в работе.* Характеризуется особой ответственностью за выполнение своих профессиональных функций. Высокие показатели по данной шкале говорят о том, что у работника высокая загруженность рабочего дня; чрезмерные эмоциональные и интеллектуальные нагрузки; появляется повышенная чувствительность к имеющимся трудностям. Повышенная напряженность может привести как к пассивным защитным реакциям, так и к агрессивному поведению, эмоциональным срывам, несдержанности, немотивированной грубости, оскорблением. Низкие значения свидетельствуют о том, что отсутствуют неблагоприятные социальные условия и психологическая обстановка; присутствует творческий подход к профессиональной деятельности, а также - владение современными методиками и технологиями обучения.

3. *Удовлетворенность работой* и оценка ее значимости. Ощущение удовлетворенности связано с такими понятиями, как приверженность, преданность, верность работников тому делу, которое они выбрали, а также - потребностью прикладывать большое количество усилий с целью осуществления целей, задач и реализации интересов своей компании. Высокие показатели по шкале указывают на то, что у работников отсутствует ощущение значимости, ответственности, желание получить качественный результат. Низкие значения свидетельствуют о том, что удовлетворенность работой характеризуется такими показателями как: высокая концентрация внимания на получении нужных результатов; способность отслеживать свои чувства, мысли, эмоции; умение войти в состояние потока и быть включенным в рабочий процесс; наличие четко увидеть, сформулировать и осуществить свои цели; умение справляться со страхом в связи с возможными ошибками; навыком слияния со своим делом, «растворения» в нем.

4. *Профессиональный перфекционизм.* Основные признаки этого состояния: постоянно сравнение себя с окружающими; предъявление к себе и

к другим сверхвысоких требований; восприятие других людей как излишне требовательных и придирчивых; подход к работе по принципу «все или ничего»; в выполненной работе акцентируется внимание только на ошибках и недочетах; отсутствие умения правильно расставлять приоритеты в делах, видеть существенное.

5. *Самооценка качества работы.* Правильная самооценка дает возможность чувствовать себя уверенно, непринужденно, а также более легко осуществлять намеченные задачи и цели, реализовывать задуманные планы как в личной, так и профессиональной сфере жизни. Умение адекватно оценить себя способствует проявлению инициативы, втеканию в разные социальные сообщества, расширению и углублению навыков предпримчивости и коммуникации. Высокие показатели указывают на то, что человек робкий, неуверенный в принятии решений. Низкие показатели характеризуют человека как умеющего быть успешным и в профессии, и в других областях жизни.

6. *Помощь и психологическая поддержка коллег в работе.* Потребность в принятии и позитивной оценке со стороны значимых людей, то есть руководящего персонала очень важна для работника. Психологическая поддержка не должна выходить за рамки разумного сочувствия, сопереживания или совершения необходимых действий для разрешения какой-либо сложной ситуации. Поддержка и психологическая помощь заключается в том, чтобы так организовать взаимоотношение в коллективе, чтобы даже в трудной ситуации работник не переадресовывал свои функции и задания коллеге, а выполнял их с минимальными эмоциональными затратами. Высокие оценки по данной шкале указывают на то, что человек не готов принимать помощь и психологическую поддержку коллектива. Тогда как низкие оценки указывают на наличие такой стратегии разрешения проблемных ситуаций.

7. *Профессиональное развитие и самоусовершенствование.* Высокие показатели свидетельствуют о том, что неправильная оценка имеющихся качеств, а также самоограничения и недостатки приводят к стрессу, а не к успеху и профессионализму. Низкие значения по данной шкале говорят о том, что человек осознает необходимость внутренней мотивации и способности к саморазвитию условием для профессионального роста. Человек, обладающий навыками саморазвития, исходя из поставленных задач, которые, в свою очередь, могут быть как реальными, так и нереальными, умеет правильно расставлять приоритеты и выбирать правильный путь развития.

8. *Общая самооценка* на разных уровнях развития характеризуется различной полнотой отражения психического мира личности, ее физических данных; разной мерой последовательности, скоординированности, интегрированности частных самооценок, стабильности и динамичности. Высокие значения свидетельствуют о том, что отсутствует понимание и желание заниматься повышением своего профессионального уровня. Низкие показатели по данной шкале говорят о том, что человек признает свою профессиональную деятельность как значимую и важную.

9. *Состояние здоровья и общая адаптация.* Высокие показатели свидетельствуют о том, что параметры внутренней среды нарушаются, организм начинает болеть. Причем болезненное состояние будет сохраняться на протяжении всего времени восстановления параметров, обеспечивающих нормальное существование организма. Низкие значения по данной шкале говорят о том, что человек обладает навыками в достижении одновременного равновесия между средой и организмом, а также умением взаимодействия в системе «человек - среда». Если же необходимых для сохранения равновесия внутренней среды прежних параметров достичь не удается, то организм может попытаться достичь равновесия при других, измененных параметрах. В этом случае общее состояние организма может отличаться от нормального.

2.3.4. Опросник поведения и переживания, связанного с работой

Авторами опросника поведения и переживания, связанного с работой (AVEM Arbeitsbezogenes Verhaltens – und Erlebensmuster), являются У. Шааршмидт и А. Фишер. Русскоязычный вариант методики адаптирован Т.И. Ронгинской (2002). Опросник AVEM является многофакторным диагностическим инструментом, позволяющим определять типы поведения людей в ситуации предъявления им профессиональных требований. Он состоит из 66 утверждений, объединенных в 11 шкал, выделенных с помощью факторного анализа и отражающих реакции человека на требования профессиональной среды и способы поведения, формируемые на основе этих реакций.

Область поведения и переживания в профессиональной среде описывается 11 шкалами опросника:

I. Профессиональная активность (шкалы 1-5):

1. Субъективное значение деятельности (ВА) – оценка человеком роли работы в его образе жизни.
2. Профессиональные притязания (ВЕ) – желание повышать свой профессиональный уровень.
3. Готовность к энергетическим затратам (VB) – согласие вложить свои силы с целью осуществления поставленных задач.

Стремление к совершенству (PS) – сосредоточенность на получении качественного результата.

5. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF) – умение отдыхать после работы.

II. Психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций (шкалы 6-8):

6. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT) – настроенность на отказ от преодоления сложной ситуации.
7. Активная стратегия решения проблем (OP) – позитивная установка на решение возникающих проблем и задач.
8. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR) – наличие общего уравновешенного состояния.

III. Эмоциональное отношение к работе (шкалы 9-11)

9. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE) – умение быть довольным рабочими результатами.
10. Удовлетворенность жизнью (LZ) – способность радоваться происходящему совместно с профессиональными достижениями.
11. Чувство социальной поддержки (SU) – ощущение общего благополучия в связи с поддержкой со стороны коллег и близких.

Респондентам предлагается следующая *инструкция*: «Оцените Ваши действия в отношении Вашей трудовой жизни. Для этого Вам предлагается ряд высказываний. Обведите кружком номер подходящего варианта оценки

2.3.5. Уtrechtская шкала увлеченности работой

Уtrechtская шкала увлеченности работой (*Utrecht Work Engagement Scale, UWES*) разработана У. Шауфели и его коллегами (2002). Русскоязычная версия опросника адаптирована Д.А. Кутузовой (2006) и имеет высокие значения психометрических показателей.

Опросник состоит из 17 пунктов, составляющих три шкалы увлеченности работой:

- энергичность (6 пунктов: 1, 4, 8, 12, 15, 17);
- энтузиазм (5 пунктов: 2, 5, 7, 10, 13);
- поглощенность деятельностью (6 пунктов: 3, 6, 9, 11, 14, 16);

Испытуемым предлагается следующая *инструкция*: «Вопросы, приведенные ниже, относятся к переживаниям, которые человек испытывает в связи со своей работой. Пожалуйста, прочтите внимательно каждое из утверждений и определите, чувствовали ли Вы когда-либо нечто подобное по отношению к основной работе. Если у Вас никогда не было такого переживания, обведите 0 на бланке ответов, если то или иное переживание у Вас было, отметьте на бланке, как часто оно возникает, в соответствии со шкалой, приведенной ниже (баллы от 1 до 6).»

Обработка и интерпретация результатов. Испытуемые оценивают, насколько часто они испытывают то или иное переживание по отношению к своей работе, по 7-балльной шкале от «никогда» (0 баллов) до «каждый день» (6 баллов). Далее рассчитывается средний показатель по каждой шкале следующим образом: все полученные результаты по шкале суммируются и делятся на количество вопросов шкалы. В результате мы получаем средний показатель, который сравнивается со статистическими нормами и определяется степень выраженности каждой из трех шкал. О сформированности увлеченности говорит высокий уровень выраженности всех трех шкал.

Также существует интегральный показатель общего уровня увлеченности, который подсчитывается суммированием средних показателей по трем шкалам и разделением полученной суммы на количество шкал опросника.

Несмотря на то, что отечественным исследователем Д.А. Кутузовой (2006) приведены нормы, необходимо учитывать, что они были полученные на другой профессиональной выборке, которая включала в себя небольшое количество человек. В то время как выборка респондентов у В.Шауфели (2004) значительно больше и включает в себя разные профессиональные группы. Также необходимо отметить, что исследование разных

профессиональных выборок проводилось в разных странах, что позволяет использовать полученные нормы как кросс-культурные и кросс-профессиональные. Также В. Шауфели предлагает более дифференциированную интерпретацию данных, включающую в себя пять уровней показателей, а не три, как у Д.А. Кутузовой. Также отметим, что нормы, которые приводит Д.А. Кутузова совершенно идентичны низким, средним и высоким нормам по В. Шауфели. В связи с вышесказанным далее мы приведем нормы, предложенные В. Шауфели.

Таблица 10

Среднестатистические нормы для шкал увлеченности работой по В. Шауфели
(2002)

Шкалы увлеченности работой	Баллы				
	Очень низкий уровень	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Очень высокий уровень
Энергичность	1.00-2.17	2.18-3.20	3.21-4.80	4.81-5.60	5.61 и выше
Энтузиазм	1.00-1.60	1.61-3.00	3.01-4.90	4.91-5.79	5.80 и выше
Поглощенность	1.00-1.60	1.61-2.75	2.76-4.40	4.41-5.35	5.35 и выше
Общая увлеченность	1.00-1.93	1.94-3.06	3.07-4.66	4.67-5.53	5.54 и выше

Энергичность (vigor). Этот компонент свидетельствует об уровне энергии, работоспособности, бодрости, готовности работника к значительным усилиям, настойчивости при возникновении сложностей в работе. Высокие значения говорят о достаточно высоком уровне мотивации, большом запасе энергии, интересе и стойкости. Низкие значения указывают на низкий уровень мотивации, недостаток энергии и низкий уровень стойкости.

Энтузиазм (dedication). Эта шкала имеет сходство с более традиционным понятием приверженности работе, которое определяется как степень, с которой работник психологически связан и получает удовлетворение от ее выполнения. Энтузиазм отличает эмоциональное состояние, которое отличает ярко выраженная внутренняя мотивация. Высокие значения свидетельствуют о наличии чувства значимости своего труда, вдохновения, воодушевления, гордости в отношении работы, идентификации себя с работой. Низкие значения указывают на то, что человек не ощущает значимости своей работы, не ощущает чувства гордости за получаемые результаты, не обладает чувством приверженности своей работе.

Поглощенность (absorption). Этот компонент свидетельствует о полной концентрации, погружении в работу, изменении восприятия времени, переживании счастья, отсутствии желания отвлечься от работы и/или прекратить ее. Состояние поглощенности сравнивают с оптимальным переживанием или состоянием «потока» (полным вовлечением в деятельность) по М. Чиксентмихайи. (Чиксентмихайи М., 2012). Высокие значения указывают на глубокую степень погруженности в рабочий процесс, умении испытывать радость от этого, не ощущать время и преодолевать трудности. Низкие значения говорят о невовлеченности в рабочий процесс, неумении ощущать состояние потока и радости одновременно.

Дополнительно В. Шауфели (2004) приводит шкалу значений, которая отражает частоту переживания состояния увлеченности в течение года, которую можно использовать при интерпретации результатов:

Диапазон значений

0 – 0.99
1 — 1.99
2 — 2.99
3 — 3.99
4 — 4.99
5 — 6\

Частота переживаний состояния увлеченности

один раз в год или меньше
один раз в год
один раз в месяц
два раза в месяц
один раз в неделю
раз в неделю или ежедневно

2.4. Методы математико-статистической обработки данных

Степень обоснованности и достоверности результатов исследования подтверждены статистической обработкой полученных данных.

Обработка эмпирических данных проводилась в соответствии с целями и задачами исследования в следующей последовательности:

- после обработки протоколов исследования данные на каждого обследуемого были внесены в сводную таблицу (Приложение 1).
- произведен расчет первичных статистик (среднее значение, стандартные ошибки, стандартные отклонения, наименьшее и наибольшее значения) и по ним проведен анализ основных характеристик выборки (Приложение 2).
- для выявления взаимосвязей между показателями профессионального здоровья, стилями юмора и паттернами эмоционального реагирования проводился корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена (Приложение 3).
- для выявления причинно-следственных связей между показателями профессионального здоровья, стилей юмора и паттернов эмоционального реагирования использовался регрессионный анализ с использованием пошагового метода (Приложение 2).
- достоверность различий между группами специалистов, выделенными по половому признаку, определялась с помощью дисперсионного анализа с использованием F–критерия Фишера (Приложение 2).
- В качестве инструментов обработки данных были использованы статистические возможности программ Microsoft Excel и SPSS Statistics («Statistical Package for the Social Sciences» - «статистический пакет для социальных наук») - компьютерная программа для статистической обработки. Версия SPSS Statistics 21.0.

Глава 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

3.1. Психологические особенности использования юмора и отношения к юмору у менеджеров

Для анализа и описания особенностей использования и отношения менеджеров к юмору мы будем использовать результаты описательной статистики эмпирических данных, полученных с помощью двух опросников: «Стили юмора» Р. Мартина и «Отношение к смеху и юмору» В. Руха и Р. Пройера.

Отметим, что в нашем исследовании имело одно значительное ограничение. Мы не исследовали результаты того, как менеджеры чувствуют юмор, когда видят и слышат его. Мы исследовали только стилистические и эмоциональные особенности использования юмора менеджерами.

Приступая к рассмотрению результатов проведенного нами эмпирического исследования, начнем с анализа психологических особенностей использования юмора в управленческой деятельности. Рассмотрим результаты описательной статистики по методике «Стили юмора» (таблица 11).

Таблица 11
Результаты описательной статистики по стилям юмора по выборке в
целом

Стили юмора	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение (σ)
Самоподдерживающий стиль	4,21	0,39
Аффилиативный стиль	4,03	0,31
Агрессивный стиль	3,52	0,72
Самоуничижительный стиль	3,45	0,79

Как видим, полученные нами средние значения по всем четырем шкалам опросника мало отличаются друг от друга (разница между максимальным и минимальным значением составляет менее 0,8 баллов), что затрудняет описание и интерпретацию результатов. Тем не менее, следует отметить, что адаптивные стили юмора, к которым относятся самоподдерживающий и аффилиативный стили, у респондентов более выражены, чем дезадаптивные (агрессивный и самоуничтожительный).

Для того, чтобы картина предпочтений в выборе того или иного стиля юмора у менеджеров стала более наглядной, мы провели ранжирование частоты использования четырех стилей юмора у каждого респондента, а затем обобщили полученные результаты, вычислив процент испытуемых по каждому рангу. Полученное по выборке распределение представлено в таблице 12. Рассмотрим результаты, которые отражают поведенческие характеристики менеджеров.

Таблица 12
Распределение рангов изучаемых стилей юмора по выборке в целом

Стили юмора	Процент от общего числа респондентов			
	Ранг 1	Ранг 2	Ранг 3	Ранг 4
	58,73% (106)	30,16% (54)	8,99% (15)	2,12% (3)
Самоподдерживающий				
Аффилиативный	38,10% (70)	31,75% (55)	21,69% (38)	8,47% (15)
Агрессивный	12,70% (22)	10,58% (19)	41,80% (75)	34,92% (62)
Самоуничтожительный	4,76% (9)	24,34% (43)	30,16% (53)	40,74% (73)

Основываясь на результатах ранжирования, мы можем говорить о том, что для большинства опрошенных менеджеров более предпочтительным является использование адаптивных стилей юмора: 58,73% опрошенных нами

руководителей отдают предпочтение самоподдерживающему, а 38,10% - аффилиативному стилю юмора. Исходя из формулировок вопросов, относящихся к шкале самоподдерживающего стиля юмора, мы видим, что опрошенные менеджеры предпочитают обращение к нему, когда ощущают необходимость в положительных эмоциях. Учитывая, что данная шкала оценивает склонность использовать юмор в качестве копинга, адаптивной защиты или средства эмоциональной регуляции, можно говорить о том, что опрошенные менеджеры используют данный стиль юмора в качестве стратегии совладания. То есть можно предположить, что они способны адекватно рассматривать происходящие ситуации, положительно переоценивать их, умеют вовремя дистанцироваться от ненужных контактов, обладают навыками планирования, что, в свою очередь, указывает на высокое качество их организаторских способностей (Березовская Р.А., Буенок А.Г., 2011).

Также отметим, что достаточно большое количество менеджеров - 70 респондентов , что составляет около 38% от выборки – продемонстрировали склонность к более частому использованию аффилиативного стиля юмора. В связи с тем, что в целом использование аффилиативного стиля юмора связано с культурной ориентацией на коллективизм, что, безусловно, напрямую связано с особенностями профессиональной деятельности менеджеров. Мы полагаем, что данный стиль юмора способствует поддержанию положительного климата в команде, предотвращению назревающих конфликтных ситуаций, позволяет более мягко регулировать дистанцию между руководителем и подчиненным, а также способствует интеграции креативных навыков и профессиональных ресурсов.

Описав стили юмора, которые менеджеры используют чаще других, перейдем к рассмотрению тех стилей юмора, к которым они по результатам самоотчетов стараются не прибегать или прибегать крайне редко в своей

деятельности. Учитывая полученные данные по 4 рангу, 73 опрошенных респондентов (41%) редко прибегают к использованию самоуничтожительного стиля юмора. Данная шкала объединила пункты, отражающие готовность стать объектом шутки в ущерб своей репутации. Самоуничтожительный стиль означает использование юмора, направленного против самого себя с целью завоевания расположения значимых людей. Этот тип юмора может рассматриваться, как попытка привлечь к себе внимание и получить одобрение других за счет собственной репутации. Вполне ожидаемо, что опрошенные нами менеджеры не склонны к заискиванию перед окружающими, не позволяют им делать себя объектом шуток и не готовы разделить с ними этот смех. У них адекватная самооценка самих себя. Они не создают образ остроумного и веселого человека, за внешними проявлениями которого прячется обостренная потребность в принятии и поддержке. Они не испытывают трудности в отстаивании своих прав; не прибегают к этому стилю юмора как форме защитного отрицания, позволяющего скрывать негативные чувства.

Также в результате ранжирования выяснилось, что обращение к агрессивному стилю юмора для 62 опрошенных респондентов (35%) является нежелательным. Опрошенные менеджеры достаточно редко используют юмор с целью высмеять ошибку своих подчиненных. Из всего числа опрошенных респондентов часто используют этот стиль юмора только 12% опрошенных респондентов. Большинство опрошенных менеджеров понимают и учитывают личностные особенности своих подчиненных. Респонденты не склонны использовать юмор для критики других, с целью манипулирования ими; им не присущи такие черты, как агрессивность, чрезмерная жесткость, язвительность. Для менеджеров не характерно использование потенциально оскорбительных форм юмора, а также обращение к беспорядочным,

импульсивным, чрезмерно эмоциональным формам реагирования с целью разрешения проблемной ситуации.

Как видим, результаты ранжирования подтвердили обобщенный вывод, сделанный нами по результатам сравнительного анализа средних значений, но при этом более четко показали, что использование дезадаптивных стилей юмора не является предпочтительным для большинства опрошенных респондентов.

Таким образом, из всех стилей юмора в среде опрошенных менеджеров преобладает самоподдерживающий характер юмора, который относится к потенциально полезным и адаптивным стратегиям совладания. Кроме того, если учесть, что опросник Р. Мартина направлен на изучение спонтанных и ситуативных проявлений использования четырех стилей юмора, то данные по выборке указывают на формирование внутренне направленной тенденции у менеджеров на автоматическое использование стратегий совладания «на входе» разрешения конфликтных ситуаций, что позволяет затрачивать меньшее количество психических и физических сил.

Отметим, что Э. Ромеро, К. Круфедс (Romero E., Cruthirds K., 2006) выделяют еще и умеренно агрессивный стиль юмора. В свою очередь Дж. Диккерыс, С. Дузи, А. Лэнгле (Dikkers J., Doosje S., Langle A., 2012) высказывают предположение, что использование именно аффилиативного и умеренно агрессивного стилей юмора менеджерами укрепляют организационную культуру их компаний.

Теперь перейдем к анализу результатов описательной статистики по методике «Отношение к смеху и юмору» В. Руха и Р. Пройера и рассмотрим особенности отношения к юмору и смеху у опрошенных респондентов. Данные описательной статистики представлены в таблице 13.

Таблица 13

Данные описательной статистики по опроснику «Отношению к смеху и юмору» по выборке в целом

Показатели отношения к смеху	Среднее значение (M)	Стандартное Отклонение (σ)
Склонность выставлять себя объектом насмешки	2,05	0,33
Склонность к высмеиванию других	2,00	0,35
Страх насмешки	1,98	0,30

Как видим, полученные нами средние значения по трем шкалам мало отличаются друг от друга, что говорит о нечетко выраженных предпочтениях, а также затрудняет описание и интерпретацию результатов опросника. Поэтому мы сначала вычислили диапазон низких, средних и высоких значений оцениваемых паттернов эмоционального реагирования, а затем подсчитали распределение респондентов по выделенным уровням, которые характеризуют степень выраженности изучаемых переменных (таблица 14).

Таблица 14

Распределение респондентов по уровню выраженности паттернов эмоционального реагирования

Функциональные компоненты отношения к юмору	Уровень выраженности процент от общего числа респондентов (количество человек)		
	низкий	средний	высокий
Склонность выставлять себя объектом насмешки	24,7% (44)	61,8% (110)	13,5% (24)
Склонность к высмеиванию других	25,8% (46)	55,1% (98)	19,1% (34)
Страх насмешки	25,8% (46)	54,5% (97)	19,7% (35)

Рассмотрим полученные результаты подробнее. Как видим, по выборке в целом наблюдается небольшой сдвиг в сторону низких значений по всем трем шкалам.

Меньше всего высоких значений получено по шкале «склонность выставлять себя объектом насмешки» (или гелатофилии): высокие значения по данному паттерну эмоционального реагирования имеют не более 13,5% (24 человека) опрошенных нами респондентов. Это дает возможность предположить, что большинство руководителей не используют смех с целью снискания расположения своих коллег в ущерб своей репутации; мы считаем, что опрошенные респонденты в состоянии адекватно реагировать на любую сложившуюся ситуацию и в состоянии компетентно и разумно разрешить вопрос. По методике Р.Мартина по шкале самоуничтожительный стиль юмора в результате ранжирования мы получили сходные значения - 40,74% (73 человека) не обращается к данному стилю юмора, то есть по результатам двух методик опрошенные респонденты не склонны выставлять себя в качестве объекта насмешки и использовать самоуничтожительный стиль юмора с целью разрешения какой-либо ситуации.

В результате ранжирования выяснилось, что около 20% (35 человек) опрошенных менеджеров подвержены страхи насмешки. Мы предполагаем, что это связано со спецификой их профессиональной деятельности, так как для менеджеров является социально нежелательным быть высмеянными в связи с особенностями их профессионального статуса. Такой паттерн эмоционального реагирования, вероятно, является более болезненным, нежели два других паттерна эмоционального реагирования, в связи с необходимостью поддерживать свой авторитет у подчиненных.

Также заметим, что результаты, полученные в ходе нашего исследования, соотносятся с результатами московских исследователей (Степаненко Е.А. и др., 2011). Среди здоровых испытуемых уровень

выраженности страха насмешки имеет невысокую распространенность, что не позволило им охарактеризовать исследуемых респондентов.

Высокие значения по шкале «склонность к высмеиванию других» также обнаруживается у примерно 20% (34 человека) опрошенных менеджеров. Опрошенные менеджеры в меру используют такой паттерн как осмейние другого человека с целью получения собственной выгоды, например, взятия реванша. То есть, они в меру напористы, умеют отстаивать свои принципы не в ущерб результату, хорошо осознают границы дозволенного/недозволенного.

Напомним, что для оценки степени выраженности страха быть осмейенным (гелатофобии) В. Рух и Р. Пройер предложили использовать порог среднего балла, равный 2,5 (Ruch W., Proyer R.T., 2009); в исследованиях Е.А. Стефаненко с коллегами (2011) подтверждено, что в этой точке пересекаются распределения ответов клинической и здоровой групп. (Стефаненко Е.А., Иванова Е.М., Ениколовов С.Н., Пройер Р., Рух В., 2011). Для большей наглядности полученные по всем трем шкалам опросника результаты представлены на рисунке 6.

Обобщая полученные по данной методике результаты, следует отметить, что средние значения по всем шкалам находятся в пределах нормы, т.е. у руководителей не выявлены признаки неадекватного эмоционального реагирования на ситуации, связанные с использованием юмора. Вероятно, можно говорить об эмоциональной устойчивости и выдержанности опрошенных респондентов, а также о сбалансированных чертах личности в связи с тем, что перевеса в сторону юмора или его избегания не наблюдается.

Подводя итоги по двум методикам, отметим, что респонденты отдают предпочтение адаптивным стилям юмора, но при этом чаще обращаются к самоподдерживающему стилю юмора. Обращение к паттернам эмоционального реагирования в среде опрошенных менеджеров находится в пределах средней выраженности, т.е. в пределах нормы.

Показатели диагностики страха быть смешным

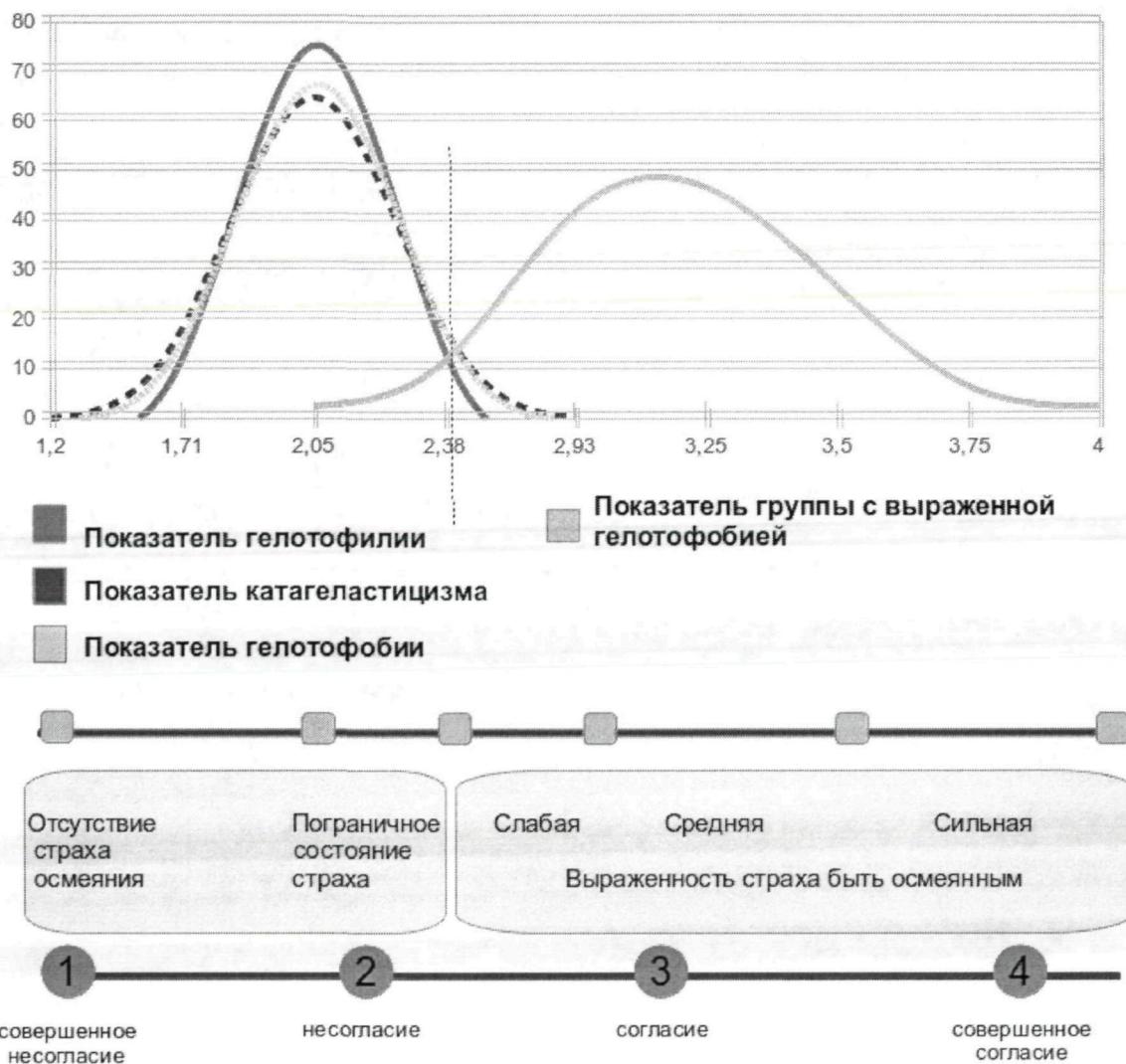


Рис.6. Распределение баллов, полученных по опроснику «Отношение к смеху и юмору» в группе опрошенных менеджеров

Таким образом, менеджерам не свойственно выставлять себя объектом насмешки, что подтверждается не только данными опросника В. Руха, в которых наблюдается сдвиг в сторону низких значений, но и результатами, полученными по опроснику Р. Мартина.

3.2. Психологические особенности профессионального здоровья менеджеров

В соответствии со второй задачей нашего эмпирического исследования мы изучали особенности профессионального здоровья руководителей, используя опросники «Отношение к работе и профессиональное выгорание», «Опросник поведения и переживания, связанного с работой» (AVEM) и Уtrechtскую шкалу увлеченности работой (UWES).

Приведем сначала результаты описательной статистики по методике **«Отношение к работе и профессиональное выгорание»** (ОРПВ) В.А. Винокура и рассмотрим особенности профессионального выгорания, которое отражает актуальное отношение опрошенных менеджеров к работе. Для того, чтобы картина распределения респондентов по уровню выраженности основных функциональных компонентов выгорания была более наглядной, мы выделили низкий, средний и высокий уровни сформированности, используя нормативные данные, которые приводит автор опросника для выборки руководителей (См. Главу 2 Таблица 9).

Анализ полученных данных по шкале *интегральный индекс профессионального выгорания* показал, что:

- высокий уровень сформированности профессионального выгорания выявлен только у 18% менеджеров (31 человек), принимавших участие в исследовании: для них свойственна эмоциональная подавленность, отсутствие увлеченности своей работой, нежелание общаться с коллегами и партнерами.

- Это позволяет говорить о кризисном характере профессионального здоровья менеджеров и о необходимости отнести этих респондентов к «группе риска», нуждающейся в социально-психологическом сопровождении;
- средний уровень сформированности профессионального выгорания характерен для 57% респондентов (103 человек); низкий уровень

сформированности профессионального выгорания выявлен у 25% опрошенных менеджеров (44 человек): они не склонны к эмоциональному истощению и личностному отдалению, положительно относятся к своей работе, увлечены и удовлетворены ею.

Таблица 15

Результаты описательной статистики и распределение респондентов по уровню выраженности основных функциональных компонентов профессионального выгорания по выборке в целом

Функциональные компоненты выгорания	Среднее значение	Стандартное отклонение	Уровень сформированности (количество человек)		
			низкий	средний	высокий
Эмоциональное истощение (выгорание)	43,45	5,30	32 (18,5%)	111 (60,9%)	35 (20,6%)
Напряженность в работе	45,60	5,52	41 (22,8%)	103 (57,1%)	34 (20,1%)
Удовлетворенность работой и оценка ее значимости	52,63	12,00	49 (27,0%)	78 (43,4%)	51 (29,6%)
Профессиональный перфекционизм	50,83	5,86	47 (25,9%)	81 (45,5%)	50 (28,6%)
Самооценка качества работы	47,12	8,08	47 (26,5%)	87 (48,7%)	44 (24,8%)
Помощь и психологическая поддержка коллег в работе	53,44	11,77	39 (21,7%)	78 (42,9%)	61 (35,4%)
Профессиональное развитие и самоусовершенствование	45,86	13,03	52 (28,6%)	69 (38,1%)	57 (33,3%)
Общая самооценка	44,42	7,96	35 (20,6%)	117 (64,0%)	26 (15,4%)
Здоровье и общая адаптация	45,07	14,53	50 (27,5%)	89 (48,7%)	39 (23,8%)
Интегральный индекс выгорания	46,76	4,08	44 (24,9%)	103 (57,1%)	31 (18,0%)

Теперь перейдем к анализу группового профиля профессионального выгорания менеджеров. В целом, полученный по выборке профиль относится к гармоничному, так как наблюдается сдвиг распределения в сторону низких

значений, а, следовательно, можно говорить об отсутствии синдрома профессионального выгорания у большинства опрошенных респондентов. При этом наиболее существенный вклад в развитие профессионального выгорания менеджеров вносят показатели, связанные с недостатком поддержки коллег и проблемами самосовершенствования. Перейдем к их рассмотрению.

Сдвиг в сторону высоких значений получен по шкале *отсутствие помощи и дефицит психологической поддержки коллег в работе* у 35,4% (61 человек) респондентов. Мы предполагаем, что руководители предпочитают справляться с возникающими у них профессиональными проблемами самостоятельно, используя только свои собственные ресурсы; они не обращаются (или редко обращаются) за помощью к другим людям (в том числе своим коллегам по работе). Вероятно, это можно объяснить тем, что они видят в этом проявление своей слабости или угрозу для своего авторитета; или возможно, им сложно признать факт того, что они могут допустить ошибку, а если они допускают ошибку, значит им сложно признаться в ее совершении и обратиться за помощью к коллегам.

С другой стороны, можно предположить, что уровень профессионализма и адаптивных навыков опрошенных менеджеров достаточно высок. Именно поэтому они в состоянии справиться со сложными ситуациями без дополнительной помощи.

Также сдвиг распределения в сторону высоких значений наблюдается по шкале *отсутствие профессионального развития и самоусовершенствования* - 33,3% (57 человек), т.е. менеджеры не повышают свою профессиональную квалификацию и компетентность, не видят положительного влияния различных форм повышения профессиональной квалификации на эффективность своей работы, не читают профессиональную

литературу, не стремятся привнести в работу новаторские идеи, что постепенно может привести к выгоранию.

Также следует отметить сдвиг в сторону высоких значений по шкале *профессиональный перфекционизм* - 28,6% (54 человека) респондентов. Перфекционизм определяется, как тенденция личности устанавливать достаточно высокие требования в соединении с чрезмерной значимостью соответствия этим требованиям, что влияет на самооценку и приводит к неудовлетворенности деятельности (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. , 2002). Кроме того, для людей с перфекционистскими установками характерны такие проявления как страх ошибок (отрицательная реакция на ошибки, оценка ошибки как неудачи, проигрыша, потере), постоянные сомнения относительно выбора стратегий решения и качества их выполнения, а также направленность обозначать свою ценность исключительно в терминах конструктивной результативности и продуктивности (Гаранян Н.Г., 2006). Многочисленные результаты исследований, проведенные в клинической психологии, указывают на связь перфекционизма с негативным аффектом (стрессом, депрессией, напряжением, стыдом, состоянием фruстрации, виной, неудовлетворенностью), нарушенной формой социализации и сложностями в общении (Гаранян Н.Г., 2006) Полученные нами результаты позволяют говорить о том, что профессиональный перфекционизм также можно рассматривать как фактор риска для развития синдрома профессионального выгорания у менеджеров.

Кроме того, у 27,0% (49 человек) опрошенных нами менеджеров наблюдается сдвиг распределения в сторону высоких значений по шкале *удовлетворенность работой и оценка ее значимости*, т.е. уровень удовлетворенности работой у них является недостаточно высоким. Мы полагаем, что менеджеров только частично устраивает содержание и характер работы: ее интенсивность, значимость, результаты. Менеджеры включены в

процесс, но не в полной мере; их уровень концентрации и внимания недостаточен для решения поставленных перед ними задач, что, вероятно, также может быть рассмотрено как предпосылки для развития профессионального выгорания.

Обобщая полученные результаты, следует отметить, что, несмотря на то, что у 18% опрошенных респондентов выявлен высокий уровень выраженности синдрома профессионального выгорания; уровень профессионально выгорания по выборке в целом можно оценить как средний со сдвигом в сторону низких значений. На наш взгляд, это говорит о соблюдении определенного баланса между нагрузками и используемыми способами разрешения профессионально-трудных ситуаций. Однако следует иметь в виду и то, что во многих случаях на ранних стадиях развития синдрома протекает без четких диагностических критериев, без активных жалоб и без самостоятельного обращения за психологической помощью (например, в формате коучинга). Такая ситуация может быть обусловлена еще одной важной и очень распространенной особенностью протекания профессионального «выгорания», а именно: тенденцией подавлять в себе и вытеснять различные переживания, эмоциональные реакции и даже различные расстройства, связанные с работой (Винокур В.А., 2010).

Анализ группового профиля показал, что наиболее существенный вклад в развитие синдрома профессионального выгорания у руководителей вносят такие показатели как неудовлетворенная потребность в помощи и психологической поддержке коллег в работе и отсутствие профессионального развития и самоусовершенствования.

Теперь перейдем к описанию результатов описательной статистики по Опроснику поведения и переживания, связанного с работой (AVEM, Arbeitsbezogenes Verhaltens und Erlebensmuster) У. Шааршмидта и А. Фишера.

В таблице 10 представлены данные описательной статистики по шкалам опросника, которые, в свою очередь, могут быть объединены в три блока.

Как видно из результатов, представленных в таблице 16, самое высокое среднее значение получено по профессиональной активности ($M=5,29$, $\sigma=1,54$), а, следовательно, у наших респондентов в структуре профессионального здоровья именно эта сфера деятельности больше других. Теперь рассмотрим шкалы, которые вносят наиболее существенный вклад в развитие данной сферы.

Таблица 16

Результаты описательной статистики по показателям поведения и переживания, связанного с работой

Названия шкал	Среднее значение	Стандартное отклонение
<i>Профессиональная активность</i>	5,29	1,54
Субъективное значение деятельности (VA)	4,44	1,08
Профессиональные притязания (VE)	5,69	0,91
Готовность к энергетическим затратам (VB)	6,43	1,53
Стремление к совершенству (PS)	3,99	1,20
Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF)	5,88	1,36
<i>Психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций</i>	5,09	1,34
Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)	5,34	1,18
Активная стратегия решения проблем (OP)	4,45	1,26
Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)	5,49	1,32
<i>Эмоциональное отношение к работе</i>	4,47	1,89
Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE)	5,32	1,18
Удовлетворенность жизнью (LZ)	4,43	2,18
Чувство социальной поддержки (SU)	3,67	1,80

Так, в соответствии с данными описательной статистики самое высокое среднее значение получено по шкале *готовность к энергетическим*

затратам ($M=6,43 \ \sigma=1,53$). Данный показатель характеризует менеджеров как людей, которые готовы отдать свои силы выполнению профессиональных задач. Мы полагаем, что опрошенные менеджеры, которые в среднем по выборке имеют средний стаж работы 9,2 года в управленческой деятельности, в состоянии адекватно оценить ситуацию и направить свои силы именно на решение поставленной задачи.

Таким образом, опрошенные респонденты способны разумно распределять свои силы и направлять их в нужное им русло.

По шкале *способность сохранять дистанцию по отношению к работе* ($M=5,88 \ \sigma=1,36$) также получены достаточно высокие средние значения. Вероятно, опрошенные менеджеры, благодаря своим навыкам дистанцироваться от рабочих проблем в свободное от работы время, способны восстанавливать затраченные силы. Если они обладают навыками к восстановлению, то, вероятно, они умеют контролировать наличие необходимого количества ресурсов для решения поставленных профессиональных задач; они понимают значимость отдыха в нерабочее время, а, следовательно, для них важно сохранение баланса между работой и другими сферами своей жизни. У них, скорее всего, достаточно опыта для того, чтобы вовремя дистанцироваться от ненужных проблем и в то же время аккумулировать свои силы для решения какой-то важной задачи. С другой стороны, способность сохранять дистанцию по отношению к работе со временем может перерasti в личностное отдаление от коллег, а также и от ряда рабочих обязанностей, что может негативно отражаться на результатах работы.

Среднее значение, характеризующее выраженность *психической устойчивости и стратегий преодоления проблемных ситуаций*, относится к среднему уровню ($M=5,09 \ \sigma=1,34$). Это характеризует опрошенных испытуемых как людей уравновешенных. Иными словами, менеджеры не

склонны к чрезмерной эмоциональной реакции; у них время от времени наблюдается склонность к примирению с ситуацией неудачи и легкому отказу от ее преодоления ($M=5,34 \sigma=1,18$). Такие результаты, возможно, связаны с накопившейся усталостью, так как, несмотря на вариативность проблем, по своей сути все они очень сходны между собой. В связи с этим, несмотря на достаточно высокую профессиональную активность, опрошенные менеджеры не обладают сформированными стратегиями преодоления проблемных ситуаций.

В структуре профессионального здоровья средние значения по *эмоциональному отношению к работе* самые низкие по сравнению с другими сферами, хотя и могут быть отнесены к среднему уровню выраженности ($M=4,47 \sigma=1,89$). Такие результаты обусловлены тем, что по одной из трех шкал, входящих в данную сферу, получены показатели близкие к низким, а именно: по шкале *чувство социальной поддержки* ($M=3,67 \sigma=1,80$). Это говорит о том, что уровень поддержки со стороны коллег в среде опрошенных менеджеров достаточно низкий. Полученные данные сходны с данными, полученными по шкале помощь и психологическая поддержка коллег в работе по методике В.А. Винокура.

Однако, следует отметить, что низкие значения по шкале *чувство социальной поддержки* у опрошенных менеджеров компенсируются относительно высокими средними значения по другой шкале - *чувства успешности своими профессиональными достижениями* ($M=5,32 \sigma=1,18$).

Теперь перейдем к более обобщенному уровню анализа результатов, полученным с помощью опросника AVEM. На основе анализа показателей отдельных шкал опросника и их взаимосвязей авторами методики были выделены четыре типа поведения и переживания в профессиональной среде (см. главу 2), также авторы выделяют смешанные типы. У нас получилось следующее распределение по типам, которое мы представим в таблице 17:

Таблица 17

Распределение опрошенных менеджеров по типам

Типы	Количество человек	Процентное соотношение
Тип S	22	12,4%
Тип G	19	10,7%
Тип В	35	19,7%
Тип А	63	35,4%
Смешанные типы (GS, GA, SB, AB)	35	19,7%
Невошедшие	4	2,2%

На наш взгляд, данные поведенческие типы можно с некоторой степенью условности объединить в четыре группы: «здоровые» (Тип G), «нездоровые» (Тип В) группа риска (Тип S и Тип А) и смешанные типы. Таким образом, высокий уровень профессионального здоровья характерен только для 10,7% менеджеров, участвовавших в нашем исследовании; к типу с выраженным признаками синдрома выгорания можно отнести 19,7% респондентов; респондентов, попавших в тип А 35,4% и в смешанные типы 19,7% мы относим к «группе риска», которые, на наш взгляд, в той или иной мере нуждаются в психологическом консультировании или поддержке.

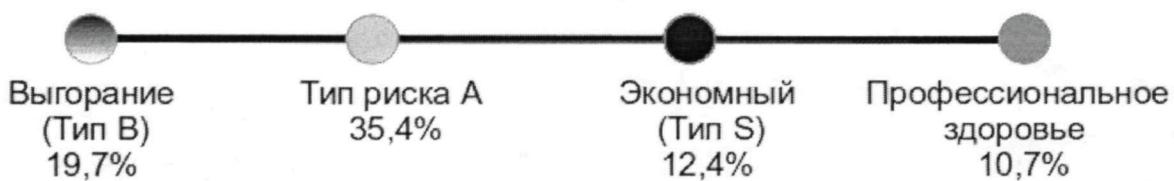


Рис.7. Распределения респондентов по типам в континууме профессиональное здоровье-выгорание.

Мы полагаем, что такое распределение связано с тем, что уровень психической устойчивости недостаточно стабилен, а позитивные стратегии преодоления проблемных ситуаций у опрошенных менеджеров не достаточно сформированы. Опрошенные менеджеры уделяют недостаточно внимания профессиональному здоровью, в связи с чем, у них повышается риск развития синдрома профессионального выгорания и других негативных состояний, связанных с их профессиональной деятельностью.

По результатам данной методики мы получили сходный процент респондентов, имеющих высокий уровень сформированности синдрома выгорания, с полученным полученных по методике ОРПВ В.А. Винокура: 19,7% и 18% соответственно. Также мы получили достаточно большое процентное соотношение по смешанным типам - 19,7%, что соответствует нормам, которые разработали У. Шааршмидт и А. Фишер (2011).

Завершая описание особенностей профессионального здоровья руководителей, рассмотрим результаты описательной статистики по

Уtrechtской шкале увлеченности работой (*Utrecht Work Engagement Scale, UWES*) У. Шауфели, которая позволяет нам оценить его позитивные аспекты. Характеризуя выборку в целом, следует отметить, что полученные нами данные свидетельствуют о том, что в целом по выборке степень увлеченности работой у опрошенных менеджеров имеет средние показатели. Данные описательной статистики представлены в таблице 18.

Сравнение с нормативными данными показало, что показатели по шкале *поглощенности* относятся к среднему уровню ($M=4,18$, $\sigma=0,61$). Но из трех показателей в структуре увлеченности работой средние значения по поглощенности ближе всего к границе с высокими показателями. Таким образом, в структуре увлеченности работой поглощенность является наиболее выраженной.

Таблица 18

Данные описательной статистики по увлеченности работой по выборке

в целом

Показатели увлеченности	Среднее значение	Стандартное отклонение	Нормативные значения				
			Очень низкие	Низкие	Средние	Высокие	Очень высокие
Энтузиазм	4,38	0,68	1.00-1.60	1.61-3.00	3.01-4.90	4.91-5.79	5.80 и выше
Энергичность	4,31	0,57	1.00-2.17	2.18-3.20	3.21-4.80	4.81-5.60	5.61 и выше
Поглощенность	4,18	0,61	1.00-1.60	1.61-2.75	2.76-4.40	4.41-5.35	5.35 и выше
Общий показатель увлеченности	4,29	0,49	1.00-1.93	1.94-3.06	3.07-4.66	4.67-5.53	5.54 и выше

Следовательно, можно говорить о том, что поглощенность, которая отличается концентрацией внимания, погружением в работу, переживанием радости, ощущением того, что время на работе пролетает незаметно, в большей степени присуща опрошенным менеджерам. Ее наибольшая выраженность среди других показателей увлеченности говорит об отсутствии выраженного желания менеджеров прекратить свою работу; можно предположить, что опрошенные менеджеры часто находятся в состоянии потока, о котором пишет М. Чиксентмихайи (2012). Несмотря на то, что административно-руководящая работа занимает достаточно много времени у испытуемых, и казалось бы, не оставляет времени и места для творчества, мы полагаем, что опрошенные менеджеры творчески подходят ко всем сферам своей профессиональной деятельности. Таким образом, опрошенные менеджеры в состоянии всецело войти в рабочий поток, несмотря на наличие доминантного направления деятельности – управления и решать сразу же

несколько задач. Вероятнее всего, респонденты смогли найти и установить равновесие между сложностью выполняемых задач и собственными навыками.

Данные по шкале энтузиазма также относятся к средним показателям. ($M=4,38$, $\sigma=0,68$). Наличие энтузиазма характеризуется преданностью своей работе, душевным подъемом, чувством значимости своего труда и гордости в отношении работы. Эта шкала имеет сходство с более традиционным понятием приверженности работе, что позволяет говорить о получении менеджерами удовлетворения от ее выполнения.

Испытуемые также обладают средней степенью выраженности такого показателя увлеченности работой как энергичность ($M=4,31$, $\sigma=0,57$), которая характеризуется высоким уровнем бодрости, готовностью менеджеров к проявлению значительных усилий, настойчивостью, умением постоянно и длительно преследовать цель, не снижая энергичности в преодолении трудностей. Они не останавливаются перед неудачами или противодействиями других людей и склонны действовать решительно при возникновении сложностей в работе.

Анализируя общий показатель увлеченности работой, следует отметить, что его среднее значение ($M=4,29$, $\sigma=0,49$) находится близко к границе с высокими значениями (4.67 – 5.53). А учитывая стандартное отклонение, можно говорить о том, что в выборке практически нет респондентов с низкими значениями увлеченности: анализ индивидуальных данных, действительно, показывает, что всего 4 человека, что составляет около 2,24% от общего числа опрошенных, характеризуются низким уровнем увлеченности. При этом высокие уровень увлеченности демонстрируют 47 человек (26,4%). Таким образом, мы полагаем, что опрошенных респондентов можно охарактеризовать как людей увлеченных своей профессиональной деятельностью и в то же время имеющих сформированный навык

устанавливать и поддерживать дистанцию между профессиональной и личной жизнью. Учитывая, что общий уровень увлеченности составляет 4,29 – это означает, что менеджеры испытывают состояние увлеченности работой как минимум раз в неделю.

Обобщая представленные выше результаты, можно сделать следующие выводы: в целом по выборке большинство опрошенных менеджеров не подвержено синдрому профессионального выгорания; наиболее существенный вклад в развитие синдрома профессионального выгорания вносит неактуализированная потребность в использовании такого ресурса совладания с профессиональными стрессами как социальная поддержка и отсутствие профессиональное развития и самоусовершенствования; уровень увлеченности работой у опрошенных менеджеров средний, но со сдвигом в сторону высоких значений; мы полагаем, что уровень профессионального здоровья менеджеров можно оценить как умеренный (Буенок А.Г., 2011).

Таким образом, на наш взгляд, полученные данные характеризуют уровень профессионального здоровья менеджеров, в целом, как умеренный, позволяющий сохранять баланс между работой и личной жизнью, а также удерживать уровень здоровой поглощенности состояния «потока» во время рабочего процесса.

3.3. Анализ взаимосвязей основных параметров профессионального здоровья, стилей юмора и отношения к юмору

В соответствии с задачами исследования нами был проведен корреляционный анализ с использованием коэффициента Спирмена, результаты которого показали наличие различных взаимосвязей между изучаемыми стилями юмора, а также отношением к юмору и основными параметрами профессионального здоровья у менеджеров. Отметим, что связи

между показателями внутри самих методик мы рассматривать не будем, так как это не входит в задачи нашего исследования.

В таблице 19 представлены значимые корреляционные связи ($p < 0,01$) между показателями профессионального здоровья менеджеров и используемыми ими стилями юмора.

Таблица 19

Результаты корреляционного анализа по стилям юмора

Показатели профессионального здоровья	СТИЛИ ЮМОРА			
	Аффективный	Самоподдерживающий	Агрессивный	Самоуничтожительный
Субъективное значение деятельности				
Профессиональные притязания		.287**	.243**	.314**
Готовность к исполнению затратам		.366**	.312**	.568**
Стремление к совершенству		.360**	.285**	.473**
Способность сохранять дистанцию по отношению к работе				.270**
Тенденция к отказу в ситуациях неудачи		.372**	.208**	.450**
Активная стратегия решения проблем		.193**		.237**
Внутреннее спокойствие и равновесие			-.355**	
Чувство успешности в профессиональной деятельности			-.232**	-.230**
Удовлетворенность жизнью	.329**		-.352**	-.575**
Чувство социальной поддержки	.369**		-.295**	-.567**
Эмоциональное иссечение («выгорание»)	-.202**		.484**	.481**
Напряженность в работе			.520**	.404**
Удовлетворенность работой и оценка её значимости		.250**	.289**	.428**
Профессиональный перфекционизм	-.222**		-.439**	-.243**
Самооценка качества работы			.636**	.477**
Помощь и психологическая поддержка коллег в работе			-.260**	
Профессиональное развитие и самоусовершенствование		.298**	.470**	.615**
Общая самооценка			.534**	.469**
Здоровье и общая адаптация	.192**		.664**	.394**
Интегральный индекс профессионального выгорания			.645**	.657**
Энергичность		.388**	.196**	.423**
Энтузиазм			-.490**	-.472**
Поглощенность		.281**		
Показатель общего увлечения		.269**		

Как видим, наибольшее количество взаимосвязей с показателями профессионального здоровья имеют *агрессивный* и *самоуничижительный стили юмора*. Рассмотрим полученные результаты более подробно. Так, у руководителей, которые имеют высокие значения по агрессивному и самоуничижительному стилям юмора, наблюдаются следующие тенденции: для них свойственно, с одной стороны, скорее негативное эмоциональное отношение к работе (отрицательные корреляционные связи с такими показателями как чувство успешности в профессиональной деятельности ($r=-0,232 p\leq0,01$; $r=-0,230 p\leq0,01$ значение коэффициентов корреляции приведено для агрессивного и самоуничижительного стилей юмора соответственно); удовлетворенность жизнью ($r=-0,352 p\leq0,01$; $r=-0,575 p\leq0,01$); чувство социальной поддержки ($r=-0,295 p\leq0,01$; $r=-0,567 p\leq0,01$)) и более частое использование такой стратегии преодоления проблемных ситуаций как «тенденция к отказу в ситуации неудачи» ($r=0,208 p\leq0,01$; $r=0,450 p\leq0,01$), а с другой – более высокая профессиональная активность (положительные корреляционные связи с такими показателями как профессиональные притязания ($r=0,243 p\leq0,01$; $r=0,314 p\leq0,01$); готовность к энергетическим затратам ($r=0,312 p\leq0,01$; $r=0,568 p\leq0,01$); стремление к совершенству ($r=0,285 p\leq0,01$; $r=0,473; p\leq0,01$)); в структуре увлеченности работой мы видим аналогичную картину - низкие значения энтузиазма ($r=-0,490 p\leq0,01$; $r=-0,472 p\leq0,01$) в сочетании с высокими показателями энергичности ($r=0,196 p\leq0,01$; $r=0,423 p\leq0,01$); склонность к развитию синдрома профессионального выгорания ($r=0,645 p\leq0,01$), при этом в структуре профессионального выгорания низкие значения по профессиональному перфекционизму ($r=-0,439 p\leq0,01$; $r=-0,243 p\leq0,01$) сочетаются с достаточно высокими показателями по эмоциональному источнику ($r=0,484 p\leq0,01$; $r=0,481 p\leq0,01$) и напряженности в работе ($r=0,520 p\leq0,01$; $r=0,404 p\leq0,01$); кроме того для них также свойственны неудовлетворенность работой и негативная оценка ее

значимости ($r=0,289$ $p\leq0,01$; $r=0,428$ $p\leq0,01$); низкая самооценка качества своей работы ($r=0,636$ $p\leq0,01$; $r=0,477$ $p\leq0,01$); отсутствие потребности в профессиональном развитии и самосовершенствовании ($r=0,470$ $p\leq0,01$; $r=0,615$ $p\leq0,01$); негативная общая самооценка ($r=0,534$ $p\leq0,01$; $r=0,469$ $p\leq0,01$) и общая дезадаптация ($r=0,664$ $p\leq0,01$; $r=0,394$ $p\leq0,01$).

Но, несмотря на достаточно большое количество сходных взаимосвязей рассматриваемых стилей юмора и показателей профессионального здоровья, есть и ряд различий. Так, например, *самоуничтожительный стиль юмора* положительно коррелирует с такой стратегией преодоления проблемных ситуаций как применение активной стратегии решения проблем ($r=0,237$; $p\leq0,01$) в сочетании с достаточно высоким показателем по способности сохранять дистанцию по отношению к работе ($r=0,270$; $p\leq0,01$). В то время как *агрессивный стиль юмора* отрицательно коррелирует с таким показателем как внутреннее спокойствие и равновесие ($r=-0,355$; $p\leq0,01$), что указывает на низкий уровень психической устойчивости, а также с показателем помощи и психологической поддержке коллег в работе ($r=-0,260$; $p\leq0,01$), что говорит об отсутствии желания менеджеров обращаться к коллегам за психологической поддержкой.

Теперь перейдем к описанию взаимосвязей, которые получены нами по стилям юмора, которые в соответствии с классификацией Р. Мартина относятся к адаптивным. Так, результаты корреляционного анализа показали, что у менеджеров, которые часто используют *самоподдерживающий стиль юмора*, наблюдается тенденция к более высоким показателям по таким параметрам профессионального здоровья как:

- профессиональная активность (положительные корреляционные связи с такими показателями как профессиональные притязания ($r=0,287$; $p\leq0,01$); готовность к энергетическим затратам ($r=0,366$; $p\leq0,01$); стремление к совершенству ($r=0,360$; $p\leq0,01$)); - увлеченность работой (общая увлеченность

($r=0,269$; $p\leq0,01$); поглощенность ($r=0,281$; $p\leq0,01$); энергичность ($r=0,388$; $p\leq0,01$));

- активная стратегия решения проблем ($r=0,193$; $p\leq0,01$).

Также выявлена положительная взаимосвязь частоты использования самоподдерживающего стиля юмора и такой стратегии преодоления проблемных ситуаций как тенденция к отказу в ситуации неудачи ($r=0,372$; $p\leq0,01$). Мы полагаем, что в такой ситуации мобилизуется внешний локус-контроля. Конформное и уступчивое поведение в большей степени присуще людям с экстернальным локусом, что в ситуации неудачи оказывает положительное влияние на их здоровье и выражается в прибегании к сапомоддеривающему стилю юмора. (Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М., 1984)

При обращении менеджеров к *аффилиативному стилю юмора* (даный стиль имеет наименьшее количество связей с показателями профессионального здоровья), наблюдается совместная изменчивость с такими показателями, как эмоциональное отношение к работе (удовлетворенность жизнью ($r=0,329$; $p\leq0,01$); чувство социальной поддержки ($r=0,369$; $p\leq0,01$); здоровье и общая адаптация ($r=0,192$; $p\leq0,01$)). При обращении к аффилиативному стилю юмора также происходит снижение уровня профессионального выгорания по таким показателям как эмоциональное истощение («выгорание») ($r=-0,202$ $p\leq0,01$) и профессиональный перфекционизм ($r=-0,222$ $p\leq0,01$).

Подводя итоги и обобщая описанные выше результаты корреляционного анализа, отметим, что по сравнению с дезадаптивными стилями юмора все корреляционные связи, полученные с адаптивными стилями юмора, можно охарактеризовать как слабые (значение r для аффилиативного стиля юмора колеблется от 0,192 до 0,369, для самоподдерживающего стиля юмора - от 0,193 до 0,388). При использовании

дезадаптивных стилей юмора увеличивается уровень эмоционального истощения, неудовлетворенности, напряженности и низкой самооценки.

Также результаты исследования показали, что самоподдерживающий стиль, отнесенный Р. Мартином к адаптивным стилям юмора, учитывая особенности его корреляционных связей с параметрами профессионального здоровья менеджеров, может относиться как к адаптивным, так и дезадаптивным стилям, что, на наш взгляд, может быть обосновано его связью с таким явлением как дистанцирование (Мартин Р., 2009). Дистанцирование, в свою очередь, может иметь как положительные, так и негативные последствия, что подтверждается выявленной положительной взаимосвязью между частотой использования самоподдерживающего стиля юмора и такой стратегией преодоления проблемных ситуаций как тенденция к отказу в ситуации неудачи.

Далее перейдем к рассмотрению связей, полученных между показателями профессионального здоровья и паттернами эмоционального реагирования. В таблице 20 представлены значимые корреляционные связи между показателями профессионального здоровья менеджеров и формами их отношения к юмору ($p \leq 0,01$).

Две шкалы методики «Отношение к смеху и юмору» страх насмешки и склонность посмеяться над самим собой имеют одинаковое количество значимых корреляционных связей, а именно - 7 связей с показателями профессионального здоровья; шкала склонность к высмеиванию других имеет 6 корреляционных связей. Прежде чем приступить к подробному описанию полученных результатов, отметим, что с показателями увлеченности работой не было выявлено ни одной значимой корреляционной связи. Наибольшее количество взаимосвязей получено с общим показателем профессионального выгорания и его компонентами; более того, в большинстве случаев они

идентичны для всех трех шкал. Перейдем к более детальному их рассмотрению.

Таблица 20

Результаты корреляционного анализа по отношению к юмору

Показатели профессионального здоровья	Отношение к юмору		
	Страх насмешки	Склонность выставлять себя объектом насмешки	Склонность к высмеиванию других
Субъективное значение деятельности			
Профессиональные признаки			
Готовность к энергетическим затратам		.245**	
Стремление к совершенству	.201**	.265**	.205**
Способность сохранять дистанцию по отношению к работе			
Тенденция к отказу в ситуации неудачи			
Активная стратегия решения проблем			
Внутреннее спокойствие и равновесие			
Чувство успешности в профессиональной деятельности	-.189**		
Удовлетворенность жизнью			
Чувство социальной поддержки	-.276**		-.222**
Эмоциональное истощение (выгорание)	.335**	.317**	.366**
Напряженность в работе	.196**	.205**	.194**
Удовлетворенность работой и оценка её значимости			
Профессиональный перфекционизм	.239**	.354**	.325**
Самооценка качества работы			
Помощь и психологическая поддержка коллег в работе		.199**	
Профессиональное развитие и самоусовершенствование			
Общая самооценка			
Здоровье и общая адаптация			
Интегральный индекс профессионального выгорания	.242**	.268**	.249**
Энергичность			
Энтузиазм			
Позитивность			
Показатель общего у倦чения			

В результате анализа полученных корреляционных связей установлена взаимная изменчивость основных паттернов эмоционального реагирования - страх насмешки, склонность выставлять себя объектом насмешки и склонность к высмеиванию других - с такими параметрами профессионального выгорания по методике В.А. Винокура как эмоциональным истощением («выгорание»);

напряженностью в работе; профессиональным перфекционизмом; а также интегральным индексом профессионального выгорания.

Все корреляционные связи положительные. У респондентов с высокими средними значениями по трем шкалам паттернов эмоционального реагирования наблюдается тенденция и к более высоким показателям выраженности выгорания в целом и в частности вышеуказанных функциональных компонентов.

Теперь рассмотрим корреляционные связи, которые получены нами по паттернам эмоционального реагирования и показателям трех сфер личности Менеджерам, для которых характерно становиться объектом насмешки, свойственно, с одной стороны, готовность к энергетическим затратам и выраженное стремление к совершенству; с другой - признаки выгорания (эмоциональное истощение, напряженность в работе, профессиональный перфекционизм). Мы полагаем, что это вполне закономерно, так как желание быть осмеянным требует эмоциональных и энергетических затрат, что в свою очередь может приводить к их чрезмерному использованию, и в результате появлению признаков истощения и выгорания.

Мы полагаем, что именно в связи с этим мы получили положительные корреляционные связи с индексом профессионального выгорания по всем трем шкалам: страх насмешки ($r=0,242 p\leq 0,01$); склонность становиться объектом насмешки $r=0,268 p\leq 0,01$); склонность к высмеиванию других ($r=0,249 p\leq 0,01$).

Все три паттерна эмоционального реагирования - страх насмешки ($r=0,201 p\leq 0,01$), склонность становиться объектом насмешки ($r=0,265 p\leq 0,01$) и склонность к высмеиванию других ($r=0,205 p\leq 0,01$) - положительно коррелируют с показателем стремление к совершенству (показатель такой сферы личности как профессиональная активность по методике АВЕМ). Иными словами, указанные показатели демонстрируют совместную

изменчивость, которая, вероятно, связана с тем, что изменение эмоционального фона при обращении к одному из трех паттернов эмоционального реагирования и желание сделать работу не просто хорошо, а очень хорошо, пограничное с перфекционизмом, может привести в результате к негативным последствиям, связанным с ухудшением профессионального здоровья.

Паттерн страх насмешки отрицательно коррелирует с эмоциональным отношением к работе (чувство успешности в профессиональной деятельности ($r=-0,189 p\leq 0,01$); чувство социальной поддержки ($r=-0,276 p\leq 0,01$)). Паттерн склонность к высмеиванию других также отрицательно коррелирует с эмоциональным отношением к работе (чувство социальной поддержки ($r=-0,222 p\leq 0,01$)). Таким образом, при обращении опрошенных менеджеров к таким паттернам эмоционального реагирования как страх насмешки и склонность к высмеиванию других, эмоциональное отношение к работе снижается, а именно изменяется чувство социальной поддержки.

Подводя итоги и обобщая описанные выше результаты корреляционного анализа, выявлено, что три паттерна эмоционального реагирования имеют сходные связи с показателем стремление к совершенству и эмоциональным отношением к работе, а также интегральным индексом профессионального выгорания. При увеличении выраженности паттернов эмоционального реагирования выгорание возрастает, и наоборот.

Рассмотрев корреляционные связи между показателями профессионального здоровья, стилевыми и эмоциональными особенностями юмора, следует отметить, что с научной точки зрения, простое установление связи между переменными не означает существования причинно-следственных отношений, то есть наличие корреляции не устанавливает отношения последовательности между причиной и следствием. Оно просто указывает, что две переменные (в нашем случае – это профессиональное

здоровье и эмоционально-стилевые особенности юмора) взаимосвязаны между собой в большей степени, чем это можно ожидать при случайном совпадении. Тем не менее, опираясь на изложенные выше основные положения теории стилей юмора, мы предположили, что частое использование дезадаптивных стилей юмора и высокая выраженность таких паттернов эмоционального реагирования как гелотофобия и катагеластицизм является причиной низких показателей профессионального здоровья.

Далее, с целью установления влияния исследуемых переменных на профессиональное здоровье менеджеров был проведен регрессионный анализ. Анализ осуществлялся при помощи метода шагового отбора переменных (вероятность включения – 0,05; вероятность исключения – 0,1). В качестве зависимых переменных выступили следующие критерии профессионального здоровья менеджеров: (1) профессиональная активность; (2) психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций; (3) эмоциональное отношение к работе; (4) интегральный индекс профессионального выгорания и (5) увлеченность работой. В качестве независимых переменных выступили субъективные оценки частоты использования стилей юмора и степень выраженности паттернов эмоционального реагирования.

Сначала в качестве зависимой переменной был взят показатель *профессиональной активности* менеджеров, связанный с поведением и переживаниями менеджеров в профессиональной среде. Коэффициент детерминации равен 0,43; коэффициент множественной корреляции ($R=0,65$) говорит о высокой взаимосвязи этих показателей. Предикторами являются: самоуничтожительный, агрессивный, самоподдерживающий стили юмора; гелотофilia и катагеластицизм; (таблица 21).

Таблица 21

Данные регрессионного анализа для зависимой переменной
 «профессиональная активность»

Model		Unstandardized	Std. Error	Standardized Coefficients
		Coefficients		Beta
1	(Constant)	1,684	0,576	
	самоуничижительный стиль юмора	0,488	0,086	0,546
	гелотофилия	0,870	0,212	0,424
	самоподдерживающий стиль юмора	0,385	0,117	0,221
	катахолостицизм	-0,471	0,202	-0,238
	агрессивный стиль юмора	-0,156	0,084	-0,157

Это означает, что изменчивость уровня профессиональной активности на 43% обусловлена перечисленными выше стилевыми и эмоциональными особенностями юмора.

Наибольший вклад в развитие профессиональной активности вносит самоуничижительный стиль юмора ($\beta = 0,546$) и склонность становиться объектом насмешки ($\beta = 0,424$). Вероятно, опрошенные менеджеры склонны к самоуничожению самих себя, а также выставлению себя в качестве объекта осмеяния в связи с низкой самооценкой и неуверенностью в себе, что в свою очередь может приводить к повышению профессиональной активности как запуску компенсаторного механизма. С другой стороны, на повышение профессиональной активности влияют такие предикторы как агрессивный стиль юмора и склонность к высмеиванию других. Вероятно, это связано с тем, что агрессия, возникающая при использовании таких форм юмора, аккумулирует внутренние ресурсы, которые и позволяют менеджерам повышать профессиональную активность.

2. Взаимосвязи между сферой личности психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций, четырьмя стилями юмора и паттернами эмоционального реагирования выявлены не были.

3. Далее, взяв в качестве зависимой переменной такой показатель как *эмоциональное отношение к работе*, мы получили регрессионную модель с коэффициентом детерминации (R^2) равным 0,40 и коэффициентом множественной корреляции (R) равным 0,63. Значение коэффициента детерминации говорит о том, что изменчивость уровня эмоционального отношения к работе на 40% обусловлена самоуничижительным, самоподдерживающим и аффилиативным стилями юмора; а значение коэффициента множественной корреляции - о высокой взаимосвязи этих показателей.

Таблица 22

Данные регрессионного анализа для зависимой переменной
«*эмоциональное отношение к работе*»

Model	Coefficients(a)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
3	(Constant)	2,141	1,553	
	самоуничижительный юмор	-1,130	0,125	-0,596
	аффилиативный юмор	0,984	0,289	0,206
	самоподдерживающий стиль юмора	0,535	0,239	0,144

Наибольший вклад в изменчивость зависимой переменной вносит самоуничижительный стиль юмора ($\beta = -0,596$): чем чаще опрошенные респонденты используют самоуничижительный стиль юмора, тем более выражена негативная окраска их эмоционального отношения к работе. Что вполне объяснимо, так как самоуничижение не может являться стимулом для сохранения положительного эмоционального фона. С другой стороны, аффилиативный ($\beta = 0,206$) и самоподдерживающий ($\beta = 0,144$) стили юмора,

наоборот, способствуют сохранению положительного эмоционального отношения к работе.

4. Коэффициент детерминации для зависимой переменной *интегральный индекс профессионального выгорания* равен 0,47. Коэффициент множественной корреляции ($R=0,68$) говорит о достаточно высокой взаимосвязи этих показателей. Предикторами являются самоуничтожительный и агрессивный стили юмора. Это означает, что изменчивость показателя интегральный индекс профессионального выгорания на 47% обусловлена дезадаптивными стилями юмора.

Таблица 23
Данные регрессионного анализа для зависимой переменной
«интегральный индекс профессионального выгорания»

Model	Coefficients(a)	Unstandardized		Standardized Coefficients
		Coefficients		Beta5
4	(Constant)	32,492	1,180	
	Самоуничтожительный стиль юмора	2,017	0,411	0,385
	Агрессивный стиль юмора	2,091	0,457	0,359

Как самоуничтожительный ($\beta=0,385$), так и агрессивный ($\beta= 0,359$) стили юмора оказывают сопоставимое влияние на изменчивость зависимой переменной, а именно: интегрального индекса профессионального выгорания. То есть, чем чаще опрошенные менеджеры обращаются к дезадаптивным стилям юмора - самоуничтожительному или агрессивному, - тем выше уровень их профессионального выгорания. Однако следует отметить, что все-таки наибольший вклад в изменчивость зависимой переменной в данном случае вносит самоуничтожительный стиль юмора, обращение к которому часто связано с низким уровнем самооценки и нехваткой уверенности в себе. С одной стороны, самоуничтожительный стиль юмора позволяет разрешить

сложившуюся ситуацию, с другой стороны, он способствует накоплению негативных эмоций, которые в свою очередь приводят к эмоциональному истощению и как следствие профессиональному выгоранию.

5. Были выявлены также причинно-следственные связи между показателем увлеченности работой и двумя дезадаптивными стилями юмора, но мы не будем подробно описывать регрессионную модель, так как у нее получилась слишком маленькая прогностическая способность 12%.

Полученные результаты регрессионного анализа говорят о том, что на уровень профессионального здоровья менеджеров в большей степени оказывают влияние дезадаптивные стили, а именно самоуничтожительный и агрессивный стили юмора. Мы полагаем, что такой результат вполне закономерен: использование самоуничтожительного стиля юмора с целью привлечения внимания коллег-подчиненных и агрессивного стиля юмора с целью проявления властного, доминирующего начала сначала незначительно, но со временем все заметнее и заметнее может сказываться на профессиональном здоровье менеджеров.

3.4. Особенности профессионального здоровья, отношения к юмору и стили его использования в зависимости от пола менеджеров

В соответствии с задачами нашего исследования мы сравнивали группы, выделенные по полу (мужчины и женщины) с помощью метода дисперсионного анализа.

На основании результатов исследования с использованием F-критерия Фишера мы обнаружили значимые различия между менеджерами-мужчинами и менеджерами-женщинами по стилям юмора. Рассмотрим их подробнее.

Нами были получены значимые различия у руководителей-мужчин и руководителей-женщин, которые характеризуют особенности их профессионального здоровья. Рассмотрим их подробнее.

Таблица 24

Значимые различия между мужчинами и женщинами по показателям поведения и переживаний, связанных с работой

Название шкал*	Мужчины		Женщины		F-критерий	Sig.
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение		
1.1.Субъективное значение деятельности	4,17	1,02	4,98	1,01	25,18	0,00
1.2.Профессиональные притязания	5,94	0,89	5,20	0,76	35,51	0,00
1.3.Готовность к энергетическим затратам	7,13	1,25	5,06	1,00	126,38	0,00
1.4.Стремление к совершенству	4,40	1,06	3,19	1,06	54,81	0,00
1.5.Способность сохранять дистанцию по отношению к работе	6,25	1,46	5,16	0,73	29,43	0,00
2.1.Тенденция к отказу в ситуации неудачи	5,74	1,04	4,56	1,03	54,44	0,00
2.2.Активная стратегия решения проблем	4,76	1,18	3,84	1,22	24,69	0,00
3.1.Удовлетворенность жизнью	3,51	1,86	6,22	1,56	98,24	0,00
3.2.Чувство социальной поддержки	2,97	1,77	5,05	0,78	76,81	0,00

Примечание: * в таблице пронумерованы показатели: 1 - «профессиональная активность»; 2 - «психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций»; 3 - «эмоциональное отношение к работе».

Так, например, такой показатель как «профессиональная активность» значимые различия получены по всем пяти шкалам опросника. У мужчин средние значения значимо выше, чем у женщин, по следующим четырем

показателям: профессиональные притязания ($M_u=5,94 \sigma=0,89$; $M_k=5,20 \sigma=0,76$), готовность к энергетическим затратам ($M_u=7,13 \sigma=1,25$; $M_k=5,06 \sigma=1,00$), стремление к совершенству ($M_u=4,40 \sigma=1,06$; $M_k=3,19 \sigma=1,06$), способность сохранять дистанцию по отношению к работе ($M_u=6,25 \sigma=1,46$; $M_k=5,16 \sigma=0,73$).

Наибольшая разница между средними значениями получена нами по показателю готовность к энергетическим затратам: высокий показатель в мужской выборке, вероятно, объясняется тем фактом, что им легче находить применение своим силам в профессиональной сфере. Достаточно высокие показатели по шкале способность сохранять дистанцию по отношению к работе могут объясняться тем, что мужчинам-менеджерам легче установить дистанцию по отношению к работе, нежели женщинам-менеджерам, которые могут воспринимать рабочий коллектив отчасти как свою семью. Более высокий уровень профессиональных притязаний у мужчин, возможно, связан с более высокой по сравнению с женщинами личностной значимостью потребности в карьерном росте в иерархии их индивидуальных ценностей. Более низкий показатель по шкале стремление к совершенству у женщин, на наш взгляд, объясняется тем, что уровень притязаний у женщин-менеджеров не так высок, а, следовательно, и самосовершенствование не является профессиональным приоритетом.

Различия, полученные по показателю субъективное значение деятельности значимо выше у женщин ($M=4,98 \sigma=1,01$) по сравнению с их коллегами мужчинами ($M=4,17 \sigma=1,02$). Исходя из укорененных в культуре гендерных стереотипов, связанных с субъективно-эмоциональным подходом женщин ко многим сферам жизни, субъективное значение деятельности в силу более высокого уровня переживаний происходящих событий, более значимо для женщин.

Получены значимые различия и по стратегиям преодоления проблемных ситуаций: так, средние значения по таким параметрам как тенденция к отказу в ситуации неудачи ($M_m=5,74 \sigma=1,04$; $M_k=4,56 \sigma=1,03$) и активная стратегия решения проблем ($M_m=4,76 \sigma=1,18$; $M_k=3,84 \sigma=1,22$), выше у менеджеров-мужчин, чем у женщин. Мы полагаем, что субъективная оценка частоты использования данных стратегий для решения проблемных ситуаций у мужчин выше в связи с тем, что они в большей степени включены в профессиональный процесс, а также легче адаптируются к возникающим проблемным ситуациям.

Установлено также, что у такого показателя как эмоциональное отношение к работе у женщин-руководителей средние значения по показателям «удовлетворенность жизнью» ($M_k=6,22 \sigma=1,56$; $M_m=3,51 \sigma=1,86$) и «чувство социальной поддержки» ($M_k=5,05 \sigma=0,78$; $M_m=2,97 \sigma=1,77$) выше, чем у мужчин. Так как изначально - по своей природе - женщина направлена на проявление своего эмоционального начала в большей степени, нежели мужчина, поэтому ей легче находить удовлетворение и радость во всем, что ее окружает, нежели мужчине. Также ей легче обрести социальную поддержку в силу большей эмоциональной включенности в отношения с людьми, а, следовательно, и своими коллегами-подчиненными.

Таким образом, обобщая значимые различия, полученные по методике AVEM, мы приходим к выводу, что в структуре поведения и переживаний, связанных с работой, наблюдаются следующие половые различия: у женщин более выражен эмоциональный компонент в отношении к работе, а у мужчин – более высокий уровень профессиональной активности.

Теперь рассмотрим значимые различия, полученные по профессиональному выгоранию. Данные представлены в таблице 25 .

Перейдем к анализу полученных результатов в опрошенной группе респондентов. Установлено, что среднее значения интегрального индекса

профессионального выгорания выше у менеджеров-мужчин ($M=48,72 \sigma=3,10$), чем у женщин ($M=42,93 \sigma=2,89$).

Таблица 25

Значимые различия между мужчинами и женщинами по показателям основных функциональных компонентов профессионального выгорания

Функциональные компоненты	Мужчины		Женщины		F-критерий	Sig.
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение		
Эмоциональное истощение («выгорание»)	44,85	4,67	40,73	5,44	34,65	0,00
Напряженность в работе	46,65	5,26	43,56	5,48	14,25	0,00
Удовлетворенность работой и оценка ее значимости	58,36	6,58	41,45	12,36	147,27	0,00
Профессиональный перфекционизм	48,84	5,24	54,71	5,02	50,99	0,00
Самооценка качества работы	51,03	6,52	39,48	4,65	159,91	0,00
Помощь и психологическая поддержка коллег в работе	54,79	13,65	50,78	6,01	4,85	0,02
Профессиональное развитие и самоусовершенствование	53,35	7,56	31,22	8,08	339,99	0,00
Общая самооценка	47,53	7,52	38,36	4,59	83,37	0,00
Здоровье и общая адаптация	49,22	15,91	39,96	5,59	35,31	0,00
Интегральный индекс профессионального выгорания	48,72	3,10	42,93	2,89	156,84	0,00

Значимые различия выявлены по шкале удовлетворенность работой и оценка ее значимости: у мужчин этот показатель значимо выше ($M=58,36 \sigma=6,58$), чем у женщин ($M=42,45 \sigma=12,36$). Учитывая, что данная шкала в опроснике характеризует один из функциональных компонентов выгорания, то высокие значения по ней говорят о неудовлетворенности работой и оценкой ее значимости: другими словами, установлено, что менеджеры-женщины в большей степени удовлетворены работой и придают работе

больше значимости, нежели, менеджеры-мужчины. Мы видим, что полученные данные совпадают с показателем удовлетворенность жизнью по методике AVEM. Мы полагаем, что менеджерам-женщинам легче находить удовлетворение в разных аспектах жизни, в том числе и профессиональной деятельности, нежели менеджерам-мужчинам в связи с их эмоционально разносторонней направленностью. Возможно, такая ситуация связана с отсутствием достаточной эмоциональной включенности мужчин в рабочий процесс и сосредоточением в большей степени на административно-технических аспектах работы.

Самая большая разница между средними значениями в выборках менеджеров-мужчин ($M=53,35 \sigma=7,56$) и менеджеров-женщин ($M=31,22 \sigma=8,08$) получена по показателю профессиональное развитие и самоусовершенствование. Мы предполагаем, что у менеджеров-женщин в большей степени присутствует потребность в профессиональном росте, нежели у менеджеров-мужчин в связи с тем, что женщинам в большей степени приходится отстаивать и подтверждать свой должностной статус в фирмах, где количественный перевес находится на стороне менеджеров-мужчин. На наш взгляд, профессиональное развитие и самоусовершенствование дает возможность женщинам-менеджерам повысить свой авторитет, несмотря на доминирующее мужское начало.

По таким шкалам выгорания как общая самооценка ($M_u=47,53 \sigma=7,52$: $M_s=38,36 \sigma=4,59$), самооценка качества работы ($M_u=51,03 \sigma=6,52$; $M_s=39,48 \sigma=4,65$), здоровье и общая адаптация ($M_u=49,22 \sigma=15,91$; $M_s=39,96 \sigma=5,59$) показатели статистически значимо выше у менеджеров-мужчин. Возможно, более низкая самооценка своего качества работы у мужчин-менеджеров связана с недостаточным признанием результатов их деятельности со стороны коллег, что отражается и на их собственной самооценке; нежелание заниматься своим здоровьем, возможно, вызвано субъективным

представлением о себе как о сильном поле, что не подразумевает необходимости в пролонгирующих мерах поддержания здоровья.

Из девяти основных функциональных компонентов выгорания только по шкале «профессиональный перфекционизм» полученные средние значения выше у женщин, то есть женщины ($M=54,71 \sigma=5,02$) предъявляют к себе требования выше, нежели мужчины ($M=48,84 \sigma=5,24$).

Учитывая, что до сих пор отношение к такому феномену как профессиональный перфекционизм является неоднозначным, ряд исследователей приходит к выводу, что профессиональный перфекционизм выступает не только как негативная личностная характеристика профессионала, но и как конструктивная стратегия поведения (Золотарева А.А, 2012, Горская Г.Б., Мантачка Е.В., 2013). В рамках рассмотрения амбивалентной природы перфекционизма, который в последнее время подразделяют на «нормальный» и «патологический», мы полагаем, что полученные нами данные по показателю профессионального перфекционизма у менеджеров-женщин можно отнести к категории «нормального» перфекционизма, который может выступать в качестве личностного ресурса и не влечет за собой нарушения саморегуляции и психологического благополучия. Сопоставляя средние значения выраженности перфекционистских установок в структуре выгорания менеджеров, мы думаем, что можно согласиться с выводом, полученным Г.Ф. Шакировой (2011), что внутриличностный ролевой конфликт не имеет межполовых различий по глубине, однако характеризуется несколько большей частотой встречаемостью у женщин.

Таким образом, обобщая полученные нами данные, можно говорить о том, что профессиональное выгорание как синдром в большей степени проявляется у менеджеров-мужчин. По таким функциональным компонентам выгорания как эмоциональное истощение («выгорание»), напряженность в

работе, неудовлетворенность работой и низкая оценка ее значимости, низкая самооценка качества работы, отсутствие помощи и дефицит психологической поддержки коллег в работе, отсутствие профессионального развития и самоусовершенствования, низкая общая самооценка, нездоровье и низкий уровень общей адаптации у менеджеров-мужчин более высокие показатели, чем у женщин.

Завершая рассмотрение значимых различий, полученных нами по выгоранию в выборке руководителей, приведем для сравнения данные по половым различиям в других профессиональных группах. Так, В.Е. Орел (2001), ссылаясь на работы зарубежных исследователей Дж. Бурке, Г. Гросса, Дж. Даниэля, отмечает, что в различных профессиональных группах у мужчин более высокие показатели по деперсонализации, что может быть связано с преобладанием инструментальных ценностей, а женщины в большей степени склонны к эмоциональному истощению в связи со своей отзывчивостью. В своих выводах, касающихся исследования гендерных различий среди работников правоохранительных органов, А.В. Баратынская (2013) приходит к той же точке зрения. А.И. Вишняков и Т.А. Ульчева (2005), исследуя гендерные особенности эмоционального сгорания среди педагогов, медицинских работников, психологов, приходят к выводу, что у всех этих профессий, как у мужчин, так и у женщин, ведущее место в структуре синдрома эмоционального сгорания занимает редукция личностных достижений в разных ее проявлениях.

Перейдем к рассмотрению значимых различий полученных по шкалам увлеченности работой.

Таблица 26

Значимые различия между мужчинами и женщинами по показателям
увлеченности

Показатели увлеченности работой	Мужчины		Женщины		F-критерий	Sig.
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение		
Энергичность	4,45	0,51	4,01	0,57	29,08	0,00
Энтузиазм	4,14	0,52	4,84	0,69	55,14	0,00
Поглощенность	4,10	0,61	4,32	0,58	4,50	0,03

По показателю энтузиазма у женщин ($M=4,84 \sigma=0,69$) значение выше, чем у мужчин ($M=4,14 \sigma=0,52$). И уровень поглощенности также выше у менеджеров-женщин ($M=4,32 \sigma=0,58$), чем у мужчин ($M=4,10 \sigma=0,61$). Мы полагаем, что женщины в силу более выраженной эмоциональной реакции, больше вдохновляются и зажигаются и имеют более ярко выраженную внутреннюю мотивацию. А по критерию энергичности мужчины-менеджеры оценили себя значимо выше ($M=4,45 \sigma=0,51$), нежели женщины ($M=4,01 \sigma=0,57$). Сходные данные мы получили и по методике AVEM по шкале готовность к энергетическим затратам, что подтверждает наше предположение о том, что для мужчин наиболее характерной сферой является профессиональная активность, тогда как для женщин, эмоциональная сфера.

По данным, полученным О.В. Полуниной (2009) на профессиональной выборке представителей сферы обслуживания, значимых различий по показателям увлеченности работой у мужчин и женщин не выявлено: возможно, это связано со спецификой той профессиональной группы, на которой проводится исследование. В исследованиях В. Шауфели (Schaufeli W., 2004) приводятся результаты, полученные на больших выборках, в соответствии с которыми показатели энтузиазма и поглощенности у мужчин

(N=5,450) значимо выше, нежели у женщин (N=4,066). В профессиональной группе менеджеров мы получили значимые различия по всем трем показателям увлеченности. По показателю общая увлеченность различий не получено. При этом в нашей выборке показатели энтузиазма и поглощенности выше, наоборот, у женщин. Мы полагаем, что это объясняется спецификой профессиональной деятельности наших респондентов. В рамках управлеченческой деятельности женщинам необходимо прикладывать значительно больше усилий для своего продвижения и карьерного роста, а следовательно, демонстрировать более высокий уровень включенности в рабочий процесс, ощущать большую значимость своего труда, испытывать вдохновение, воодушевление, гордость, а также приверженность в отношении своей работы.

Теперь перейдем к рассмотрению различий, полученных нами по стилям юмора и особенностям эмоциональных паттернов реагирования на него среди менеджеров мужчин и женщин. Нами были выявлены значимые различия между менеджерами-мужчинами и менеджерами-женщинами по трем стилям юмора (таблица 27).

Таблица 27
Значимые различия между мужчинами и женщинами по показателям стилей юмора

Стили юмора	Мужчины		Женщины		F-критерий	Sig.
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение		
Самоподдерживающий	4,29	0.38	4,04	0.35	20.94	0,00
Агрессивный	3.90	0.47	2.77	0.51	224,75	0,00
Самоуничижительный	3.91	0,36	2.54	0.60	365.21	0,00

По всем стилям юмора, указанным в таблице № 27 – самоподдерживающему, агрессивному и самоуничтожительному – более высокие средние значения получены в выборке менеджеров-мужчин. Мы считаем полученные данные по агрессивному стилю юмора вполне предсказуемыми, так как обращение к агрессивному стилю юмора, исходя из общепринятых гендерных стереотипов, наиболее характерно для мужчин ($M=3,90 \sigma=0,47$), нежели для женщин ($M=2,77 \sigma=0,51$). Далее, в ситуации использования самоуничтожительного стиля юмора у мужчин, возможно, проявляется мало свойственный им аспект «жертвенности» ($M=3,91 \sigma=0,36$), в связи с чем они чаще готовы посмеяться над собой с целью разрешения какой-либо конфликтной ситуации, чем женщины.

Обращение к самоподдерживающему стилю юмора также в большей степени проявляется у мужчин ($M=4,29 \sigma=0,38$) и в меньшей степени - у женщин ($M=4,04 \sigma=0,35$). Вероятно, это связано с тем, что мужчине легче выставить себя объектом насмешки, нежели женщине. Можно предположить, что такая ситуация опять же связана с разницей гендерных представлений, укорененных в обществе: мужчине значительно легче получить должность менеджера, нежели женщине; и если женщина занимает подобную должность, то решение вопроса посредством выставления себя объектом насмешки для нее в меньшем степени приемлемо (Буенок А.Г., Березовская Р.А., 2013).

По эмоциональным паттернам реагирования различий по полу нами выявлено не было.

Статистически достоверных различий между группами, выделенными по занимаемой должности, выявлено не было. Мы предполагаем, что такая ситуация может быть связана с тем, что мы изучали должностные группы менеджеров высшего и среднего звеньев, которые являются достаточно близкими и порой не обладают ярко выраженными принципиальными

различиями по характеру, содержанию, условиям и требованиям, предъявляемым к работе. В нашей выборке отсутствует такая группа как линейные менеджеры, что, на наш взгляд, и могло повлиять на результаты исследования. Возможно, существуют и иные причины отсутствия достоверных различий между группами по занимаемой должности, но для их выявления необходимо проводить дополнительные исследования.

Таким образом, в результате исследования выявлены статистически значимые различия среди менеджеров в зависимости от их половой принадлежности. Женщинам-менеджерам в меньшей степени свойственно обращение к дезадаптивным стилям юмора в отличие от мужчин-менеджеров; уровень работоспособности и удовлетворенности от профессиональной деятельности выше у мужчин-менеджеров в то время, как уровень эмоционального отношения и увлеченности работой более характерен для женщин-менеджеров.

Выводы

1. Раскрыта эволюция подходов к исследованию феномена юмора в период первой половины XXв. до настоящего времени в контексте профессиональной деятельности в отечественной и зарубежной литературе.

2. Установлено, что профессиональное здоровье менеджеров характеризуется следующими особенностями:

-в структуре поведения и переживаний, связанных с работой, высоким уровнем профессиональной активности и недостаточно выраженной степенью эмоционального отношения к работе;

-в структуре профессионального выгорания наиболее высокие значения получены по таким функциональным компонентам как «отсутствие помощи и дефицит психологической поддержки коллег в работе» и «отсутствие профессионального развития и самоусовершенствования»;

-средним уровнем «влечённости» работой, в структуре которой наиболее выраженной является поглощенность профессиональной деятельностью.

3. Выявлено, что для менеджеров свойственно обращение к адаптивным стилям юмора, среди которых наибольшее предпочтение они отдают самоподдерживающему стилю. Дезадаптивные стили юмора (агрессивный и самоуничижительный) используются реже. Полученные результаты подтверждаются данными по оценке выраженности паттернов эмоционального реагирования на юмор. Опрошенные менеджеры не склонны к высмеиванию своих коллег (катахлазицизм), им не присущ страх насмешки (гелотофобия).

4. Анализ взаимосвязей между показателями профессионального здоровья

показал, что среди менеджеров, которые чаще используют адаптивные стили юмора, наблюдается тенденция к более высоким показателям по стремлению к совершенству, активному использованию совладающих форм поведения, удовлетворенности жизнью, энергичности и поглощенности своей работой. При этом более частое использование дезадаптивных стилей юмора связано с более высокими значениями эмоционального истощения, неудовлетворенности и напряженности; низким уровнем самооценки.

Также выявлено, что у менеджеров, для которых характерны высокие значения по всем паттернам эмоционального реагирования на юмор, наблюдается тенденция, с одной стороны, к более высоким показателям общего уровня профессионального выгорания, а с другой - к изменению эмоционального отношения к работе, которое проявляется в снижении чувства социальной поддержки.

5. Установлено, что на профессиональное здоровье существенное влияние оказывают следующие стилевые и эмоциональные особенности юмора менеджеров: предикторами высокого уровня профессиональной активности является частое использование самоуничтожительного и самоподдерживающего стилей юмора и, наоборот, редкое использование, избегание агрессивного стиля; предикторами высокого уровня профессионального выгорания выступает частое обращении к самоуничтожительному и агрессивному стилям юмора.

6. Обнаружены следующие различия между менеджерами-мужчинами и менеджерами-женщинами: у мужчин наблюдается более высокий уровень профессиональной активности; у женщин - более высокий уровень эмоционального отношения к работе. У женщин выше выражен уровень

энтузиазма и поглощенности работой, а у мужчин - более высокий уровень энергичности; в общем уровне увлеченности различий не обнаружено. Различия при обращении к стилям юмора у менеджеров проявляются в том, что менеджеры-мужчины чаще, чем женщины, используют такие стили юмора как самоуничижительный и агрессивный.

Заключение

До сих пор юмор остается мало изученным феноменом в рамках организационной психологии и психологии труда. Анализ зарубежных и отечественных публикаций показал, что вопрос о влиянии юмора на эффективность профессиональной деятельности, в том числе и на профессиональное здоровье менеджеров, до сих пор не имеет однозначного ответа. На основе результатов эмпирических исследований установлено, что юмор обладает как адаптивными, так и дезадаптивными свойствами: другими словами, юмор может выступать как фактор, улучшающий профессиональное здоровье менеджеров, так и как фактор риска в случае его некорректного использования.

Надо отметить, что зарубежом изучение прикладных аспектов юмора активно развивается с последней четверти XX века. В настоящее время умение менеджера использовать юмор рассматривается в качестве одной из управлеченческих компетенций (*soft skills, humor skills*), которую ряд авторов рекомендует к включению в программу для подготовки руководителей. Следует отметить, что программы МВА (*Master of Business Administration*) все в большей степени сосредотачиваются на личности топ-менеджеров (в том числе на их индивидуально-психологических особенностях), а не только на должностных обязанностях современного руководителя.

Проведенный нами анализ отечественных и зарубежных научных публикаций, в которых рассматриваются критерии и факторы профессионального здоровья менеджеров, показал недостаточную изученность данной проблемы. В большинстве работ исследуются, в основном, такие конструкты как профессиональный стресс и профессиональное выгорание, которые, на наш взгляд, не раскрывают всю

полноту и глубину данного понятия. Такие критерии как эмоциональное благополучие, увлеченность исследуются в меньшей степени. В связи с недостаточной изученностью критериев профессионального здоровья, наше исследование приобретает еще большую актуальность. Именно в качестве критериев, определяющих профессиональное здоровье менеджеров, мы выбрали профессиональное выгорание и увлеченность работой, а в качестве факторов - стилевые и эмоциональные особенности юмора. В связи с тем, что юмор является неотъемлемой частью как личной, так и профессиональной жизни специалиста, возникло предположение о влиянии стилевых и эмоциональных особенностей юмора на профессиональное здоровье менеджеров.

Гипотеза исследования состояла в том, что стили юмора и паттерны эмоционального реагирования влияют на профессиональное здоровье менеджеров: использование дезадаптивных стилей юмора, к которым относятся агрессивный и самоуничтожительный стили, а также высокая выраженность паттернов эмоционального реагирования на юмор (гелотофобия, гелотофилия и катагеластализм) являются факторами риска для профессионального здоровья менеджеров; использование адаптивных стилей юмора - аффилиативного и самоподдерживающего - наоборот, способствуют его сохранению в процессе управленческой деятельности.

В результате проведенного исследования гипотеза исследования подтвердилась частично. Так, в гипотезе мы предполагали, что адаптивные стили юмора (аффилиативный и самоподдерживающий) положительно влияют на профессиональное здоровье менеджеров, тогда как дезадаптивные стили юмора (агрессивный и самоуничтожительный) являются факторами риска для профессионального здоровья менеджеров. В результате мы получили следующие данные: аффилиативный стиль юмора положительно влияет на эмоциональное отношение к работе; самоподдерживающий стиль – на

профессиональную активность и эмоциональное отношение к работе; агрессивный стиль отрицательно влияет на профессиональную активность и рост индекса профессионального выгорания; самоуничтожительный стиль положительно влияет на профессиональную активность и отрицательно на эмоциональное отношение к работе.

Далее мы предполагали, что высокая выраженность паттернов эмоционального реагирования является фактором риска для профессионального здоровья менеджеров. В результате проведенного исследования мы установили, что гелотофилия (склонность выставлять себя объектом насмешки) способствует повышению профессиональной активности, тогда как катагэластицизм (склонность посмеяться над другими) ее уменьшает. Три паттерна эмоционального реагирования имеют сходные связи с показателем стремление к совершенству и сферой личности эмоциональное отношение к работе, а также интегральным индексом профессионального выгорания. При высоких средних значениях наблюдается тенденция к более высоким показателям -выраженности выгорания- в - целом ---и в - частности -его- функциональных компонентов. Таким образом, выдвинутая гипотеза в части паттернов эмоционального реагирования подтвердилась.

Проведенное исследование позволило наметить тенденции к дальнейшему изучению стилевых и эмоциональных особенностей юмора менеджеров, а также к практическому применению полученных результатов. Так, например, юмор как soft skill может способствовать быстрому структурированию и анализу любой входящей информации и принятию решений, а также созданию собственных эффективных бизнес-моделей. Коммуникативные курсы по humor skills с использованием компьютерной бизнес-симуляции (моделирования бизнес-ситуаций) в виртуальном пространстве способствуют созданию индивидуальных, нестандартных форм управления и принятию решений. Введя вопросы изучения и использования

юмора в курсы по управленческим коммуникациям, управлению конфликтами, управлению переговорами, а также в сессии по карьерному росту MBA-программ, можно улучшить качество образования с помощью расширения спектра средств коммуникаций.

Список литературы

1. Абдуллаева М.М. Юмор как средство совладания со стрессом// Психология стресса и совладающего поведения в современном Российском обществе// 'Материалы II Международной научно-практической конференции. Т.2. - Кострома. 23-25 сентября, 2010. - С.10-11.
2. Айсина Р.М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 2007. - 27 с.
3. Амиров Н.Х. Труд и здоровье руководителей. – М., 2002. – 136 с.
4. Арбитайло А.М. Этнические предубеждения и возможности юмора для их преодоления: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - М., 2008. – 29 с.
5. Артемьева Т.В. О методе исследования совладания (копинг) юмором и его возможностях // Казанский педагогический журнал. - 2011. - №4. - С. 118-123.
6. Асеева И.Н. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - Самара, 2007. –24 с.
7. Асаинова М.В. Формирование профессиональной компетентности менеджеров социально-культурной деятельности в вузах культуры и искусств : Дис. ... канд. педагог. наук. - М., 2005. - 234 с.
8. Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. - Том 5. - 1984. - №3. - С.152-162.
9. Баратынская А.В. Проблема исследования эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных органов с позиции гендерного аспекта// <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/5038-2012-11-27-06-48-11> (дата обращения 10.09.2013)

10. Березовская Р.А. Отношение менеджеров к своему здоровью как к фактору профессиональной деятельности: Дис. ... канд. псих. наук. - СПб., 2001. - 240 с.
11. Березовская Р.А. Профессиональное здоровье в управленческой деятельности// Психология профессионального здоровья. Учебное пособие/ Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – Спб; 2006. – С.268 – 295.
12. Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития // Психологические исследования. - 2012. - Т.5(№26). - С.12. <http://psystudy.ru> (дата обращения: 10.01.2013)
13. Березовская Р.А., Буенок А.Г. Роль юмора в развитии синдрома профессионального выгорания менеджеров // Вестник Санкт-Петербург. госуд. универ. - Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. - 2011. - Вып.4. - С.36-43.
14. Буенок А.Г., Березовская Р.А. Стилевые и эмоциональные особенности юмора как фактор профессионального здоровья менеджеров // Научно-теоретический журнал: Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта № 11 (105) — 2013. - С.31-35.
15. Буенок А.Г. Березовская Р.А. Уровень профессионального здоровья менеджеров в зависимости от эмоциональных особенностей использования юмора // Здоровье - основа человеческого потенциала: Проблемы и пути их решения. - Т.8 (I): Труды VIII всерос. науч.-практич. конф. с междунар. участ. - СПб., 2013 - С.350-352.
16. Березовская Р.А., Кириллова А.А. Становление психологии профессионального здоровья в России // Психологический журнал. - №1-2 (31-32). - 2012. - С.18-23.
17. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М.,2006. – 528 с.

18. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб, 1999. – 105 с.
19. Борисов Ю.А. Особенности мотивационно-смысловой сферы и самосознания менеджеров среднего звена производственно-коммерческой фирмы в период перехода к рыночным отношениям. - Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - Ставрополь, 2003. - 23 с.
20. Брайт Д., Джонс Ф. Стресс. Теории, исследования, мифы. СПб., 2003. - 352 с.
21. Бугров С.А. Лапаев Э.В., Пономаренко В.А., Ступаков Г. П. Проблема профессионального здоровья в авиационной медицине// Военно–медицинский журнал. - 1993. - №1. - С. 61 – 65.
22. Буенок А.Г. Адаптивные стили юмора как фактор профессионального здоровья менеджеров // Много голосов - один мир: Сборник науч. статей молод. учен., посвящ. всерос. молодежн. науч.-псих. конф. «Много голосов - один мир: Психология в зеркале междисциплинарного подхода. - Ярославль, 2012. - С.41-43.
23. Буенок А.Г. Взаимосвязь между стилями юмора и увлеченностью работы у менеджеров // Психология здоровья и болезни: Клинико-психологический подход: Матер. всерос. науч.-практич. конф. с междунар. участ., посвящ. 77-летию КГМУ. - Курс, 2012. - С.47-52.
24. Буенок А.Г. Особенности профессионального здоровья менеджеров в зависимости от стилей юмора // Ананьевские чтения - 2013: Психология в здравоохранении: Матер. науч. конф., 22–24 октября 2013 г. - СПб. - С.420-421.
25. Буенок А.Г. Особенности синдрома выгорания в управлеченческой деятельности // Карьерная мобильность: Психологические аспекты исследования // Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: Традиции и перспективы: Материалы Всерос. науч.-практич. конф., г. Ярославль, 19-21 мая 2011. - Ч.III. - Ярославль, 2011. - С.43-46.

26. Буенок А.Г. Отношение к работе и профессиональное выгорание менеджеров // Профессионализация и выгорание: Материалы всерос. науч.-практич. конф., 2-3 ноября, 2012г. - Курск, 2013. - С.18-19.
27. Буенок А.Г. Проблема изучения чувства юмора в управленческой деятельности // Психология XXI века: Материалы междунар. науч.-практич. конф. молод. учен. «Психология XXI века», 21-23 апреля 2011г. - СПб., 2011. - С.139-140.
28. Буенок А.Г. Психологический анализ предпочтаемых стилей юмора в управленческой деятельности // Сибирский психологический журнал. - Томск, 2012. - №45. - С.60-64.
29. Буенок А.Г. Психологические особенности профессионального здоровья руководителей // Психология - наука будущего: Материалы V международной конференции молодых учёных. - М., 2013. - С.86-87.
30. Буенок А.Г. Стили юмора как стратегии совладания и переживания менеджеров в ситуациях профессиональных требований // Психология стресса и совладающего поведения: Матер. III междунар. науч.-практич. конф., 26-28 сент. 2013 г.: В 2 тт. - Кострома, 2013. - Т.2. - С.86-87.
31. Буенок А.Г. Типы поведения менеджеров в ситуациях профессиональных требований // Психология XXI века: Материалы междунар. науч.-практич. конф. молод. учен. «Психология XXI века», 23-25 апреля 2012г. - СПб., 2012. - С.130-132.
32. Буенок А.Г. Увлеченность как фактор профессионального здоровья менеджеров // Здоровье - основа человеческого потенциала: Проблемы и пути их решения. - Т.7 (II): Труды VII всерос. науч.-практич. конф. с междунар. участ., 22-24 ноября 2012 г. - СПб., 2012 - С.616-617.
33. Буякас Т.М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайи) // Вестник МГУ. Серия 14 «Психология». 1995. № 2. С. 53-61.

- 34 Бучацкая М.В. Психологическое благополучие работающих женщин: Дис. ... канд. псих. наук. - М., 2006. - 250 с.
35. Величковский Б.Т. Социальный стресс, трудовая мотивация и здоровье. Великий Новгород, 2005. – 35 с.
36. Вербина Г.Г. Психолого-акмеологическая концепция развития профессионального здоровья специалиста: Автореф. дис. ... д-ра псих. наук. – Тамбов, 2011. – 53 с.
37. Винокур В.А. Опросник «ОРПВ»: Отношение к работе и профессиональное «выгорание». – СПБ.: МАПО, 2009. - 24 с.
38. Винокур В.А., Клиценко О.А. Валидизация методики психологической диагностики профессионального «выгорания» в «помогающих» профессиях (опросника «ОРПВ»). [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. Журн. 2012. - №1. URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 13.12.2012).
39. Вишняков А.И., Ульчева Т.А. Гендерные особенности эмоционального сгорания у представителей помогающих профессий // Вестник ОГУ. - 2005. - №12. С.146-2005.
40. Водопьянова Н.Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека// Вестник СПбГУ Сер.12. - 2009. - Вып.1. - С.75-86.
41. Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С. Теоретические аспекты профилактики и коррекции профессионального выгорания // Вестник Санкт-Петербургского Университета. - Серия 16. - Вып.2 - СПб., - 2013. С.4-14.
42. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. - СПб., 2008. - 336 с.
43. Всемирнова Ю. В. Социально-психологические механизмы формирования профессиональной компетентности менеджеров по продажам в условиях

- внутрифирменного обучения: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - Ярославль, 2007. - 24 с.
44. Гаранян Н.Г. Перфекционизм и психические расстройства (обзор зарубежных эмпирических исследований)/ Н.Г.Гаранян // Журнал «Терапия психических расстройств». - 2006. - № 1. - С. 23-31
45. Горская Г.Б., Мантака Е.В. Личностные факторы конструктивности проявлений перфекционизма у старшеклассников // <http://teoria-practica.ru/-8-2013/psychology/gorskaya-mantachka.pdf> (дата обращения 25.08.2013)
46. Гринь Е.И. Личностные ресурсы преодоления психического выгорания у спортсменов: Автореф. Дис. ... канд. психолог. наук. – Краснодар, 2009. – 24 с.
47. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы// Психологические проблемы самореализации личности/ Под ред. А.А. Крылова и Л.А. Коростылевой. СПб., 1997. - С.143-156.
48. Гринберг Дж. Управление стрессом. - СПб., 2004. - 496 с.
49. Гурвич И.Н. Социальная психология здоровья: Дис. ... док. психолог. наук - СПб., 1997. - 392 с.
50. Дарьялова В.А. К вопросу о профилактике синдрома выгорания // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сб. науч. ст. - Курск, 2007. С. 51-54.
51. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. - СПб., 2001. - 720 с.
52. Дедов Н.П. Диагностирующая и регулирующая роль юмора в экстремальных условиях : Дис. ... канд. псих. наук. - М., 2000. - 224 с.

53. Димова В.Н. Личностные детерминанты и организационные факторы развития психического выгорания личности в профессиях «субъект-объектного» типа: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - Ярославль, 2010. - 25с.
54. Ениколопов С.Н., Иванова Е.М., Зайцева А.С. Апробация опросника Р. Мартина на стили юмора// Материалы IV Всероссийского съезда Российского общества психологов. - Ростов-на-Дону. - 18–21 сентября 2007. - 1: 357
55. Ермакова Е.В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) // Культурно-историческая психология. - 2010. - №1. – С.27-39
56. Жеглова К.Ю. Особенности динамики формирования психического выгорания в профессии оператора телекоммуникационной связи: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - Ярославль, 2007. – 26 с.
57. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М., 2005. – 336 с.
58. Золотарева А.А. Диагностика индивидуальных различий перфекционизма личности: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - Москва, 2012. - 25 с.
59. Иванова Е.М. Нарушения чувства юмора при шизофрении и аффективных расстройствах : Автореферат дис. ... канд. псих. наук. - М., 2007. - 24 с.
60. Иванова Е.М., Ениколопов С.Н. Исследования чувства юмора в психологии (обзор) // Вопросы психологии. - 2006. - № 4. - С.122-133.
61. Иванова Е.М., Митина О.В., Зайцева А.С., Стефаненко Е.А., Ениколопов С.Н. Русскоязычная адаптация опросника стилей юмора Рода Мартина // Теоретическая и экспериментальная психология. - Т.6 (2). - М.,2013. - С.71-85.
62. Иванова Е.М., Стефаненко Е.А., Ениколопов С.Н., Пройер Р., Рух В. Апробация опросника отношения к юмору и смеху на российской выборке. Теоретические и прикладные проблемы медицинской психологии. Научное издание. Сборник материалов Всероссийской юбилейной научно-практической конференции (к 85-летию Ю.Ф. Полякова). - М., 2013. - С. 59-61.

63. Иванова Н.В. Особенности проявления юмора у подростков с отклонениями в развитии: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - СПб., 2006. - 21с.
64. Иванова Н.В., Порохова С.Т. Юмор и адаптивный потенциал подростков с проблемами в развитии// Вестник СПбГУ. – Серия 12. – Вып.1. – Часть 1 (Март). – СПб., 2009. С. 99-108.
65. Карвасарский Б.Д. Неврозы. - М., 1990. - 576 с.
66. Карпова Н.Л. Мотивационная включенность в деятельность: структура, механизмы, условия формирования: Дис. ... док. псих. наук. - М., 1998. - 394 с.
67. Качина А.А. Психологическая структура профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса : Дис. ... кандид. псих. наук. - Москва, 2006. - 163 с.
68. Кременецкая А. В. Проявление чувства юмора у подростков: Дис. ... канд. псих. наук. - СПб., 2001. - 181 с.
69. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса: Психологическая антропология стресса. М., 2009. – 943 с.
70. Кобозев И.Ю. Оценка профессионального стресса и его влияния на копинг поведение руководителей // Вестник психотерапии. - 2011. - Т.42. №37. - С. 92-100.
71. Ковалева О.А. Стресс руководителя и совладание с ним // Актуальные проблемы личности: Сборник научных статей студентов, магистрантов и аспирантов по проблемам психологии. Вып.4. - Гродно, 2012. - С.285-295.
72. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. - М., 1984. - 225 с.
73. Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: Автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.03. – Тамбов, 2004. – 24 с.

74. Крюкова Т.Н. О методологии исследования и адаптации опросника диагностики совладающего (копинг) поведения // Психология и практика: Сб. научн. трудов. Вып. 1. - Кострома, 2001.-С. 70-82.
75. Кузьмин А.Б. Влияние системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителя: Дис. ... канд. психолог. наук. - Тверь, 2006. -156 с.
76. Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: Дис. ... канд. псих. наук. - М., 2006. - 175с.
77. Латышев Ю.В. Феномен юмора в социально-информационном взаимодействии : Теоретико-методологический анализ: Автореф. дис. ... канд. философских наук. - Новосибирск, 2003. - 18с.
78. Линева Е.Л. Эффекты автономии на профессиональное выгорание в контексте психологического благополучия//Материалы Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2007». Секция «Психология». «Психология в междисциплинарном поле наук». 12-13 апреля 2007 г
[\(http://www.psy.msu.ru/science/conference/lomonosov/2007/program2007.pdf\)](http://www.psy.msu.ru/science/conference/lomonosov/2007/program2007.pdf)
79. Лук А.Н. О чувстве юмора и остроумии. - М., 1968. - 191 с.
80. Лук А.Н. Юмор, остроумие, творчество. - М., 1977. – 183 с.
81. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа // Вопросы психологии. - 2008. - №2. - С. 3-16.
82. Макареня А.А. Влияние синдрома эмоционального выгорания на профессиональную деятельность руководителей образовательных учреждений как проблема педагогического образования // Специфика педагогического образования в регионах России. - 2010. - №1. - С. 15-17.
83. Маклаков А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: Дис. ... докт. псих. наук. - СПб, 1996. - 392 с.

84. Маклаков А.Г. Методологические основы психологического прогнозирования профессионального здоровья // Психология профессионального здоровья/ Под ред. Г.С. Никифорова. – Спб., 2006 . – С. 40 – 65.
85. Мандрикова Е.Ю. Увлеченность работой: Обзор современных зарубежных исследований // Психология в вузе . - 2012. - № 6. - С. 53-64.
86. Маргошина И.Ю. Юмор как фактор здоровой личности // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. - 2011. - Т.16. №2. - С.88-93.
87. Маргошина И.Ю. Юмор как фактор отношения к здоровью// Здоровая личность/ Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб., 2013. - С.245-259.
88. Мартин Р. Психология юмора / Пер. с англ. под ред. Л.В. Куликова. – СПб., 2009. – 480 с.
89. Маслова Е.С. Особенности психологической компетентности личности менеджера по персоналу: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - Сочи, 2009. - 25 с.
90. Митина Л.М. Профессиональное здоровье учителя: Стратегия, концепция, технология / Л.М. Митина // Нар. образование. - 1998. - № 9-10. - С. 166-170.
91. Митина Л.М. Профессиональная деятельность и здоровье педагога: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина, О.А. Анисимова; Под общ. Ред. Л.М. Митиной. – М., 2005. – 368 с.
92. Мокин Ю.Н. Психологические факторы профессиональной успешности менеджеров по персоналу: Дис. ... канд. псих. наук. - СПб., - 2004. - 161 с.
93. Молчанова Л.Н. Система регуляции состояния психического выгорания: Автореф. дис. ... док. психолог. наук. - М. 2012. - 25 с.
94. Мусийчук М.В. Аксиологическая функция юмора // Вестник Томского государственного университета. - 2007. - № 295. - С. 91-94.

95. Надежина М.А. Личностные и организационные детерминанты психического выгорания в управленческой деятельности : Дис. ... канд. псих. наук : – Ярославль. – 2011. – 214 с.
96. Нартова-Бочавер С.К. “Coping behavior” в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. – 1997. – Т.18. - №5. – С.20-30.
97. Никифоров Г. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности // Работе с кадрами - научное обеспечение /Редколл.: Ю. Н. Голубев и др. Л., 1989. - 175 с.
98. Никифоров Г.С. Практикум по психологии здоровья: Учебное пособие. . - СПб., 2005. - 256 с.
99. Никифоров Г.С. Проблема профессионального здоровья // Психология профессионального здоровья – СПб., 2006 . – С. 9-39.
100. Никифоров Г.С. Понятие профессионального здоровья // Ананьевские чтения - 2013: Психология в здравоохранении: Матер. науч. конф., 22–24 октября 2013 г. - СПб. - С.442-444.
101. Никифоров Г.С., Березовская Р.А. Профессиональное здоровье менеджера// Психология менеджмента/ Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.,2004. - С.314-332.
102. Никифоров Г.С., Шингаев С.М. Становление концепции психологического обеспечения профессиональной деятельности // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 16. 2013. Вып. 3. С. 15–24.
103. Орел В.Е. Синдром «психического выгорания» и стилевые особенности поведения в деятельности профессионала // Сибирский психологический журнал. – 2006. - №23.– С.33-38.
104. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. М., 2005. – 330 с.
105. Орел В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания : Дис. ... доктора психологических наук. - Ярославль, 2005. - 605 с.

106. Поваренков Ю.П. Введение в психологию труда. - Киров, 2006. – 134 с.
107. Полунина О.В. Взаимосвязь увлеченности работой и профессионального выгорания (на примере представителей сферы обслуживания): Автореф. дис. ... канд. псих. наук. – М., 2009. - 27 с.
108. Пономаренко В.А., Разумов А.Н, Пискунов В.А. Здоровье здорового человека. - М., 1996. - 412 с.
109. Пономаренко В. А. Концепция «профессионального здоровья» в летной деятельности// Психология профессионального здоровья. Учебное пособие/Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – Спб., 2006. – с. 217 – 245.
110. Посохова С.Т., Иванова О.К. Отношение беременных женщин к юмору // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. - 2009. - Вып. 1. Ч. I. - С. 116-128.
111. Постылякова Ю.В. Психологическая оценка ресурсов совладания со стрессом в профессиональных группах: Дис. ... канд. псих. наук. – М.,2004. – 184 с.
112. Привалова О. Д. Психическая устойчивость как фактор успешности профессиональной деятельности менеджеров малого бизнеса: Дис. ... канд. псих. наук. - М., 2004. - 160 с.
113. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. - Питер. – 2003. – 607 с.
114. Психология профессионального здоровья. Учебное пособие/Под ред. проф. Г. С. Никифорова. – Спб., 2006. – 480 с.
115. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г.С. Никифорова: Теория и практика. - СПб., 2010. - 816 с.
116. Распопова А.С. Возрастные особенности проявления перфекционизма в спорте: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - Краснодар, 2012. - 23 с.
117. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. - 2002. - № 3. - С. 85-95.

118. Рукавишников А.А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: Дис. ... канд. псих. наук– Ярославль, 2001. – 174 с.
119. Минаш Е.П. Закономерности соотношения стилей саморегуляции и мотивов профессиональной деятельности менеджеров: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - Ярославль, 2012. - 28 с.
120. Рыжов А.Я. Понятия «здоровье» и «профессиональное здоровье» применительно к категории преподавателей вуза: аналитический обзор// Вестник Тверского государственного университета. Серия: Биология и экология. - 2009. - № 14. - С. 38-48.
121. Савина Н.С. Специфика психического выгорания в управленческой деятельности: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - Ярославль, 2009. - 26 с.
122. Савина Н.С. Феноменологические, структурные и детерминационные особенности психического выгорания в деятельности управленческого типа// Научный поиск: Сборник научных работ студентов, аспирантов и преподавателей. – Ярославль, 2008. - Вып.9. – С.154-164.
123. Селигман М. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. - М., 2006. - 368 с.
124. Сергеев А.А., Макарова Л.С., Одинцова Л.А. Исследование чувства юмора как элемента неформальной коммуникации // Вестник Волгоградского государственного университета. - Серия 11: Естественные науки. - 2012. - №2. - С. 73-77.
125. Скутин А.В. Гелототерапия/Смехотерапия – новая медицинская технология // Сибирский вестник психиатрии и наркологии. - 2011. - №3. С.89.
126. Старченкова Е.С. Ресурсы проактивного совладающего поведения // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. - 2012. - № 1.- С. 51-61.

127. Стефаненко Е.А., Иванова Е.М., Ениколопов С.Н., Пройер Р., Рух В. Диагностика страха выглядеть смешным: Русскоязычная адаптация опросника гелотофобии//Психологический журнал. - №2. – Т.32. – 2011. – С.94-108.
128. Тихонова Ю.Г. Феномен психического выгорания и его специфика в управлеченческой деятельности// Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 185-190.
129. Ульянова Ю.И. Индивидуально-психологические особенности чувства юмора в профессиональной деятельности социальных работников: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. - М., 2012. - 25 с.
130. Умняшкина С.В. Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий): Дис. ... канд. психолог. наук. – Томск, 2001. – 162 с.
131. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя// Вопросы психологии. - 1994.- № 6. С.54–67.
132. Хазова С.А. Юмор как ресурс совладающего поведения // Сибирский педагогический журнал.- 2012. - №3. - С.177-182.
133. Хмарук И.Н., Степанова Ю.С. Социально-психологические аспекты обеспечения профессионального здоровья руководителей // Психология: Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2012. - №1. – С.131-150
134. Холодова Е.Н. Психолого-педагогические факторы развития профессиональной устойчивости менеджеров: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. - Владикавказ, 2003. - 30 с.
135. Цуканов Н.Н. Цели и мотивы деятельности менеджера как факторы, влияющие на его эмоциональное выгорание: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. – Казань, 2002. – 20 с.
136. Чиксентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания. - М., 2012. - 461 с.

137. Шатан М.А Ценностные ориентации как фактор, влияющий на синдром профессионального выгорания у руководителей// Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова.- 2011. - №1. С. 110-112.
138. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. - 2005. - №3. - С.95 – 129.
139. Шингаев С.М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров. – СПб., 2011. – 176 с.
140. Шингаев С.М. Профессиональное здоровье в управленческой деятельности // Экспериментальная психология в России: Традиции и перспективы. – М., 2010. - С. 555-560.
141. Шингаев С.М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров: Автореф. дис. ... док. псих. наук. - СПб, 2014 — 40 с..
142. Шостак В.И. Профессиональное здоровье // Психология профессионального здоровья/ Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб., 2006. – С. 67 – 90.
143. Anderson B. Humor and leadership // Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict. - 2005. - №9 (1). - P. 137–144.
144. Arnold K., Turner N., Barling J., Kelloway E.K., McKee M. Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work // Journal of Occupational Health Psychology. - №12(3). - 2007. - P.193-203.
145. Avolio B.J., Howell J.M., Sosik J.J. A funny thing happened on the way to the bottom line: Humor as a moderator of leadership style effects. Academy of Management Journal. - № 42. - 1999. - P. 219-227.
146. Ayan S. Laughing matter//Scientific American Mind. - №20(2). - 2009. - P.24-31.
147. Bakker A., Demerouti E. Job Demands-Resource Model: State of the art // Journal of Managerial Psychology. - №22. - 2007. - P.309-328.
[\(http://www.slideshare.net/arnoldbakker/jd-r-model-bakker-demerouti-10706940\)](http://www.slideshare.net/arnoldbakker/jd-r-model-bakker-demerouti-10706940)

148. Bakker A.B., Demerouti E. Towards a model of work engagement // *Career Development International*. - 2008. - Vol. 13. - P. 209–223.
149. Baltes P., Baltes M. Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation // *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. - New York, 1990. - P.1-34.
150. Barling J., Loughlin C., Kelloway E. Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety // *Journal of Applied Psychology*. - №87. - 2002. - P. 488-496.
151. Baughman W.E. Making work fun: Doing business with a sense of humor//*Hospital Materiel Management Quarterly*. - 2001. - №22(3). - P.79-83.
152. Bradney P. The joking relationship in industry // *Human Relations*. - 1957. - №10(2). P.179–187.
153. Berlyne D. Humor and its kin // *The psychology of humor: Theoretical perspectives and empirical issues*. - NY., 1972. P.43-60.
154. Burke M.. Sarpy S. Improving worker safety and health through interventions. // *Health and safety in organizations: A multilevel perspective*. - 2003. - P.56-90.
155. Burrell G., Morgan, G. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* // Heinemann. - 1979. - P.1-37.
156. Cann A. The roles of humor and sense of humor in responses to stressors // *Humor: International Journal of Humor Research*. - №12(2). -1999. - P.177–194.
157. Carstensen L., Isaacowit D. Charles S. Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity // *American Psychologist*. - 1999. - № 54. - P.165-181.
158. Casey C. Critical analysis of organizations: Theory, practice, revitalization. - London, 2002. - 224p.
159. Caudron S. Humor is healthy in the workplace // *Personnel Journal*. -1992. - №71(6). P.63–68.

160. Chattopadhyay A., Basu K. Does brand attitude moderate the persuasiveness of humor in advertising? // Advances in Consumer Research. - 1990. - №17(1). - P.442.
161. Christian M., Garza A., Slaughter, J. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. Personnel Psychology. - №64. - 2011. P. 89-136.
162. Clouse R.W., Spurgeon K.L. Corporate analysis of humor. Psychology-A quarterly Journal of Human Behavior. - № 32. - 1995. - P. 1-24.
163. Cockburn W., Milczarek M., Irastorza X., Gonzalez E. The Management of Psychosocial Risks Across the European Union: Findings from ESENER / // Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice. - 2012. -V.2. - P.162-183.
164. Cole M., Walter F., Bedeian A., O'Boyle E. Job Burnout and Employee Engagement: A Meta-Analytic Examination of Construct Proliferation // Journal of Management. - Vol. 38. - №5. - 2012. - P.1550-1581.
165. Coser R. Laughter among colleagues // Psychiatry. - 1960. - №23. - P.81–99.
166. Dikkers J., Doosje S., Langle A. Humor as a Human Resource Tool in Organization // Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice. - 2012. - V.2. - P.74 -91
167. Dikkers J. Lange A., De Witte H., Van den Broeck A. Validation of the 4-dimensional structure of the Humour Styles Questionnaire among a large scale employee sample // <http://lirias.hubrussel.be/handle/123456789/4231>.
168. Doosje S., Goede M., Doornen L., Goldstein J. Measurement of occupational humorous *coping* / // *Humor*. - 2010. №23(3). - P. 275–305.
169. Duncan W. The Superiority Theory of humor at work: Joking relationships as indicators of formal and informal status patterns in small, task-oriented groups // Small Group Behavior m. - 1985. - №16(4). - P.556–564.

170. Dixon N. Humor: A cognitive alternative to stress? Stress and anxiety. Vol.7. - 1980. - P.281-289.
171. Eisend M. A meta-analysis of humor in advertising // Journal of the Academy of Marketing Science. - 2009. - №37(2). - P.191–203.
172. Everly G. An introduction to occupational health psychology // Innovations in clinical practice: A source book. - V.5. - Sarasota, 1986. - P. 331-338.
173. Fineman S. Emotion in organization. London, 2000. - 203p.
174. Foa E., Foa U. Resource Theory: Interpersonal behavior as exchange // Social exchange, advances in theory and research. New York, 1980. - P.77-94.
175. Fredrickson B. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions // American Psychologist. - №56. - 2001. - P. 218-226.
176. Frese M., Fay D. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century // Research in organizational behavior. - 2001. - Vol. 23. - P.133–187.
177. Fullagar C., Kelloway K. “Flow” at work: An experience sampling approach // Journal of Occupational and Organizational Psychology. - № 82.2009. - P. 595-615.
178. Fullagar C., Kelloway K. New directions in positive Psychology: Implications for a Healthy Workplace// Contemporary occupational health psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Volume 2. - 2012. - P. 146-161.
179. Gonzalez-Roma V., Schaufeli W., Bakker A., Lloret S. Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles? / // Journal of Vocational Behavior. 2006. - V. 68. - P.165-174.
180. Gorgievski M., Halbesleben J., BakkerA. Expanding the boundaries of psychological resource theories // Journal of Occupational and Organizational Psychology. - № 84. - 2011. - P. 1–7.

181. Gruner C.R. The game of humor: A comprehensive theory of why we laugh. New Brunswick. - 1997. - 197 p.
182. Gunzelman R.J. A research study considering the significance of teaching MBA students how to benefit from appropriate of humor in the workplace. - Colorado. - 2010. - 188 p.
183. Hassard J. Sociology and organization theory: Positivism, paradigms and postmodernity. Cambridge, 1995. - 184 p.
184. Holmes J. Politeness, power and provocation: How humour functions in the workplace // Discourse Studies. - 2000. - №2(2). - P.159–185.
185. Halbesleben J.R.B., Wheeler A.R. The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave // Work and Stress. - 2008. - Vol. 22. - P. 242–256.
186. Hallberg, U., Schaufeli, W.B. "Same " but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? European Journal of Psychology, 11. - 2006.- P. 119-127.
187. Harter J., Schmidt F., Hayes T. Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis // Journal of Applied Psychology. - 2002. - Vol 87. P. 268-279.
188. Hawkins D. Comparing the use of humor to other coping mechanisms in relation to Maslach's theory of burnout. - Florida, 2008. - 129 p.
189. Hobfoll S.Social and psychological resources and adaptation // Review of General Psychology. - 2002. - №6. - P. 307–324.
- Holbeche L., Springett N. In Search of Meaning in the Workplace. - Horsham, 2003.
190. Holmes J., Marra M. Over the edge? Subversive humor between colleagues and friends // Humor: International Journal of Humor Research. - 2002. – №15(1). - P.65-87.

191. Houdmont J., Leka S. Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice. - Oxford, 2010. - Vol. 1. pp. 46–58.
192. Kahn W. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // Academy of Management Journal. - 1990. - Vol. 33. - P. 692-724.
193. Kelloway E., Barling J. Leadership development as an intervention in occupational health psychology // Work and Stress. - Vol. 24. - №3. - 2010. - P.260-279.
194. Klaus P., The hard truth about soft skills: Workplace lessons smart people wish they'd learned sooner. - New York, 2007. - 208 p.
195. Kuiper N.A., Nicholl S. Thoughts of feeling better? Sense of humor and physical pain // Humor. - № 17. - 2004. - P. 37-66.
196. Lange A., Dikkers J. Is Laughter the Best Medicine? Relations between humor and occupational health
 // http://www.uv.es/unipsico/Noticias/pdf/002_Conference_Programme.pdf
197. Lange A., Dikkers J., Demerouti E. A self-regulatory perspective on the effects of humor styles in relation to burnout and work engagement // http://www.uv.es/unipsico/Noticias/pdf/002_Conference_Programme.pdf
198. Lefcourt H., Davidson K., Prkachin K. Mills D. Humour as a stress moderator in the prediction of blood pressure obtained during five stressful tasks / // Journal of Research in Personality. - 1997. - №31(4). - P.523–542.
199. Luthans F., Avolio B., Avey J., Norman S. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction // Personnel Psychology. - №60. - 2007. - P. 541-572.
200. Luthans F., Youssef C., Emerging positive organizational behavior // Journal of Management. - №33. - 2007. - P. 321-349.
201. Malinowski A. The moderating effects of humor on job burnout among mental health therapists: A multiple regression analyses approach. - Capella University. - 2009. - 135 p.

202. Malone P. Humor: A double-edged tool for today's managers? *Academy of Management Review.* - 1980. - № 5(3). - P.357–360.
203. Martin R., Kuiper N., Olinger L., Dance K. Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being // *Humor: International Journal of Humor Research.* - 1993. - №6(1). - P.89–104.
204. Martin R. A., Puhlik-Doris P., Larsen G., Gray J., Weir K. Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire// *Journal of Research in Personality.*- 2003.- 37.- P. 48 – 75.
205. Mauno S., Kinnunen U., Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior,* 70. 2007. - P. 149-171.
206. Maxfield R., Flumerfelt S. The Empowering Principal: Leadership Behaviors Needed by Effective Principals as Identified by Emerging Leaders and Principals // *international Journal of Teacher Leadership.* - V. 2. - № 2. - 2009. - P.39-48.
207. May D.R. Gilson R.L., Harter L.M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77. - 2004. P.11-37.
208. McKee M., Driscoll C., Kelloway E., Kelley E. *.Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers* // *Journal of Management, Spirituality, Religion.* - 2011. - №8(3). - P. 233.
- Morreall J. Humor and work // *Humor: International Journal of Humor Research.* - 1991. -№ 4(3). - P.359–373.
209. Morreall J. *Humour Works.* - Amherst, 1997. - 271 p.

210. Mullen J., Kelloway E. Safety leadership: A longitudinal study of the effects of transformational leadership on safety outcomes // Journal of Occupational and Organizational Psychology. - №82. - 2009. - P.253-272.
211. Mullen J., Kelloway E. Occupational health and safety leadership// Handbook of occupational health psychology. -Washington. - 2011. - P.357-372.
212. Nezlek J., Derks P. Use of humor as a coping mechanism, psychological adjustment, and social interaction // Humor: International Journal of Humor Research. - 2001. - № 14(4). - P. 395–413.
213. O'Qui, K., Derks P. Humor and creativity: A review of the empirical literature. - Cresskill, 1997. - P. 227-256.
214. Peterson C., Seligman M., Character Strengths and Virtues: A Classification and Handbook. – New York. – 2004. -597 p.
215. Pinkser S. Humor and the deadly earnest business major. Business Horizons. - 1982. - №25 (1). - P .40-42.
216. Priest R., Swain J. Humor and its implications for leadership effectiveness. Humor. - №15. - 2002. - P.169-189.
217. Robinson D., Perryman S. Hayday S. The Drivers of Employee Engagement. Brighton, Institute for Employment Studies. - 2004. - 73 p.
218. Rodríguez-Muñoz A., De Lange A., Sanz-Vergel A., Moreno-Jimenez B., Baillien. E. Making jokes at the costs of others? Examining enhancing or buffering effects of humor in relation to workplace bullying // http://www.uv.es/unipsico/Noticias/pdf/002_Conference_Programme.pdf
219. Roecklein J. The psychology of humor: A reference guide and annotated bibliography. - Westport, 2002. - 591 p.
220. Romero E., Pescosolido A. Humor and group effectiveness// Human Relations. - 2008. - № 61(3). - P.395–418.

221. Ruch W., Proyer R.T. The fear of being laughed at: Individual and group differences in Gelotophobia. *Humor // International Journal of Humor Research.* 2008. - №21(1). P. 47–67.
222. Ruch W., Proyer R. T. Extending the study of gelotophobia: On gelotophiles and katagelasticists // *Humor: International Journal of Humor Research.* - 2009. - 22(1-2), P.183-212.
223. Salanova M. Del Libano M., Llorens S., Schaufeli W. Engaged, Workaholic, Burned-Out or Just 9-to-5? Toward a Typology of Employee Well-being // <http://www.researchgate.net> Дата обращения 09.06.2013)
224. Saks A.M. Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 21, No 6. - 2006. - P. 600-619.
225. Schaufeli W., Bakker A. UWES Utrecht work egagement scale: Preliminary manual. - 2004. - 60 p.
226. Schaufeli W., Bakker A. Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept // <http://www.researchgate.net> Дата обращения 09.06.2013.
227. Schaarschmidt U., Fischer A. Manual work-related behaviour and experience patterns: Test Label AVEM: Version 23 - Mödling, 2011. - 151 p.
228. Scheibe S., Zacher H. A Lifespan Perspective on Emotion Regulation, Stress, and Well-Being in the Workplace // Volume 11 of *Research in Occupational Stress and Well Being.* - Bingley. - 2013. - P.1-45.
229. Snyder C., Lopez S. *Handbook of Positive Psychology.* – New York. – 2002. – 800 p.
230. Spotts H., Weinberger M., Parsons A. Assessing the use and impact of humor on advertising effectiveness: A contingency approach // *Journal of Advertising.* - №26(3). - 1997. - P.17–32.
231. Spurgeon K. Humor versus burnout: An organizational analysis of principals and teachers. - 1998. - 91 p.

232. Szabo A. The acute effects of humor and exercise on mood and anxiety. *Journal of Leisure Research.* - 2003. - №35. - P.152-162.
233. Truhillo D., Cadiz D., Rineer J. Designing Jobs for an Aging Workforce: An Opportunity for Occupational Health // *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice.* - 2012. - V.2. - P.109-125.
234. Tumkaya S. Burnout and humor relationship among university lecturers // *Humor: International Journal of Humor Research.* - 2007. - №20. - P.73-92.
235. Vahidifar A., Ghahramani J., Pakdelbonab M., Samudi M. Investigation the Relationship among Principals Life Styles, Job Satisfaction and Organization Commitment Components // *Journal of Basic and Applied Scientific Research* - 2012. - P.5863-5871.
236. Van den Broeck A., De Lange A., De Witte H., Vansteenkiste M., Dikkers J., Vander Elst T. The associations of intrinsic values with social support: humour as an explanatory mechanism book. // Book of abstracts: 9th Conference of the European academy of occupational health psychology. - 2010. - P. 58-59.
237. Vecchio R., Justin J., Pierce C. The influence of leader humor on relationships between leader behavior and follower outcomes // *Journal of Managerial Issues.* - 2009. - № 21(2). -P.171–196.
238. Ventis W.L., Higbee G., Murdock S.A. Using humor in systematic desensitization to reduce fear // *Journal of General Psychology.* 2001. P. 241-253.
239. Vinson G. Aggressive humor and workplace leadership: Investigating the types/ 2006. - 177 p.
240. Ullian J. Joking at work // *Journal of Communication.* -1976. - №26(3). - P.129–133.
241. Westwood R., Rhodes C. Humour, work and organization. - Abingdon, 2007. - 320 p.
242. Westwood R., Johnston A. Humor in organization: From function to resistance // *Humor* - 2013. № 26(2). - P. 219–247.

243. Xanthopoulou D., Bakker A., Demerouti E., Schaufeli W. The role of personal resources in the job demands-resources model / // International J. of Stress Management. - 2007. - Vol. 14. - P. 121–141.
244. Zigarmi D., Nimon K., Houson D., Witt D., Jim Diehl J. From Engagement to Work Passion // kenblanchard.com>img/pub...From_Engagement_to_Work... (Дата обращения 04.06.2013)
245. Zohar D. Modifying supervisory practices to improve submit safety: A leadership-based intervention model // Journal of Applied Psychology. - № 87(1). - 2002. - P. 156-163.

Первичные результаты эмпирического исследования

№ п/п	пол	возраст	стажобщ	стажур	АФЮ	Поддерю	АгрессЮ	УничиЮ	т.фобии	т.фобии	каталем	суб	проф	тер	совер	дисц	сфера 1	отказ	актив	равн	сфера 2	успев	уровн	изд	сфера 3	источен	напряж	удовл	перфек	качвораб	поддерж	усов	са мон	шадоров	ИндексНи	интуз	нергич	ногдан	ОбщЧеч		
1	1	2	30	5	4	4,1	4,1	3,6	3,3	2,3	2,0	2,3	4	5	6	5	8	5,6	7	7	6	6,7	6	3	1	3,3	43,5	44,8	67,3	53,0	42,2	55,7	60,0	47,9	27,3	48,0	4,0	3,8	4,7	4,2	
2	1	2	33	7	3	3,8	4,3	3,7	4,0	2,4	2,0	2,2	5	6	8	4	7	6	5	6	5,7	5	2	1	2,7	39,0	45,9	69,2	49,1	45,3	65,7	54,3	46,9	29,1	46,9	4,5	3,2	3,7	3,8		
3	1	1	51	17	10	3,5	4,0	3,8	3,8	2,2	1,9	1,7	5	6	7	6	7	6,2	6	6	5	5,7	6	2	1	3,0	45,2	40,7	63,6	48,2	46,7	64,3	52,9	47,1	31,8	46,9	4,3	4,0	4,3	4,3	
4	1	1	54	31	25	3,3	4,1	3,7	3,8	2,5	2,4	3,0	5	6	8	4	7	6	7	7	6	6,7	5	1	1	2,3	46,2	43,3	68,2	55,9	45,6	62,9	65,7	49,3	38,2	50,3	4,0	3,7	4,0	3,9	
5	1	2	26	4	3	3,5	4,8	4,2	4,5	2,7	2,9	2,5	4	6	9	6	7	6,4	7	6	8	7,0	6	3	2	3,7	44,1	44,8	60,0	52,3	44,4	61,4	58,6	45,7	33,6	47,8	3,5	4,6	3,8	4,0	
6	1	1	55	33	20	3,6	5,1	3,6	4,8	2,5	2,7	2,7	5	6	8	6	7	6,4	7	5	6	6,0	4	4	2	3,3	46,6	42,6	65,5	48,2	50,0	74,3	57,1	42,1	53,7	53,6	5,3	4,8	4,1	4,8	
7	1	1	58	36	25	3,9	4,9	3,5	4,2	2,3	2,0	1,6	6	8	8	4	7	6,6	7	5	6	6,0	3	5	3	3,7	44,8	45,6	59,1	50,0	37,7	58,6	64,3	48,6	29,1	47,3	4,3	4,7	5,2	4,7	
8	1	1	47	24	16	3,5	5,1	3,6	4,1	2,4	2,1	2,5	3	4	6	6	8	5,4	6	6	6	6,0	4	2	1	2,3	43,8	47,0	65,5	51,8	47,8	64,3	61,4	44,3	37,3	49,2	5,3	4,8	5,2	5,1	
9	1	1	62	39	21	3,8	3,9	3,5	3,7	2,8	2,7	2,8	4	5	8	5	7	5,8	7	6	7	6,7	6	2	1	3,0	43,5	40,0	64,6	53,6	45,6	64,5	55,7	45,7	34,6	47,3	4,8	4,2	4,0	4,3	
10	1	2	29	5	3	3,8	5,0	3,6	4,8	2,3	2,1	2,2	5	6	6	4	6	5,4	7	5	6	6,0	4	2	2	2,7	42,4	51,1	59,1	52,3	50,0	61,4	65,6	47,9	31,8	49,2	4,7	4,0	4,4	4,3	
11	1	2	30	6	3	4,0	5,1	3,4	4,6	1,9	2,0	2,1	4	6	7	4	6	5,4	7	4	5	5,3	3	2	1	2,0	44,1	44,4	64,6	48,6	48,9	67,1	60,0	43,6	30,0	47,7	4,4	4,2	4,3	4,4	
12	1	1	31	8	4	3,9	3,4	3,3	4,5	2,5	2,9	2,5	4	6	9	5	8	6,4	7	6	6	6,3	5	2	1	2,7	42,8	45,2	62,7	49,1	45,6	75,0	61,4	42,1	35,5	46,7	4,5	4,4	4,0	4,3	
13	1	2	40	18	8	3,6	4,0	3,5	3,6	2,1	1,9	1,9	3	6	8	6	7	6	6	5	6	5,7	4	2	1	2,3	43,5	43,3	64,6	49,6	47,6	71,4	62,0	45,0	29,1	47,5	4,8	4,0	4,1	4,3	
14	1	1	44	23	12	4,2	4,3	3,8	4,0	2,2	1,8	1,8	4	5	7	6	9	6,2	6	5	9	6,7	7	2	1	3,3	40,3	38,9	70,9	47,0	44,4	65,7	52,9	48,8	27,3	45,7	3,3	2,7	2,7	2,9	
15	1	1	46	25	16	3,8	4,4	3,1	3,8	1,9	1,9	1,8	5	6	8	4	7	6	5	6	6	5,7	4	1	1	2,0	44,1	43,0	68,2	48,2	43,4	74,3	54,3	40,7	30,9	46,1	5,2	4,6	4,2	4,6	
16	1	2	32	9	4	3,9	4,3	3,8	4,1	1,4	1,5	1,4	3	4	6	5	8	5,2	6	4	6	5,3	5	2	1	2,7	44,5	41,9	65,5	51,8	43,3	69,1	58,6	41,4	25,5	48,8	4,5	4,4	3,7	4,2	
17	1	1	34	11	5	3,5	4,8	3,3	3,7	1,7	1,5	1,8	4	6	6	3	7	5,2	6	4	6	5,3	6	3	3	4,0	43,5	43,3	62,7	49,6	35,6	67,2	55,7	40,7	32,7	46,1	4,5	3,4	3,8	3,9	
18	1	1	37	16	8	3,6	4,4	3,4	3,8	1,5	1,7	1,6	4	6	8	4	7	5,8	7	4	6	5,7	4	1	1	2,0	41,7	41,9	64,6	51,4	45,6	65,7	58,6	40,0	32,7	47,6	4,3	3,2	3,6	3,7	
19	1	1	58	35	24	3,9	5,0	3,6	4,4	1,7	1,7	1,3	5	7	9	6	8	7,8	7	7	6	8	7,0	4	2	1	2,3	43,1	42,6	59,1	49,6	46,7	62,9	60,0	44,5	33,6	46,8	3,7	3,9	3,7	3,6
20	1	1	59	37	26	4,0	5,3	3,1	4,5	1,9	1,9	2,1	4	5	8	5	7	5,8	6	6	6	6,0	6	1	2	3,0	44,5	43,7	63,6	54,6	47,8	64,3	56,4	48,6	38,2	48,9	4,7	3,4	4,0	4,0	
21	1	1	62	38	23	4,4	4,0	2,9	4,1	2,1	2,2	2,1	3	5	7	3	8	5,2	4	5	6	5,0	4	1	1	2,0	42,4	46,7	66,4	51,8	43,3	65,7	62,9	39,3	36,4	48,2	5,0	4,2	3,8	4,3	
22	1	1	44	20	12	3,5	4,5	3,1	3,8	1,5	1,9	1,8	5	7	9	5	8	6,8	6	4	7	5,7	6	2	2	3,3	48,6	45,6	60,0	54,6	55,6	60,7	54,3	42,9	37,3	50,0	4,8	4,0	4,3	4,4	
23	1	1	45	22	11	3,3	4,5	3,8	4,2	1,9	2,3	2,4	3	6	6	3	7	5	5	5	6	5,3	4	2	1	2,3	47,9	47,4	61,8	50,5	52,2	68,9	64,3	42,9	28,2	49,3	4,6	4,3	4,5	4,3	
24	1	1	38	15	10	3,5	4,4	3,4	4,0	1,8	1,9	1,9	3	5	8	5	8	5,8	6	6	6	6,0	4	2	2	2,7	45,2	49,3	64,6	51,4	43,3	57,1	60,0	46,4	29,1	48,6	3,7	3,4	3,5	3,5	
25	1	1	36	13	5	3,6	4,0	3,3	4,1	1,9	1,7	2,2	4	4	8	5	7	5,6	6	5	5	5,3	4	2	1	2,3	43,1	43,3	61,8	48,6	48,9	62,9	61,4	47,9	28,4	47,1	4,4	3,6	3,8	3,9	
26	1	2	29	5	3	4,1	4,9	3,5	4,1	1,9	2,0	1,6	3	6	8	5	8	6	7	6	6	6,3	4	2	1	2,3	45,5	45,2	69,1	52,3	40,0	61,4	60,0	47,1	37,3	48,7	5,0	4,0	4,2	4,4	
27	1	2	28	4	3	4,4	4,1	3,5	3,8	1,5	1,8	1,8	3	5	7	3	7	5	5	4	6	5,0	5	1	1	2,3	41,0	43,0	61,8	49,1	47,8	65,7	63,1	40,7	33,6	46,4	4,2	4,4	4,0	4,2	
28	1	2	32	9	6	4,0	4,6	3,6	3,7	2,2	2,0	2,0	2	2	6	8	4	7	5,4	6	4	6	5,3	4	1	1	2,0	42,4	45,2	66,4	52,7	41,1	68,6	58,6	44,3	35,7	48,4	4,7	4,0	3,7	4,1
29	1	1	34	10	5	4,1	4,3	5,1	3,8	1,9	1,7	1,4	5	6	6	3	4	4,8	5	4	3	4,0	5	3	4	4,0	43,2	49,6	48,2	38,6	58,9	28,6	40,0	41,4	73,6	46,5	5,0	3,0	4,7	4,3	
30	1	1	48	24	17	4,6	4,8	5,3	3,6	1,7	1,9	1,6	6	6	7	3	5	5,4	5	1	3	3,0	4	2	4	2,7	46,7	50,0	53,6	45,5	56,7	31,4	42,5	45,6	70,9	50,8	4,5	4,2	4,8	4,5	
31	1	1	35	13	8	4,4	3,4	4,0	3,7	1,7	1,8	1,7	5	6	6	4	4	5	4	3	4	3,7	2	4	2	2,7	45,5	49,3	50,9	42,3	60,0	30,8	44,3	51,4	67,3	49,8	5,3	4,0	4,9	4,7	
32	1	1	35	12	6	3,8	4,3	4,3	4,9	1,7	1,5	1,6	5	5	6	2	4	4,4	4	4	4	3,3	40,3	48,9	54,6	40,9	52,2	32,9	36,4	48,6	70,0	46,8	5,2	3,6	5,0	4,6					

№ п/п	назначение	в возрасте	стаж работы	стаж учреждения	АФИО	Адрес О	Участие	Фобия	Филиппин	Категория	Профиль	Совершенно	Лицо	Сфера	Оказание	Актив	Равнодушен	Сфера 2	Сфера 3	Источник	Напряжение	Доводы	Перфекционизм	Скачок ворабо	Подтверждение	Самооценка	Здоровье	Индекс Вин	Энергич	Энтузиазм	Погашение	Общая								
33	1 1	36	14	10	4,3	4,1	4,8	3,8	2,1	1,8	1,7	5	7	7	6	4	5,8	6	4	4,7	6	6	4	5,3	44,8	47,4	51,8	43,2	52,2	35,5	41,4	43,6	68,2	47,1	4,8	4,8	4,3	4,7		
34	1 1	33	11	6	4,5	4,4	4,4	3,8	1,9	1,7	2,0	5	6	5	3	5	4,8	5	3	3	3,7	5	3	2	3,3	47,6	49,6	55,5	42,8	53,3	34,3	42,9	43,6	64,3	48,5	5,3	4,2	4,7	4,7	
35	1 2	32	8	3	3,8	3,1	4,1	4,3	1,5	1,8	1,7	4	6	6	3	4	4,6	5	2	3	3,3	6	3	4	4,3	45,2	52,5	52,7	47,3	52,2	35,2	44,3	45,0	69,3	49,1	4,8	4,0	4,7	4,6	
36	1 2	36	13	5	4,3	4,4	4,6	3,3	1,6	1,5	1,5	5	6	5	3	5	4,8	7	4	3	4,7	5	5	4	4,7	47,2	51,6	46,4	41,2	56,7	37,1	42,9	45,7	72,7	48,8	5,4	4,4	4,5	4,7	
37	1 1	37	16	6	4,0	4,8	5,0	4,4	1,7	1,7	1,8	5	6	7	4	4	5,2	4	5	3	4,0	6	3	5	4,7	49,7	47,4	50,0	39,1	55,3	31,4	47,1	44,3	68,2	47,7	5,0	4,2	4,5	4,5	
38	1 2	38	16	7	4,4	4,8	4,4	3,8	1,8	1,3	1,7	5	7	7	3	4	5,2	6	6	3	5,0	7	5	3	5,0	50,3	50,4	52,7	44,6	60,0	34,3	50,0	50,7	66,4	50,7	4,7	3,8	4,7	4,3	
39	1 2	39	17	7	4,6	4,9	4,5	4,0	2,4	2,2	2,3	7	7	5	3	4	5,2	5	5	4	4,7	3	5	3	3,7	47,6	46,7	50,9	41,4	53,3	32,9	42,9	45,7	69,1	50,6	4,5	3,8	4,3	4,2	
40	1 1	37	14	6	4,3	4,1	4,6	4,1	2,1	2,1	2,3	5	5	5	4	4	4,8	7	4	3	4,7	5	3	2	3,3	45,3	45,6	61,8	47,9	51,4	32,9	47,1	42,9	65,3	47,6	4,7	3,6	4,2	4,1	
41	1 2	36	13	5	4,1	4,8	4,6	3,5	1,9	1,7	1,8	6	5	7	4	4	5,2	5	2	3	3,3	4	2	3	3,0	45,1	46,3	58,2	41,8	53,3	38,6	44,3	46,4	62,2	45,8	4,4	4,6	4,8	4,6	
42	1 1	50	27	17	4,0	4,3	4,6	4,0	1,5	1,5	1,6	4	6	6	4	4	4,8	7	3	1	3,7	3	4	3	3,3	45,4	47,2	47,3	42,3	60,0	35,7	42,9	45,9	67,2	47,2	5,2	5,2	5,7	5,3	
43	1 1	44	22	10	3,9	4,6	4,3	3,9	1,7	1,8	1,8	5	4	6	3	5	4,6	5	2	4	3,7	3	3	3	3,0	47,2	46,0	55,5	44,1	64,4	32,9	43,7	40,7	69,1	48,9	4,3	3,8	4,7	4,3	
44	1 1	43	20	12	4,1	4,3	4,3	4,3	2,0	2,0	1,7	5	6	5	4	4	4,8	5	3	3	3,7	4	2	3	3,0	41,7	54,8	49,1	39,6	58,9	34,7	38,6	47,1	76,4	48,5	5,0	4,4	4,7	4,7	
45	1 1	52	29	20	4,0	4,5	4,6	4,4	2,1	2,1	1,9	4	6	6	4	5	5	5	3	4	4,0	5	4	3	4,0	46,6	47,0	54,6	40,5	57,8	35,9	40,0	42,1	65,5	47,2	4,9	4,4	5,5	4,9	
46	1 2	29	4	3	3,9	3,7	4,5	4,0	2,1	2,2	2,1	5	5	5	4	5	4,8	7	4	3	4,7	7	4	1	4,0	45,5	50,4	50,9	42,7	56,7	37,1	44,3	48,6	68,2	48,5	5,0	4,6	5,3	5,0	
47	1 2	36	13	4	4,0	4,0	4,0	3,9	2,0	1,9	1,9	4	6	4	2	3	3,8	4	2	4	3,3	3	2	3	2,7	44,8	49,6	56,4	44,3	51,1	38,6	41,4	44,3	64,5	48,1	5,5	4,4	4,7	4,9	
48	1 2	38	16	7	4,5	4,1	4,8	4,1	2,3	2,3	2,9	5	6	5	4	5	5	6	3	3	4,0	5	4	4	4,3	41,0	50,4	49,1	43,2	60,0	37,3	48,6	46,4	67,3	48,0	5,2	4,5	5,5	4,9	
49	1 2	37	14	6	3,7	4,0	4,2	3,9	1,9	1,9	2,2	5	4	6	3	5	4,6	5	3	3	3,7	4	2	4	3,3	44,1	48,2	56,4	40,0	57,8	36,7	34,3	49,3	66,8	45,4	4,5	4,4	4,9	4,6	
50	1 2	34	11	4	4,1	4,1	4,3	3,8	2,3	1,8	2,3	3	6	7	4	4	4,8	6	5	3	4,7	5	3	3	3,7	45,8	50,0	47,3	38,6	53,3	30,0	44,3	43,6	64,3	46,6	4,1	3,2	4,2	3,9	
51	1 1	35	12	7	4,6	4,4	4,4	4,5	1,9	2,5	1,7	4	6	5	3	5	4,6	5	4	3	4,0	5	4	4	4,3	13,1	51,5	48,2	43,6	54,4	36,1	38,6	49,5	65,2	47,6	5,2	5,0	5,5	5,2	
52	1 1	37	15	8	4,5	3,8	4,3	3,4	2,0	1,7	2,0	5	6	5	3	5	4,8	5	5	2	4,0	6	5	3	4,7	46,6	50,0	51,8	45,2	56,7	31,4	44,3	42,9	70,3	48,2	4,0	3,2	4,3	3,8	
53	1 1	46	23	14	4,3	4,1	4,9	3,9	2,1	2,3	2,2	4	5	3	4	4	4,2	4	2	3	3,0	5	4	4	4,3	40,7	48,2	59,1	43,2	55,6	35,7	38,6	49,3	65,5	47,5	3,5	3,6	3,7	3,6	
54	1 1	51	27	22	3,8	4,1	3,6	4,0	1,9	2,0	1,9	7	5	5	5	8	7	7	4	6,0	6	5	3	4,7	46,2	49,6	52,7	44,1	63,3	44,3	50,0	50,7	63,7	52,1	4,5	3,9	4,8	4,3		
55	1 1	48	25	16	3,6	3,8	4,8	4,3	1,8	1,7	1,8	4	5	6	3	4	4,4	7	5	4	5,3	5	4	4	4,3	48,3	47,0	50,9	45,5	54,4	38,6	52,0	49,3	66,4	49,3	5,0	3,9	4,8	4,5	
56	1 2	47	25	7	3,8	3,6	4,3	3,5	1,9	1,9	1,9	6	6	5	3	5	5	7	4	6	5,7	5	2	2	3,0	58,6	58,2	60,9	60,5	47,8	57,1	54,3	55,5	61,8	57,5	3,2	3,7	3,2	3,4	
57	1 2	43	20	11	4,3	4,1	3,9	3,9	1,7	1,8	1,7	6	8	5	3	5	5,4	7	6	6	6,3	4	2	3	3,0	55,9	63,3	64,8	57,3	51,2	51,4	51,3	62,5	51,8	54,4	3,1	3,6	3,0	3,3	
58	1 2	44	22	8	4,0	4,2	4,1	3,8	2,0	2,2	2,1	6	7	6	4	5	5,6	8	6	6	6,7	5	3	3	3,7	59,3	60,7	58,2	61,4	51,1	54,3	52,9	55,7	59,1	58,9	3,5	4,0	3,3	3,6	
59	1 1	43	20	10	3,9	4,3	3,4	4,1	1,9	1,8	1,7	3	6	7	5	8	5,8	6	6	7	6,3	4	2	1	2,3	44,8	42,2	65,5	50,9	44,4	70,0	56,8	40,7	29,1	47,1	5,0	4,8	4,3	4,7	
60	1 1	48	26	15	3,6	4,4	3,5	4,4	1,7	1,9	1,9	4	6	8	5	8	6,2	6	6	4	7	5,7	6	2	1	3,0	47,2	45,6	60,9	54,6	50,0	64,3	55,7	41,4	33,6	49,0	4,8	4,6	4,4	4,5
61	1 1	50	27	17	3,9	4,8	3,8	4,4	1,7	1,9	1,6	4	6	8	6	8	6,4	7	6	7	6,7	5	3	1	3,0	47,9	47,8	53,4	55,9	47,8	61,4	60,0	53,6	40,9	51,2	5,2	5,2	4,8	5,0	
62	1 1	48	25	18	4,1	3,4	3,7	3,6	1,9	1,9	2,0	3	5	8	5	7	5,6	7	6	6	6,3	6	2	1	3,0	49,0	47,4	59,5	54,1	53,3	60,5	54,8	51,4	46,4	50,5	3,5	3,2	2,9	3,2	
63	1 1	51	27	20	3,9	3,8	3,8	4,0	2,3	2,4	2,7	3	5	7	4	8	5,4	5	5	6	5,3	5	2	1	2,7	51,7	48,2	57,3	55,6	50,0	61,9	51,4	47,1	38,2	51,0	4,0	3,8	3,5	3,8	
64	1 1	61	38	28	4,1	3,6	4,1	3,7	2,4	2,5	2,3	3	6	7	5	6	5,4	5	4	5	4,7	4	4	1	3,0	50,7	46,7	48,2	54,6	50,0	62,8	58,6	46,4	39,1	49,9	3,5	3,9	3,2	3,4	
65	1 1	62	40	33	4,0	3,8	4,0	3,8	2,7	2,8	2,3	4	6	7	5	7	5,8	7	3	5	5,0	4	2	2	2,7	45,7	49,3	60,0	58,0	45,6	60,0	52,9	40,7	31,8	49,3	4,0	3,7	3,7	3,7	
66	1 1	64	42	30	4,3	4,1	4,3	3,9	2,8	2,8	2,9	4	6	7	6	6	5,8	7	5	5	5,7	7	4	1	4,0	46,9	48,9	61,8	51,8	47,8	64,3	55,5	51,4	37,3	50,2	4,4	4,4	3,8	4,2	
67	1 1	54	30	23	4,2	4,3	4,2	4,4	2,9	2,7	2,7	4	6	7	5	6	5,6	6	5	6	5,7	6	5	2	4,3															

Приложение 1

№ п/п	Но.Л	Должн	Позиція	Стажоби	Стажуир	АФІО	Індикатор	Годинки	АрестЮ	ХибЧЮ	ІФобія	Філія	Магістр	Суб	Проф	Чиер	Совер	Лист	Фера1	Лікваз	Фера 2			Успех	Мової	Полі	Фера 3			Істочни	На приж	Перфеки	На чорнаб	Полірж	Усов	Діоров	ІндексВан	Інспірч	Літгуз	Поглан	ОбніУ.Веч		
																					актив	равн	полі	актив	равн	полі	актив	равн	полі														
68	1	1	38	15	8	4,1	4,0	3,6	3,9	2,5	2,9	2,8	4	6	8	5	7	6	7	6	6	6,3	6	1	1	2,7	48,6	43,9	57,3	55,5	51,0	67,1	60,6	48,1	46,4	50,1	4,8	4,0	4,1	4,1			
69	1	2	37	14	6	4,2	4,3	3,6	4,0	2,9	3,3	2,9	5	7	9	5	8	6	8	6	6	6,3	6	2	2	3,3	47,9	42,6	55,5	56,4	52,3	64,3	50,0	47,3	44,6	49,6	4,5	4,4	4,5	4,5			
70	1	2	29	6	3	3,9	4,3	3,7	4,1	2,9	3,3	3,0	5	7	9	6	8	7	7	7	7,0	4	2	1	2,3	48,3	41,9	57,3	54,5	53,1	66,3	51,4	46,4	47,3	50,9	4,6	4,4	4,2	4,4				
71	1	2	33	9	3	3,9	4,1	3,5	4,0	2,7	3,1	2,8	4	6	8	5	7	6	6	6	6,0	6	1	2	3,0	45,3	42,2	53,6	55,5	52,2	67,1	50,0	45,4	45,7	47,8	4,7	4,2	4,5	4,5				
72	1	2	32	7	4	3,9	4,0	3,7	3,8	2,6	2,9	2,5	4	6	8	4	8	6	5	6	6	5,7	4	1	1	2,0	48,3	43,0	58,2	57,7	51,1	64,3	48,6	45,0	43,6	48,9	4,4	4,0	4,0	4,1			
73	1	2	38	14	5	4,0	3,8	3,6	3,8	2,7	2,6	2,7	5	6	8	5	6	6	5	6	5,3	3	3	2	2,7	46,2	49,3	59,1	48,2	46,7	61,4	52,9	48,6	38,2	46,9	4,0	4,1	3,4	3,8				
74	1	2	39	16	7	3,5	4,8	3,1	4,1	1,8	2,0	1,7	5	7	9	5	7	6	6	7	6,0	6	2	1	3,0	45,9	45,9	56,4	54,1	51,1	64,3	55,7	40,7	36,4	48,7	5,0	3,8	4,3	4,4				
75	1	2	40	16	5	3,8	4,6	3,5	4,2	1,8	1,9	1,7	4	7	9	6	7	6,6	7	6	7	6,7	6	2	1	3,0	43,5	44,8	59,1	52,3	46,7	61,9	60,0	40,1	34,6	47,4	4,1	3,6	3,8	3,9			
76	1	1	41	18	8	3,6	4,9	3,1	4,4	1,9	2,0	2,2	3	5	8	5	7	5,6	7	6	6	6,3	6	1	1	2,7	44,5	44,4	60,9	53,2	47,8	62,9	58,6	43,6	37,3	48,4	4,8	3,4	4,2	4,1			
77	1	1	44	20	7	3,9	4,3	5,0	4,3	2,1	2,1	2,1	4	6	8	5	8	6,2	6	5	6	5,7	5	1	1	2,3	43,5	46,3	64,6	52,7	45,6	65,7	61,4	39,3	35,5	48,3	4,8	3,8	4,0	4,2			
78	1	1	47	23	10	3,7	4,1	3,6	4,2	2,0	2,0	1,8	5	6	8	5	5	5,8	6	4	5	5,0	3	3	1	2,3	45,5	48,5	55,5	48,2	53,3	48,6	52,9	44,3	50,9	47,7	5,2	4,0	4,5	4,5			
79	1	2	41	17	6	4,1	4,9	4,4	4,0	1,8	1,9	1,8	5	6	8	4	6	5,8	7	4	5	5,3	5	2	2	3,0	45,5	48,9	56,4	50,5	52,2	47,1	50,0	40,6	53,6	50,8	4,7	4,0	4,5	4,3			
80	1	2	28	5	3	3,9	4,8	4,3	4,5	2,0	2,1	2,0	4	6	9	5	5	5,8	7	5	5	5,7	5	3	1	3,0	44,5	47,8	59,1	48,6	46,7	48,6	51,4	45,0	52,7	48,4	5,2	4,2	4,8	4,7			
81	1	2	28	6	3	4,0	4,6	4,1	4,3	1,7	2,1	2,0	5	7	8	5	5	6	7	5	6	6,0	6	5	2	4,3	45,2	49,3	55,5	50,9	48,9	48,6	45,6	44,2	50,0	51,4	5,3	4,1	4,4	4,6			
82	1	2	30	7	3	3,8	4,6	4,0	4,5	1,7	2,0	2,1	5	7	9	5	6	6,4	6	5	6	5,7	6	4	4	4,7	50,6	50,7	52,6	52,7	54,4	50,0	45,7	42,1	52,7	50,1	5,2	4,5	5,0	4,9			
83	1	2	32	9	4	4,1	4,8	4,3	4,5	1,9	1,9	1,7	5	7	9	6	6	6,6	7	6	7	6,7	6	4	3	4,3	45,5	51,0	53,6	50,0	52,1	47,1	51,4	43,6	50,9	48,7	4,8	4,2	4,5	4,5			
84	1	2	36	15	6	4,2	5,0	4,0	4,8	1,9	2,2	2,1	4	6	8	5	5	5,6	6	6	6	6,0	6	4	4	4,7	46,6	50,0	57,5	51,4	50,0	47,7	48,6	45,0	52,7	49,5	5,2	4,0	4,8	4,7			
85	2	1	44	20	8	4,1	3,9	2,1	1,6	1,6	1,5	1,5	3	5	5	2	5	4	4	4	5	4,3	7	8	6	7	0	33,8	37,8	29,1	54,6	32,2	52,9	17,1	33,6	29,1	37,2	4,2	5,6	4,8	4,8		
86	2	1	40	16	7	4,0	3,3	2,2	2,6	1,9	1,9	1,8	5	6	3	1	5	4	4	4	6	4,7	5	4	5	4,7	44,1	43,0	38,2	55,0	37,8	51,4	22,9	32,6	36,4	42,3	4,6	5,0	4,5	4,7			
87	2	2	36	14	6	3,9	4,6	3,1	3,3	1,9	2,5	2,5	5	6	6	3	4	4,8	4	2	4	3,3	6	6	5	5,7	44,5	45,1	41,8	62,7	35,6	54,3	32,9	40,7	40,9	46,0	4,3	5,4	5,3	5,0			
88	2	2	30	6	2	4,6	3,5	3,3	2,3	1,7	2,1	2,1	5	4	5	3	5	4,4	4	4	5	4,3	3	6	4	4,3	41,0	44,2	42,7	52,3	45,6	50,0	27,1	35,7	34,6	42,8	2,7	3,2	2,9	2,9			
89	2	2	35	11	4	3,9	3,1	3,5	2,5	2,2	2,2	1,6	7	4	2	1	6	4	2	1	4	2,3	2	4	5	3	7	43,8	47,4	30,0	54,6	38,9	48,6	34,3	39,9	37,5	43,6	2,8	3,6	2,7	3,0		
90	2	2	34	12	6	4,0	4,3	3,3	3,4	2,1	1,7	2,1	5	5	4	3	7	4,8	4	3	5	4,0	5	7	5	5,7	42,1	38,2	38,2	54,7	34,4	47,1	28,6	42,9	35,5	44,0	5,1	5,2	4,6	5,1			
91	2	1	40	17	9	4,4	4,6	3,6	3,0	1,7	1,9	2,1	5	6	5	5	5	5,2	6	4	5	5,0	7	6	5	6,0	44,8	50,4	40,5	59,1	34,9	42,9	42,9	40,8	50,0	46,9	2,8	3,0	3,7	3,1			
92	2	1	55	23	13	3,8	3,8	3,3	2,5	1,7	1,9	2,0	6	6	6	3	6	5,4	4	1	5	3,3	3	2	4	3,0	50,7	49,3	41,8	57,7	42,2	58,6	31,4	43,6	44,6	48,5	4,3	5,0	4,8	4,7			
93	2	1	42	18	10	3,7	4,1	2,9	3,3	1,9	1,9	1,9	6	4	5	4	5	4,8	5	5	7	5,7	6	7	6	6,3	36,9	46,2	39,1	52,3	40,0	41,4	30,0	45,7	39,1	42,5	3,8	4,8	4,7	4,4			
94	2	2	32	10	4	4,4	3,5	3,9	2,8	1,7	1,8	1,6	5	5	5	2	4	4,2	2	4	4	3,3	6	7	4	5,7	37,2	40,1	56,6	53,2	35,6	58,6	41,4	52,1	40,9	45,0	2,8	2,8	3,7	2,9			
95	2	1	45	22	12	3,9	3,9	2,1	2,3	2,1	2,1	1,9	5	6	5	3	5	4,8	5	5	6	5,3	7	6	5	6,0	41,0	43,7	31,8	55,9	36,7	51,4	20,0	32,9	33,6	40,9	4,8	5,6	4,8	5,1			
96	2	1	44	20	8	3,9	4,5	2,8	2,5	1,9	2,3	2,3	4	6	6	4	5	5	5	4	5	4,7	7	7	5	6,3	40,7	44,8	32,7	60,5	34,4	52,9	25,7	35,7	37,3	42,7	4,5	5,8	5,1	5,2			
97	2	1	46	23	13	4,1	3,9	2,6	2,1	1,9	2,1	1,8	4	5	5	3	5	4,4	4	5	5	4,7	6	7	5	6,0	39,0	44,1	33,6	53,6	40,3	51,5	29,4	34,3	31,8	40,6	3,7	4,6	4,0	4,1			
98	2	2	28	5	3	4,1	3,6	2,8	2,1	2,3	2,1	1,7	5	5	5	2	5	4,4	4	3	4	3,7	5	6	5	5,3	40,7	44,8	27,3	36,8	35,6	50,0	30,3	37,1	31,7	41,2	3,8	4,8	3,7	4,1			
99	2	1	58	34	18	4,0	4,4	2,6	2,8	2,0	1	7	2	1	5	5	5	3	6	4	8	4	4	5	4,3	6	8	6	6,7	38,6	40,0	31,8	60,3	34,4	49,8	22,9	37,9	32,7	40,3	5,0	5,4	4,9	5,1
100	2	1	61	40	22	4,1	4,4	2,9	2,4	2,1	1,9	2,1	5	6	5	4	5	5	6	4	5	5,0	7	8	5	6,7	41,0	46,1	32,9	57,7	35,6	47,1	31,4	35,7	41,8	43,1	3,8	4,6	4,2	4,2			
101	2	1	42	20	8	3,9	4,0	2,6	2,3	1,9	2,1	2,1	5	6	6	3	6	5,2	4	2	5	3,7	6	6	5	5,7	44,5	45,3	32,7	58,2	38,9	54,3	22,9	37,1	38,2	43,9	4,7						

№ п/п	пол	возраст	стажбий	такжур	АФЮ	Полтерго	Учитчи	Гилья	каталем	суб	проф	эксп	онер	лици	фера 1	отказ	актив	грави	фера 2	чел	Удов.	подд	фера 3	исоцеп	нариж	улов. лет	перфек	начораб	подарж	мсов	самоц	моров	ИндексВин	жергич	нитр	логлан	ОбщЧисл				
103	2	2	29	5	4	4.1	4.1	2,9	2,8	1,9	2,1	2,2	5	6	5	3	5	4,8	6	5	5,3	7	6	5	6,0	45,9	48,9	37,3	58,6	36,7	45,7	31,4	36,4	44,6	45,4	4,0	4,4	4,0	4,1		
104	2	2	28	4	3	3,8	3,9	2,8	3,3	2,1	2,0	2,2	5	6	5	3	6	5	5	4	6	5,0	6	6	5	5,7	44,8	43,0	36,4	56,1	37,8	47,1	25,7	37,1	35,1	43,2	5,0	5,4	4,7	5,1	
105	2	2	34	10	5	3,9	3,5	2,8	2,8	2,3	2,3	1,9	6	5	5	3	5	4,8	6	5	5,3	7	6	5	6,0	45,9	48,9	37,3	58,6	36,7	45,7	31,4	36,4	44,6	45,4	4,0	4,4	4,0	4,1		
106	2	2	36	12	6	4,3	3,5	2,7	2,8	2,1	2,3	2,3	5	5	5	3	5	4,6	4	5	6	5,0	5	6	5	5,3	44,5	46,7	39,1	54,6	43,3	49,7	25,7	34,3	37,9	43,7	3,8	4,4	4,0	4,1	
107	2	1	45	21	12	4,0	4,1	2,8	3,0	2,1	2,5	2,5	5	6	5	2	4	4,4	4	3	5	4,0	6	6	5	5,7	45,2	45,6	37,3	60,0	38,9	52,9	27,1	36,4	39,1	44,7	4,7	5,4	5,0	5,0	
108	2	1	47	25	13	4,3	4,3	3,0	3,1	2,1	2,4	2,6	5	5	6	4	4	4,8	4	4	5	4,3	5	7	4	5,3	44,1	47,4	40,9	58,6	43,3	51,4	30,0	37,6	41,0	45,9	3,7	4,6	4,2	4,1	
109	2	1	44	20	6	3,8	4,1	3,3	3,1	2,5	2,4	2,3	6	5	5	2	5	4,6	4	1	4	3,0	4	5	4	4,3	45,2	48,2	32,7	60,5	37,8	49,8	32,9	40,3	42,5	45,4	3,8	4,8	4,5	4,3	
110	2	2	32	8	4	3,9	4,6	3,1	3,6	2,3	2,3	2,5	5	6	6	4	5	5,2	5	3	5	4,3	6	8	5	6,3	45,6	44,1	38,2	62,3	34,4	50,0	31,4	41,4	40,0	45,3	4,8	5,6	5,3	5,3	
111	2	1	56	33	18	4,1	4,9	3,3	3,3	2,1	2,4	2,5	5	6	7	5	5	5,6	5	4	5	4,7	7	7	5	6,3	45,9	49,6	40,0	62,7	35,6	47,1	38,6	40,7	44,5	47,2	3,8	4,4	4,5	4,2	
112	2	1	66	42	28	3,9	4,3	3,0	3,0	2,1	2,5	2,4	5	6	7	3	5	5,2	4	2	5	3,7	5	4	5	4,7	49,0	50,3	40,5	61,4	38,9	55,7	31,4	41,4	42,7	46,8	4,5	5,2	5,2	5,0	
113	2	2	31	7	3	4,2	3,8	3,1	2,5	1,9	2,1	2,4	5	5	6	4	5	5	4	3	6	4,3	3	5	4	4,0	46,9	49,3	39,1	56,4	45,6	52,9	28,6	38,6	40,9	46,2	3,7	4,4	4,2	4,1	
114	2	2	33	10	4	4,5	4,1	3,3	2,9	2,0	2,3	2,5	5	5	6	5	5	5,2	5	4	5	4,7	6	7	5	6,0	44,8	50,0	39,1	57,3	40,3	45,7	34,3	37,9	42,7	45,7	3,2	3,4	3,5	3,4	
115	2	1	46	22	12	4,1	4,1	3,0	2,8	2,1	2,2	2,3	5	5	5	4	6	5	4	6	5,0	4	7	5	5,3	43,1	44,4	37,3	56,8	42,2	48,6	27,1	39,6	36,4	43,5	4,2	4,4	4,2	4,2		
116	2	1	49	26	15	4,2	3,5	3,4	2,5	2,1	2,3	2,0	5	4	5	3	5	4,4	3	3	5	3,7	3	6	5	4,7	43,5	48,9	34,6	55,5	44,4	48,6	28,6	37,9	34,6	44,0	2,8	3,6	3,2	3,2	
117	2	1	40	17	7	4,0	3,9	3,4	3,0	2,5	2,2	2,1	6	5	4	3	6	4,8	4	2	5	3,7	4	6	5	5,0	44,5	44,8	30,9	56,8	36,7	47,1	30,0	40,7	36,4	43,3	4,0	4,6	3,8	4,1	
118	2	2	28	6	3	4,1	4,0	3,6	2,9	2,1	2,5	2,3	7	5	5	3	6	5,2	4	3	5	4,0	4	6	5	5,0	45,5	51,1	32,7	58,6	35,7	42,9	38,6	41,4	44,6	46,1	3,0	3,8	3,2	3,3	
119	2	2	29	7	3	3,9	3,6	3,5	2,8	2,3	2,3	2,1	6	5	5	2	6	4,8	4	1	5	3,3	3	4	4	3,7	48,6	51,5	33,6	57,7	41,0	52,9	31,4	42,4	41,8	47,0	3,7	4,8	4,0	4,1	
120	2	2	34	10	5	3,6	4,5	3,0	3,4	2,1	2,5	2,5	5	5	6	4	4	4,8	5	5	6	5,3	6	7	5	6,0	41,7	48,2	38,2	59,1	38,9	48,6	32,9	42,1	41,5	45,3	4,5	5,2	5,2	4,8	
121	2	2	38	15	6	4,0	4,0	2,9	1,9	2,5	2,3	5	4	5	5	5	4,8	5	5	6	5,3	5	8	5	6,0	40,1	47,8	38,2	53,2	43,3	44,3	28,6	40,0	38,2	43,2	3,3	4,2	4,0	3,8		
122	2	2	39	15	7	3,9	3,8	3,1	3,0	2,3	2,3	2,0	6	4	4	3	5	4,4	4	4	6	4,7	4	6	5	5,0	41,4	48,5	33,6	55,5	40,0	44,3	31,4	42,9	38,2	42,9	3,5	4,4	3,9	3,9	
123	2	1	40	17	8	3,4	4,4	3,5	3,5	2,2	2,1	2,4	5	5	5	4	6	4,6	5	6	5,3	6	8	5	6,3	40,7	44,1	36,4	56,4	38,9	41,4	30,0	41,8	40,0	43,1	4,6	5,2	4,8	4,9		
124	2	1	44	22	13	4,0	4,8	3,1	3,4	2,1	2,2	2,3	6	5	6	6	5	5,6	6	5	6	5,7	7	7	6	6,7	40,4	50,7	37,3	56,8	38,9	41,4	37,1	42,4	44,6	45,4	3,7	4,2	4,3	4,0	
125	2	1	46	22	10	3,9	4,0	3,1	2,9	2,1	2,1	2,2	6	5	5	4	5	5	5	3	6	4,7	5	5	5	5,0	45,5	50,0	38,2	55,5	42,2	48,6	30,0	45,0	42,7	46,3	4,2	5,0	4,9	4,7	
126	2	1	52	28	16	4,0	4,0	3,4	3,3	1,9	2,0	2,1	6	5	5	4	4	4,8	4	5	6	5,0	6	7	5	6,0	39,0	47,0	46,4	54,1	38,9	47,1	35,7	49,3	40,0	45,0	3,5	4,2	4,2	4,0	
127	1	1	53	31	15	3,9	4,0	3,5	3,6	1,9	1,7	2,1	3	6	8	4	8	5,8	5	5	7	5,7	6	1	1	2,7	40,6	41,1	62,2	45,8	42,2	67,1	65,2	42,8	27,3	45,8	4,2	3,4	3,4	3,6	
128	1	2	48	26	10	4,0	4,1	3,8	3,4	2,0	2,1	2,0	3	6	8	5	5	5,4	4	4	6	4,7	5	5	5	5,0	44,4	62,5	56,3	49,6	51,1	60,7	61,4	52,1	42,7	50,4	4,3	4,8	3,9	4,3	
129	1	1	35	12	4	3,8	4,3	4,0	3,1	1,9	2,1	1,9	3	6	7	5	5	5,2	5	5	6	5,3	5	6	5	5,3	41,7	58,5	59,0	43,1	62,2	62,8	59,3	57,1	49,0	51,2	4,0	4,6	3,6	4,1	
130	1	2	39	19	8	4,8	4,4	3,9	3,8	2,0	1,9	1,9	4	6	6	4	5	5	4	4	6	4,7	5	5	5	5,0	43,7	38,8	53,6	42,7	55,5	67,1	61,4	58,5	52,7	48,9	4,2	4,8	4,0	4,3	
131	1	1	44	22	12	3,9	4,1	4,0	3,6	2,0	2,2	2,0	5	7	8	4	7	6,2	5	4	7	5,3	7	7	6	6,7	46,2	36,6	58,1	47,7	55,5	64,2	57,1	58,5	46,3	48,9	4,0	4,4	3,7	4,0	
132	1	2	29	6	3	4,0	4,5	3,8	3,9	2,1	2,0	2,1	3	8	5	3	4	4,6	5	4	5	4,7	5	4	5	4,7	55,1	44,4	53,6	53,1	61,1	60,0	55,7	60,7	57,2	54,0	4,0	4,4	4,1	4,1	
133	1	1	54	31	17	4,6	4,1	4,0	3,5	2,3	2,0	1,9	4	5	9	4	8	6	5	6	8	6,3	6	8	6	6,7	42,7	41,8	66,3	49,5	48,8	68,4	58,5	46,4	29,1	47,3	4,2	5,0	4,0	4,4	
134	1	1	37	14	7	4,1	4,3	4,4	3,6	2,1	2,0	1,9	3	7	8	4	8	6	4	6	7	5,7	6	7	5	6,0	47,9	61,4	38,1	48,1	54,4	57,1	52,8	46,3	38,1	50,0	4,1	3,6	4,2	4,0	
135	1	1	60	37	16	3,9	4,1	4,0	3,5	2,2	2,3	2,2	3	6	8	4	7	5,6	6	5	7	6,0	6	5	5	4,3	48,1	48,8	47,2	40,5	54,										

Приложение 1

№ п/п	пол	возраст	стажиц	стажупр	АФИО	Полдрако	АгресО	Уничю	Фобии	Гипноз	каталем	суб	проф	пер	совер	ист	сфера1	отказ	актив	равн	сфера2	успех	уловы	пол	сфера3	источен	шприж	уловыде	шерфеки	качвораб	подерк	усов	самоин	эзоров	ИндексВин	инерич	инициз	подаш	Обитатель	
138	1	1	41	19	7	4,0	4,0	3,6	3,8	1,7	1,9	2,0	3	6	7	3	6	5	5	5	6	5,3	6	4	6	5,3	42,0	42,9	54,5	42,7	45,5	43,2	54,2	45,0	65,4	46,4	4,4	4,2	4,0	4,2
139	1	2	42	20	5	3,9	4,3	3,7	3,8	1,6	1,9	2,1	5	6	8	3	6	5,6	5	5	6	5,3	6	5	5	5,3	48,2	36,3	56,5	42,2	52,2	57,1	57,1	44,2	60,9	47,2	4,2	4,0	3,8	4,0
140	1	2	38	16	5	4,0	4,1	4,0	3,4	1,9	2,1	1,9	4	6	7	5	6	5,6	5	5	6	5,3	6	5	5	5,3	46,9	41,1	50,0	45,4	50,5	47,1	52,8	41,4	67,2	47,3	4,5	5,1	4,0	4,6
141	1	1	59	17	4	4,3	4,4	3,9	3,3	1,5	2,1	1,9	4	6	7	6	7	6	4	4	6	4,7	6	7	6	6,3	28,6	40,0	63,6	49,5	51,0	61,4	57,1	42,8	41,8	44,0	3,8	5,0	3,1	4,0
142	1	1	61	40	20	4,4	4,0	4,3	4,0	1,9	2,2	1,8	4	6	8	7	4	5,8	6	3	7	5,3	6	7	6	6,3	59,6	57,5	60,9	65,0	46,6	55,7	64,2	55,0	61,8	58,4	4,2	5,2	3,5	4,2
143	1	1	57	37	18	4,0	4,1	3,6	3,5	1,9	2,2	1,9	4	5	9	6	4	5,6	6	5	7	6,0	7	8	6	7,0	49,6	55,1	50,0	56,3	57,7	68,5	58,5	46,4	46,3	53,2	4,0	3,6	3,3	3,6
144	1	1	33	13	4	4,5	4,4	3,8	3,7	1,9	2,1	2,0	4	8	6	4	7	5,8	4	5	6	5,0	5	5	6	5,3	47,5	38,5	47,2	44,0	56,6	47,1	55,7	39,2	61,8	36,4	4,3	4,4	3,0	3,9
145	1	2	36	14	6	4,1	4,5	4,1	4,3	1,8	1,9	2,0	3	6	6	4	7	5,2	5	5	5	5,0	5	5	4	4,7	41,7	41,8	61,8	49,5	42,2	67,1	61,4	42,8	27,3	37,1	4,2	5,0	4,0	4,4
146	1	2	34	12	3	4,6	4,3	4,1	3,7	1,7	1,9	1,9	3	7	5	4	7	5,2	5	5	7	5,7	6	4	4	4,7	34,4	38,1	63,6	45,4	53,3	62,8	55,7	67,1	42,7	46,0	4,3	4,4	4,2	4,2
147	1	2	39	15	4	4,5	4,6	3,8	3,6	1,7	2,0	1,4	3	6	9	8	8	6,8	6	4	7	5,7	7	8	7	7,3	26,6	34,8	67,2	50,9	44,4	65,7	57,1	40,7	30,0	41,8	4,5	5,2	4,3	4,7
148	1	2	41	20	4	4,4	4,0	3,7	3,5	1,8	2,1	1,7	3	7	7	4	7	5,6	5	5	5	5,0	6	4	5	5,0	39,3	44,4	71,8	53,1	63,3	67,1	61,4	67,8	44,5	52,6	4,2	4,2	4,0	4,1
149	1	2	40	18	6	4,4	4,5	3,5	3,6	1,6	1,9	1,7	3	6	8	4	8	5,8	7	6	7	6,7	7	7	6	6,7	36,2	41,9	65,4	48,1	41,1	50,6	50,0	69,2	55,4	47,8	4,3	5,0	4,5	4,6
150	1	2	42	20	7	4,5	4,8	4,3	3,9	1,9	1,9	2,1	3	5	6	4	8	5,2	5	4	6	5,0	5	5	5	5,0	40,6	43,7	70,9	42,7	57,7	68,5	55,7	62,8	48,0	52,2	4,0	4,6	3,4	3,9
151	1	2	52	32	18	4,5	3,9	4,1	3,4	2,0	2,1	1,9	3	4	7	4	8	5,2	5	5	7	5,7	6	5	5	5,7	47,2	44,8	55,4	43,1	51,0	60,0	59,3	58,5	59,0	50,3	3,9	4,9	3,5	3,9
152	1	1	53	24	14	4,6	4,1	4,0	4,0	2,1	2,0	1,8	3	4	6	5	6	4,8	4	5	7	5,3	6	7	5	6,0	44,8	51,4	51,8	55,0	57,5	57,1	60,5	50,7	42,7	48,9	4,2	4,2	3,0	3,8
153	1	2	29	7	3	4,4	4,5	4,4	3,8	2,2	2,1	2,0	6	6	6	5	8	6,2	4	5	5	4,7	5	3	4	4,0	39,6	45,9	72,7	51,3	68,8	74,2	70,0	74,2	54,5	55,4	4,1	4,0	3,9	4,0
154	1	2	32	10	4	4,5	4,0	3,9	3,8	2,1	2,2	2,1	5	6	6	5	7	5,8	5	5	5	5,0	5	3	5	4,3	41,3	44,8	71,8	52,2	73,3	74,2	68,5	73,5	52,7	56,6	4,3	4,2	4,0	4,1
155	1	1	46	14	5	3,7	3,7	3,5	3,4	2,0	2,3	2,1	3	6	8	5	7	5,8	5	5	7	5,7	6	5	5	5,3	33,7	46,3	59,0	50,9	54,5	60,0	54,2	43,5	41,8	46,1	4,1	3,8	3,4	3,8
156	1	1	49	27	17	4,0	4,3	3,8	3,6	1,9	2,2	2,1	3	6	8	4	8	5,8	4	5	7	5,3	6	5	6	5,7	46,2	40,0	58,1	45,9	34,4	59,7	58,5	65,0	48,1	47,5	4,0	4,6	3,3	4,0
157	1	1	48	26	13	4,1	4,1	4,1	3,6	1,9	2,0	1,9	3	6	8	4	6	5,4	6	5	8	6,3	7	6	5	6,0	46,9	54,8	65,4	56,8	62,2	68,5	67,1	64,2	65,4	57,9	4,3	4,8	3,6	4,1
158	1	1	44	22	10	3,9	3,1	4,0	3,8	1,8	2,1	2,0	4	7	8	3	6	5,6	5	4	6	5,0	6	7	5	6,0	43,1	50,0	50,9	50,0	55,5	57,1	57,1	45,7	40,0	48,6	3,8	4,6	3,5	4,0
159	1	1	42	20	12	4,0	4,0	3,6	3,5	1,9	2,1	1,9	3	7	8	3	6	5,4	5	5	7	5,7	6	5	5	5,3	39,3	45,1	61,8	49,0	60,0	70,0	54,3	52,8	47,2	49,7	4,3	4,8	3,6	4,2
160	1	1	45	23	7	4,3	4,4	3,8	3,8	1,9	2,1	1,9	3	8	8	4	8	6,2	5	6	7	6,0	6	6	6	6,0	38,6	47,7	56,3	50,4	50,0	58,5	57,1	47,1	41,8	47,5	4,2	3,8	4,0	4,0
161	1	1	45	24	4	3,9	3,8	3,6	3,6	1,9	2,1	2,2	4	6	7	4	8	5,8	5	5	7	5,7	6	7	6	6,3	37,5	41,4	67,2	46,8	56,6	67,1	58,5	71,4	45,4	50,1	4,4	4,0	3,8	4,1
162	2	2	62	40	10	4,1	3,9	2,1	1,8	1,5	1,7	1,5	3	5	5	2	5	4	4	4	6	4,7	7	8	6	7,0	33,7	35,9	28,2	56,3	32,2	52,8	27,4	35,5	29,0	37,0	4,2	5,6	4,5	4,8
163	2	1	35	12	7	4,5	4,0	2,0	1,6	1,4	1,6	1,4	4	6	4	2	5	4,2	4	5	6	5,0	7	7	5	6,3	34,4	35,1	45,4	44,0	42,2	51,1	35,7	35,7	51,8	38,7	4,0	4,4	4,5	4,3
164	2	2	40	15	5	4,4	3,9	2,3	2,0	1,8	1,7	1,5	3	5	3	2	6	3,8	5	4	5	4,7	6	6	6	6,0	33,4	34,9	76,2	42,7	44,4	50,0	28,6	31,0	36,4	39,9	4,2	4,8	4,4	4,4
165	2	1	38	14	6	4,0	4,1	1,9	1,4	1,5	1,7	1,7	4	4	5	4	4	2,4	4	4	7	5,0	6	7	4	5,7	35,1	35,5	72,7	47,7	50,0	48,5	44,2	50,1	28,2	41,0	3,8	5,4	4,2	4,5
166	2	1	54	32	13	4,6	4,7	2,4	1,5	1,6	1,7	1,6	5	6	6	4	5	5,2	5	4	7	5,3	7	8	6	7,0	35,5	37,0	36,3	50,9	43,3	58,5	54,2	32,8	34,5	40,9	4,2	5,3	4,5	4,6
167	2	2	29																																					

Приложение 1

№ п/п	пол	должни к возраст	стажбий	стажур	АФЮ	ПолдержЮ	АгресЮ	УнитЮ	Фобия	филин	каталем	сыг	проф	инер	совер	инсц	сферал	отказ	актив	равн	сфера 2	успех	уловы	иод	сфера 3	источен	напряж	удовлет	перфеки	качвораб	потеря	хсов	самооп	идоров	ИндексВин	инерич	энтуз	поглани	Оби.в.ич		
173	2	1	51	29	15	4,1	4,5	2,6	1,6	1,6	1,8	1,4	5	5	4	4	4	4	5	5	6	5,3	6	8	7	7,0	32,4	37,7	57,2	50,4	41,1	67,1	51,4	39,2	40,7	42,9	4,0	5,8	4,3	4,7	
174	2	1	44	22	12	4,5	4,4	2,3	1,6	1,6	1,7	1,7	5	5	4	3	4	4,2	4	4	5	4,3	5	6	6	5,7	33,1	36,2	38,1	45,0	43,3	51,4	24,3	36,4	33,6	37,5	4,4	5,4	3,5	4,4	
175	2	2	39	16	7	3,5	4,3	2,4	2,5	1,7	1,6	1,8	6	4	5	4	6	5	4	4	4	4,0	4	5	3	4,0	33,4	38,5	40,0	52,7	42,2	55,7	25,6	34,2	29,0	39,2	4,4	5,5	4,2	4,6	
176	2	2	28	5	3	4,4	4,8	2,6	2,4	1,6	1,7	1,5	6	6	5	3	5	5	5	5	6	5,3	6	1	3	3,3	34,1	32,5	26,4	45,5	49,5	68,5	31,4	30,0	39,0	37,3	4,0	5,6	4,2	4,6	
177	2	2	31	7	3	4,3	4,3	2,0	1,5	1,7	1,5	1,3	4	6	3	1	7	4,2	3	5	7	5,0	7	7	6	6,7	30,0	34,8	63,6	52,2	33,3	50,0	47,4	40,7	26,4	39,9	4,1	5,0	4,6	4,6	
178	2	1	42	20	10	4,1	3,9	1,8	1,8	1,7	1,5	1,5	3	6	6	3	5	4	6	4	5	6	5,0	6	8	6	6,7	36,2	35,5	42,7	53,1	46,6	55,7	37,1	42,8	25,5	40,8	4,0	5,4	4,7	4,6

Описательные статистики

	N	Среднее		Стд. отклонение	Асимметрия		Эксцесс	
		Статистика	Статистика		Статистика	Стд. ошибка	Статистика	Стд. ошибка
возраст	178	41,34	0,73	9,765	,408	,182	-,430	,362
стажобщ	178	18,38	0,74	9,814	,512	,182	-,340	,362
стажупр	178	9,29	0,51	6,807	1,096	,182	,796	,362
АфЮ	178	4,03	0,02	0,309	,534	,182	1,534	,362
ПоддержЮ	178	4,21	0,03	0,390	,180	,182	,061	,362
АгресЮ	178	3,52	0,05	0,720	-,265	,182	-,216	,362
УничЮ	178	3,45	0,06	0,790	-,859	,182	,226	,362
гфобия	178	1,98	0,02	0,300	,713	,182	,608	,362
гфилия	178	2,05	0,03	0,330	,948	,182	1,771	,362
катализм	178	2,00	0,03	0,351	,537	,182	,192	,362
суб	178	4,44	0,08	1,080	,001	,182	-,569	,362
проф	178	5,69	0,07	0,910	,064	,182	,160	,362
энер	178	6,43	0,12	1,530	-,115	,182	-,697	,362
совер	178	3,99	0,09	1,200	,110	,182	-,044	,362
дист	178	5,88	0,10	1,360	,203	,182	-1,060	,362
сфера1	178	5,29	0,05	1,540	,172	,182	-,463	,362
отказ	178	5,34	0,09	1,180	,043	,182	-,481	,362
актив	178	4,45	0,10	1,260	-,634	,182	,277	,362
равн	178	5,49	0,10	1,320	-,577	,182	,482	,362
сфера2	178	5,09	0,07	1,340	-,305	,182	-,382	,362
успех	178	5,32	0,09	1,180	-,494	,182	-,421	,362
удовл	178	4,43	0,16	2,180	,104	,182	-1,187	,362
подд	178	3,67	0,13	1,800	-,289	,182	-1,286	,362

Приложение 2

	N	Среднее		Стд. отклонение	Асимметрия		Эксцесс	
		Статистика	Статистика		Стд. ошибка	Статистика	Стд. ошибка	Статистика
сфера3	178	4,47	0,11	1,890	,046	,182	-1,212	,362
истощен	178	43,45	0,39	5,300	-,333	,182	1,496	,362
напряж	178	45,60	0,41	5,520	,295	,182	1,287	,362
удовлет	178	52,63	0,90	12,000	-,329	,182	-,882	,362
перфекц	178	51,83	0,44	5,860	-,259	,182	-,769	,362
качвораб	178	47,12	0,60	8,080	,305	,182	-,238	,362
поддерж	178	53,44	0,87	11,770	-,313	,182	-,851	,362
усов	178	45,86	0,98	13,030	-,364	,182	-1,106	,362
самооц	178	44,42	0,58	7,960	1,308	,182	3,023	,362
здоров	178	45,07	1,07	14,530	,932	,182	,293	,362
ИндексВин	178	46,76	0,31	4,080	-,046	,182	1,030	,362
энергич	178	4,31	0,04	0,570	-,386	,182	,133	,362
энтуз	178	4,38	0,05	0,680	-,007	,182	-,511	,362
поглащ	178	4,18	0,05	0,610	-,138	,182	-,236	,362
ОбщУвлеч	178	4,29	0,04	0,493	-,501	,182	,377	,362
N валидных (целиком)	178							

Регрессия

Введенные или удаленные переменные^a

Модель	Включенные переменные	Исключенные переменные	Метод
1	Унич ^Ю		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)
2	Агрес ^Ю		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)
3	гфилия		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)

а Зависимая переменная. ИндексВин

Сводка для модели^d

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стд ошибка оценки	Дурбин-Уотсон
1	,641 ^a	0,41	0,41	3,146	
2	,688 ^b	0,47	0,47	2,982	
3	,704 ^c	0,50	0,49	2,927	1,460

а Предикторы (конст) Унич^Ю

б Предикторы (конст) Унич^Ю, Агрес^Ю

с Предикторы (конст) Унич^Ю, Агрес^Ю, гфилия

д Зависимая переменная. ИндексВин

Дисперсионный анализ^д

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
1	Регрессия	1213,06	1,00	1213,061	122,536	,000 ^a
	Остаток	1742,33	176,00	9,900		
	Всего	2955,39	177,00			
2	Регрессия	1399,36	2,00	699,682	78,690	,000 ^b
	Остаток	1556,03	175,00	8,892		
	Всего	2955,39	177,00			
3	Регрессия	1464,24	3,00	488,080	56,953	,000 ^c
	Остаток	1491,15	174,00	8,570		
	Всего	2955,39	177,00			

а Предикторы: (конст) УничЮ

б Предикторы: (конст) УничЮ, АгресЮ

с Предикторы: (конст) УничЮ, АгресЮ, гфилия

д Зависимая переменная ИндексВин

Приложение 2

Коэффициенты^a

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знч	Статистики коллинеарности	
	B	Стд Ошибка				Бета	Толерантность
1 (Константа)	35,211	1,08	0,641	32,731	,000	1,000	1,000
УничЮ	3,361	0,30		11,070	,000		
2 (Константа)	32,492	1,18	0,385	27,536	,000	,490	2,040
УничЮ	2,017	0,41		4,909	,000		
АгресЮ	2 091	0,46		4,577	,000		
3 (Константа)	29,152	1,68	0,330	17,374	,000	,460	2,174
УничЮ	1,733	0,42		4,162	,000		
АгресЮ	2,236	0,45		4,953	,000		
ГФИЛИЯ	1,851	0,67		2,751	,007	,931	1,074

а Зависимая переменная: ИндексВин

Регрессия

Введенные или удаленные переменные^a

Модель	Включенные переменные	Исключенные переменные	Метод
1	Уничтож		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)
2	гфилия		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)
3	Поддержк		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)
4	катагем		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)
5	Агресш		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)

а Зависимая переменная сфера1

Сводка для модели^f

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стд. ошибка оценки	Дурбин-Уотсон
1	566 ^a	0,32	0,32	0,575	
2	597 ^b	0,36	0,35	0,562	
3	,632 ^c	0,40	0,39	0,544	
4	,644 ^d	0,42	0,40	0,538	
5	,653 ^e	0,43	0,41	0,534	1,577

а Предикторы (конст) Уничтож

б Предикторы (конст) Уничтож, гфилия

с Предикторы (конст) Уничтож, гфилия, Поддержк

д Предикторы (конст) Уничтож, гфилия, Поддержк, катагем

е Предикторы (конст) Уничтож, гфилия, Поддержк, катагем, Агресш

f Зависимая переменная сфера1

Дисперсионный анализ^f

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
1	Регрессия	27,47	1,00	27,467	83,035	,000 ^a
	Остаток	58,22	176,00	0,331		
	Всего	85,69	177,00			
2	Регрессия	30,50	2,00	15,251	48,366	,000 ^b
	Остаток	55,18	175,00	0,315		
	Всего	85,69	177,00			
3	Регрессия	34,22	3,00	11,408	38,571	,000 ^c
	Остаток	51,46	174,00	0,296		
	Всего	85,69	177,00			
4	Регрессия	35,59	4,00	8,896	30,720	,000 ^d
	Остаток	50,10	173,00	0,290		
	Всего	85,69	177,00			
5	Регрессия	36,56	5,00	7,311	25,597	,000 ^e
	Остаток	49,13	172,00	0,286		
	Всего	85,69	177,00			

а Предикторы: (конст) Уничю

б Предикторы: (конст) Уничю, гфилия

с Предикторы: (конст) Уничю, гфилия, Поддержю

д Предикторы: (конст) Уничю, гфилия, Поддержю, катагем

е Предикторы: (конст) Уничю, гфилия, Поддержю, катагем, Агресю

f Зависимая переменная: сфера1

Приложение 2

Коэффициенты^a

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованые коэффициенты	t	Знч	Статистики коллинеарности		
	B	Стд Ошибка				Бета	Толерантность	KРД
1	(Константа)	3,543	0,20		18,016	,000		
	УничЮ	0,506	0,06	0,566	9,112	,000	1,000	1,000
2	(Константа)	2,866	0,29		9,862	,000		
	УничЮ	0,465	0,06	0,520	8,333	,000	,944	1,059
3	гфилия	0,398	0,13	0,194	3 103	,002	,944	1,059
	(Константа)	1,240	0,54		2,306	,022		
4	УничЮ	0,366	0,06	0,410	6,032	,000	,747	1,339
	гфилия	0,511	0,13	0,249	3,987	,000	,885	1,130
5	ПоддержЮ	0,412	0,12	0,236	3,547	,001	,779	1,284
	ката gem	-0,439	0,20	-0,222	-2,169	,031	,323	3,094
	(Константа)	1,265	0,53		2,375	,019		
	УничЮ	0,374	0,06	0,419	6,216	,000	,744	1,344
	гфилия	0,882	0,21	0,430	4,142	,000	,314	3,186
	ПоддержЮ	0,427	0,12	0,245	3,710	,000	,776	1,288
	ката gem	-0,439	0,20	-0,222	-2,169	,031	,323	3,094
	АгресЮ	-0,156	0,08	-0,157	-1,844	,067	,461	2,169

а Зависимая переменная сфера1

Регрессия

Введенные или удаленные переменные^a

Модель	Включенные переменные	Исключенные переменные	Метод
1	УничтО		Шаговый (критерий вероятность F- включения <= , 100, F- исключения>= , 200)
2	АгрестО		Шаговый (критерий вероятность F- включения <= , 100, F- исключения>= , 200)

а Зависимая переменная сфера2

Сводка для модели^c

Модель	R	R-квадрат	Скорректирован ный R-квадрат	Стд. ошибка оценки	Дурбин-Уотсон
1	,285 ^a	0,08	0,08	0,929	
2	,493 ^b	0,24	0,23	0,846	1,196

а Предикторы (конст) УничтО

б Предикторы (конст) УничтО АгрестО

с Зависимая переменная сфера2

Приложение 2

Дисперсионный анализ^c

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
1	Регрессия	13,44	1,00	13,439	15,565	,000 ^a
	Остаток	151,96	176,00	0,863		
	Всего	165,40	177,00			
2	Регрессия	40,17	2,00	20,084	28,067	,000 ^b
	Остаток	125,23	175,00	0,716		
	Всего	165,40	177,00			

а Предикторы (конст) УничЮ

б Предикторы (конст) УничЮ, АгресЮ

с Зависимая переменная сфера2

Коэффициенты^a

Модель	Нестандартизованные коэффициенты			Стандартизован ные коэффициенты	t	Статистики коллинеарности		
	B	Стд. Ошибка	Бета			Знч	Толерантность	КРД
1	(Константа)	3,865	0,32	0,285	12,166	,000 ¹		
	УничЮ	0,354	0,09		3,945	,000 ¹	1,000	1,000
2	(Константа)	4,895	0,33	0,695	14,623	,000 ¹		
	УничЮ	0,862	0,12		7,398	,000 ¹	,490	2,040
	АгресЮ	-0,792	0,13		-6,112	,000 ¹	,490	2,040

а Зависимая переменная сфера2

Регрессия

Введенные или удаленные переменные^a

Модель	Включенные переменные	Исключенные переменные	Метод
1	УничЮ		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)
2	АфЮ		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)
3	ПоддержЮ		Шаговый (критерий вероятность F-включения <= ,100, F-исключения>= ,200)

а Зависимая переменная сфера3

Сводка для модели^d

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стд ошибка оценки	Дурбин-Уотсон
1	,583 ^a	0,34	0,34	1,204	
2	,616 ^b	0,38	0,37	1,170	
3	,630 ^c	0,40	0,39	1,157	1,085

а Предикторы (конст) УничЮ

б Предикторы (конст) УничЮ, АфЮ

с Предикторы (конст) УничЮ, АфЮ, ПоддержЮ

д Зависимая переменная сфера3

Дисперсионный анализ^d

Модель		Сумма квадратов	ст св.	Средний квадрат	F	Знч.
1	Регрессия	131,08	1,00	131,081	90,450	,000 ^a
	Остаток	255,06	176,00	1,449		
	Всего	386,14	177,00			
2	Регрессия	146,71	2,00	73,353	53,613	,000 ^b
	Остаток	239,43	175,00	1,368		
	Всего	386,14	177,00			
3	Регрессия	153,39	3,00	51,130	38,224	,000 ^c
	Остаток	232,75	174,00	1,338		
	Всего	386,14	177,00			

а Предикторы (конст) УничЮ

б Предикторы (конст) УничЮ, АфЮ

с Предикторы (конст) УничЮ, АфЮ, ПоддержЮ

д Зависимая переменная сфера3

Приложение 2

Коэффициенты^a

Модель	Нестандартизованные коэффициенты			Стандартизован ные коэффициенты	t	Знч.	Статистики коллинеарности	
	B	Стд. Ошибка	Бета				Толерантность	KРД
1	(Константа)	8,274	0,41		20,103	,000		
	Уничю	-1,105	0,12	-0,583	-9,511	,000	1,000	1,000
2	(Константа)	3,985	1,33		2,994	,003		
	Уничю	-1,017	0,12	-0,536	-8,777	,000	,949	1,053
	Афю	0,988	0,29	0,206	3,379	,001	,949	1,053
3	(Константа)	2,141	1,55		1,379	,170		
	Уничю	-1,130	0,13	-0,596	-9,024	,000	,795	1,258
	Афю	0,984	0,29	0,206	3,405	,001	,949	1,053
	Поддержю	0,535	0,24	0,144	2,235	,027	,831	1,204

а Зависимая переменная сфера3

Регрессия

Введенные или удаленные переменные^a

Модель	Включенные переменные	Исключенные переменные	Метод
1	ПоддержЮ		Шаговый (критерий вероятность F- включения <= , 100, F- исключения>= , 200)
2	АгресЮ	.	Шаговый (критерий вероятность F- включения <= , 100, F- исключения>= , 200)

а Зависимая переменная ОбщУвлеч

Сводка для модели^c

Модель	R	R-квадрат	Скорректирован ный R-квадрат	Стд. ошибка оценки	Дурбин-Уотсон
1	,262 ^a	0,07	0,06	0,477	
2	,357 ^b	0,13	0,12	0,463	1,748

а Предикторы (конст) ПоддержЮ

б Предикторы (конст) ПоддержЮ, АгресЮ

с Зависимая переменная ОбщУвлеч

Приложение 2

Дисперсионный анализ^c

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
1	Регрессия	2,96	1,00	2,955	13,008	,000 ^a
	Остаток	39,99	176,00	0,227		
	Всего	42,94	177,00			
2	Регрессия	5,46	2,00	2,730	12,743	,000 ^b
	Остаток	37,49	175,00	0,214		
	Всего	42,94	177,00			

а Предикторы (конст) ПоддержЮ

б Предикторы (конст) ПоддержЮ, АгресЮ

с Зависимая переменная ОбщУвлеч

Коэффициенты^a

Модель	Нестандартизованные коэффициенты			Стандартизованные коэффициенты	t	Знч.	Статистики коллинеарности	
	B	Стд. Ошибка	Бета				Толерантность	КРД
1	(Константа)	2,923	0,38	0,262	7,699	,000	1,000	1,000
	ПоддержЮ	0,324	0,09		3,607	,000		
2	(Константа)	3,288	0,38	0,309	8,568	,000	,964	1,038
	ПоддержЮ	0,382	0,09		4,297	,000		
	АгресЮ	-0,173	0,05		-3,419	,001		

а Зависимая переменная ОбщУвлеч

Общая линейная модель

Межгрупповые факторы

		Метка значения	N
пол	1	мужчины	117,00
	2	женщины	61,00
должн	1	высшее звено	102,00
	2	среднее звено	76,00

Описательные статистики

	пол	должн	Среднее	Стд. Отклонение	N
АфЮ	мужчины	высшее звено	3,99	0,366	68
		среднее звено	4,06	0,293	49
		Всего	4,02	0,337	117
	женщины	высшее звено	4,04	0,215	34
		среднее звено	4,06	0,282	27
		Всего	4,05	0,245	61
	Всего	высшее звено	4,01	0,323	102
		среднее звено	4,06	0,288	76
		Всего	4,03	0,309	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд. Отклонение	N
ПоддержЮ	мужчины	высшее звено	4,24	0,380	68
		среднее звено	4,37	0,382	49
		Всего	4,29	0,391	117
	женщины	высшее звено	4,09	0,347	34
		среднее звено	3,98	0,378	27
		Всего	4,04	0,363	61
	Всего	высшее звено	4,19	0,381	102
		среднее звено	4,23	0,422	76
		Всего	4,21	0,399	178
АгресЮ	мужчины	высшее звено	3,90	0,470	68
		среднее звено	3,93	0,373	49
		Всего	3,90	0,470	117
	женщины	высшее звено	2,77	0,498	34
		среднее звено	2,85	0,499	27
		Всего	2,77	0,510	61
	Всего	высшее звено	3,50	0,727	102
		среднее звено	3,55	0,668	76
		Всего	3,52	0,701	178
УничЮ	мужчины	высшее звено	3,91	0,343	68
		среднее звено	3,92	0,373	49
		Всего	3,91	0,360	117
	женщины	высшее звено	2,57	0,638	34
		среднее звено	2,60	0,565	27
		Всего	2,54	0,602	61
	Всего	высшее звено	3,46	0,784	102
		среднее звено	3,45	0,777	76
		Всего	3,46	0,779	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд. Отклонение	N
гфобия	мужчины	высшее звено	2,00	0,315	68
		среднее звено	2,03	0,355	49
		Всего	2,01	0,331	117
	женщины	высшее звено	1,93	0,257	34
		среднее звено	1,94	0,266	27
		Всего	1,94	0,259	61
	Всего	высшее звено	1,98	0,298	102
		среднее звено	2,00	0,327	76
		Всего	1,99	0,310	178
гфилия	мужчины	высшее звено	2,06	0,324	68
		среднее звено	2,09	0,406	49
		Всего	2,07	0,359	117
	женщины	высшее звено	2,03	0,286	34
		среднее звено	2,03	0,316	27
		Всего	2,03	0,297	61
	Всего	высшее звено	2,05	0,311	102
		среднее звено	2,07	0,375	76
		Всего	2,06	0,339	178
катализ	мужчины	высшее звено	2,01	0,356	68
		среднее звено	2,01	0,357	49
		Всего	2,01	0,355	117
	женщины	высшее звено	2,01	0,326	34
		среднее звено	1,97	0,376	27
		Всего	1,99	0,346	61
	Всего	высшее звено	2,01	0,345	102
		среднее звено	2,00	0,362	76
		Всего	2,00	0,351	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд. Отклонение	N
Суб	мужчины	высшее звено	4,11	0,966	68
		среднее звено	4,25	1,100	49
		Всего	4,17	1,022	117
	женщины	высшее звено	5,09	0,853	34
		среднее звено	4,86	1,187	27
		Всего	4,98	1,016	61
	Всего	высшее звено	4,43	1,034	102
		среднее звено	4,47	1,163	76
		Всего	4,44	1,088	178
Проф	мужчины	высшее звено	5,85	0,908	68
		среднее звено	6,08	0,860	49
		Всего	5,94	0,892	117
	женщины	высшее звено	5,37	0,646	34
		среднее звено	5,00	0,845	27
		Всего	5,20	0,760	61
	Всего	высшее звено	5,69	0,859	102
		среднее звено	5,69	0,996	76
		Всего	5,69	0,917	178
Энер	мужчины	высшее звено	7,18	1,135	68
		среднее звено	7,06	1,420	49
		Всего	7,13	1,257	117
	женщины	высшее звено	5,11	0,867	34
		среднее звено	5,00	1,165	27
		Всего	5,06	1,006	61
	Всего	высшее звено	6,51	1,431	102
		среднее звено	6,32	1,657	76
		Всего	6,43	1,530	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд. Отклонение	N
Совер	мужчины	высшее звено	4,44	1,054	68
		среднее звено	4,35	1,083	49
		Всего	4,40	1,063	117
	женщины	высшее звено	3,34	1,056	34
		среднее звено	3,00	1,069	27
		Всего	3,19	1,067	61
	Всего	высшее звено	4,08	1,169	102
		среднее звено	3,86	1,253	76
		Всего	3,99	1,207	178
Дист	мужчины	высшее звено	6,29	1,504	68
		среднее звено	6,19	1,429	49
		Всего	6,25	1,468	117
	женщины	высшее звено	5,03	0,618	34
		среднее звено	5,31	0,850	27
		Всего	5,16	0,739	61
	Всего	высшее звено	5,88	1,412	102
		среднее звено	5,88	1,317	76
		Всего	5,88	1,369	178
Отказ	мужчины	высшее звено	5,66	1,057	68
		среднее звено	5,85	1,036	49
		Всего	5,74	1,048	117
	женщины	высшее звено	4,63	0,942	34
		среднее звено	4,48	1,153	27
		Всего	4,56	1,037	61
	Всего	высшее звено	5,32	1,126	102
		среднее звено	5,36	1,258	76
		Всего	5,34	1,181	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд. Отклонение	N
актив	мужчины	высшее звено	4,71	1,207	68
		среднее звено	4,83	1,150	49
		Всего	4,76	1,180	117
	женщины	высшее звено	3,83	1,224	34
		среднее звено	3,86	1,246	27
		Всего	3,84	1,224	61
	Всего	высшее звено	4,43	1,277	102
		среднее звено	4,48	1,266	76
		Всего	4,45	1,269	178
Равн	мужчины	высшее звено	5,51	1,659	68
		среднее звено	5,52	1,321	49
		Всего	5,51	1,522	117
	женщины	высшее звено	5,49	0,702	34
		среднее звено	5,41	0,946	27
		Всего	5,45	0,815	61
	Всего	высшее звено	5,50	1,418	102
		среднее звено	5,48	1,195	76
		Всего	5,49	1,323	178
Успех	мужчины	высшее звено	5,19	1,126	68
		среднее звено	5,19	1,085	49
		Всего	5,19	1,105	117
	женщины	высшее звено	5,77	1,165	34
		среднее звено	5,31	1,417	27
		Всего	5,56	1,296	61
	Всего	высшее звено	5,38	1,166	102
		среднее звено	5,23	1,207	76
		Всего	5,32	1,183	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд. Отклонение	N
Удовл	мужчины	высшее звено	3,62	1,969	68
		среднее звено	3,37	1,727	49
		Всего	3,51	1,869	117
	женщины	высшее звено	6,17	1,581	34
		среднее звено	6,28	1,579	27
		Всего	6,22	1,568	61
	Всего	высшее звено	4,44	2,202	102
		среднее звено	4,41	2,178	76
		Всего	4,43	2,176	178
Подд	мужчины	высшее звено	2,97	1,863	68
		среднее звено	2,96	1,668	49
		Всего	2,97	1,778	117
	женщины	высшее звено	5,14	0,733	34
		среднее звено	4,93	0,842	27
		Всего	5,05	0,785	61
	Всего	высшее звено	3,68	1,884	102
		среднее звено	3,67	1,710	76
		Всего	3,67	1,807	178
истощен	мужчины	высшее звено	44,85	4,12	68
		среднее звено	44,85	5,38	49
		Всего	44,85	4,67	117
	женщины	высшее звено	40,94	4,96	34
		среднее звено	40,47	6,04	27
		Всего	40,73	5,44	61
	Всего	высшее звено	43,58	4,75	102
		среднее звено	43,28	5,97	76
		Всего	43,45	5,30	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд. Отклонение	N
Напряж	мужчины	высшее звено	46,65	4,72	68
		среднее звено	46,65	5,97	49
		Всего	46,65	5,26	117
	женщины	высшее звено	44,05	5,04	34
		среднее звено	42,97	6,02	27
		Всего	43,56	5,48	61
	Всего	высшее звено	45,81	4,96	102
		среднее звено	45,33	6,21	76
		Всего	45,60	5,52	178
Удовл	мужчины	высшее звено	57,91	6,43	68
		среднее звено	58,99	6,79	49
		Всего	58,36	6,58	117
	женщины	высшее звено	41,02	11,44	34
		среднее звено	41,96	13,58	27
		Всего	41,45	12,36	61
	Всего	высшее звено	52,43	11,51	102
		среднее звено	52,89	12,70	76
		Всего	52,63	12,00	178
Перфектц	мужчины	высшее звено	48,52	5,21	68
		среднее звено	49,29	5,31	49
		Всего	48,84	5,24	117
	женщины	высшее звено	55,00	4,87	34
		среднее звено	54,37	5,26	27
		Всего	54,71	5,02	61
	Всего	высшее звено	50,62	5,92	102
		среднее звено	51,11	5,80	76
		Всего	50,83	5,86	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд Отклонение	N
Кач-во раб	мужчины	высшее звено	50,88	6,41	68
		среднее звено	51,23	6,74	49
		Всего	51,03	6,52	117
	женщины	высшее звено	39,89	3,75	34
		среднее звено	38,99	5,58	27
		Всего	39,48	4,65	61
	Всего	высшее звено	47,32	7,67	102
		среднее звено	46,85	8,64	76
		Всего	47,12	8,08	178
Поддерж	мужчины	высшее звено	54,23	14,37	68
		среднее звено	55,59	12,67	49
		Всего	54,79	13,65	117
	женщины	высшее звено	50,34	5,49	34
		среднее звено	51,31	6,64	27
		Всего	50,78	6,01	61
	Всего	высшее звено	52,97	12,32	102
		среднее звено	54,06	11,05	76
		Всего	53,44	11,77	178
усов	мужчины	высшее звено	53,27	7,75	68
		среднее звено	53,48	7,36	49
		Всего	53,35	7,56	117
	женщины	высшее звено	31,78	9,29	34
		среднее звено	30,53	6,36	27
		Всего	31,22	8,06	61
	Всего	высшее звено	46,30	13,03	102
		среднее звено	45,26	13,08	76
		Всего	45,86	13,03	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд. Отклонение	N
Самооценка	мужчины	высшее звено	46,46	6,05	68
		среднее звено	49,03	9,05	49
		Всего	47,53	7,52	117
	женщины	высшее звено	38,41	4,72	34
		среднее звено	38,28	4,51	27
		Всего	38,36	4,59	61
	Всего	высшее звено	43,85	6,79	102
		среднее звено	45,18	9,28	76
		Всего	44,42	7,96	178
Здоровье	мужчины	высшее звено	49,06	16,93	68
		среднее звено	49,44	14,51	49
		Всего	49,22	15,91	117
	женщины	высшее звено	37,58	5,68	34
		среднее звено	36,22	5,48	27
		Всего	36,96	5,59	61
	Всего	высшее звено	45,34	15,24	102
		среднее звено	44,71	13,62	76
		Всего	45,07	14,53	178
Индивидуальная оценка	мужчины	высшее звено	48,49	2,76	68
		среднее звено	49,05	3,52	49
		Всего	48,72	3,10	117
	женщины	высшее звено	43,25	2,91	34
		среднее звено	42,55	2,88	27
		Всего	42,93	2,89	61
	Всего	высшее звено	46,79	3,72	102
		среднее звено	46,73	4,54	76
		Всего	46,76	4,08	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд Отклонение	N
Энергич	мужчины	высшее звено	4,46	0,52	68
		среднее звено	4,44	0,50	49
		Всего	4,45	0,51	117
	женщины	высшее звено	4,09	0,49	34
		среднее звено	3,92	0,66	27
		Всего	4,01	0,57	61
	Всего	высшее звено	4,34	0,54	102
		среднее звено	4,25	0,61	76
		Всего	4,30	0,57	178
Энтуз	мужчины	высшее звено	4,09	0,57	68
		среднее звено	4,21	0,45	49
		Всего	4,14	0,52	117
	женщины	высшее звено	4,92	0,61	34
		среднее звено	4,74	0,78	27
		Всего	4,84	0,69	61
	Всего	высшее звено	4,35	0,74	102
		среднее звено	4,40	0,64	76
		Всего	4,37	0,67	178
Поглащ	мужчины	высшее звено	4,07	0,66	68
		среднее звено	4,14	0,53	49
		Всего	4,10	0,61	117
	женщины	высшее звено	4,45	0,47	34
		среднее звено	4,16	0,66	27
		Всего	4,32	0,58	61
	Всего	высшее звено	4,19	0,63	102
		среднее звено	4,15	0,57	76
		Всего	4,18	0,61	178

Приложение 2

	пол	должн	Среднее	Стд. Отклонение	N
ОбщУвлеч	мужчины	высшее звено	4,21	0,46	68
		среднее звено	4,26	0,37	49
		Всего	4,23	0,43	117
	женщины	высшее звено	4,48	0,48	34
		среднее звено	4,27	0,66	27
		Всего	4,39	0,58	61
	Всего	высшее звено	4,30	0,48	102
		среднее звено	4,27	0,49	76
		Всего	4,28	0,49	178

Оценка эффектов межгрупповых факторов

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
Скорректированная модель	АфЮ	,172 ^a	3,00	0,057	,599	,617
	ПоддержЮ	3,166 ^b	3,00	1,055	7,354	,000
	АгресЮ	47,889 ^c	3,00	15,963	71,074	,000
	УничЮ	71,124 ^d	3,00	23,708	113,680	,000
	г/фобия	,247 ^e	3,00	0,082	,857	,465
	г/филия	,105 ^f	3,00	0,035	,301	,825
	катафем	,041 ^g	3,00	0,014	,109	,955
пол	АфЮ	0,06	1,00	56,000	,572	,450
	ПоддержЮ	2,95	1,00	2,947	20,943	,000
	АгресЮ	53,81	1,00	53,809	224,753	,000
	УничЮ	77,86	1,00	77,863	365,211	,000
	г/фобия	49,31	1,00	49,313	2,310	,130
	г/филия	21,59	1,00	21,591	,839	,361
	катафем	5,00	1,00	5,001	,183	,669
должн	АфЮ	0,149	1,00	0,149	1,532 ^h	,217
	ПоддержЮ	0,009	1,00	0,009	,066	,797
	АгресЮ	0,085	1,00	0,085	,354	,553
	УничЮ	0,004	1,00	0,004	,018	,895
	г/фобия	2,361	1,00	2,361	,111	,740
	г/филия	1,923	1,00	1,923	,075	,785
	катафем	0,324	1,00	0,324	,012	,913

Приложение 2

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст св	Средний квадрат	F	Знч
пол * должен	АфЮ	0,02	1,00	0,017	,173	,678
	ПоддержЮ	0,57	1,00	0,572	4,068	,045
	АгресЮ	0,02	1,00	0,020	,082	,775
	УничЮ	0,01	1,00	0,009	,043	,837
	гфобия	1,55	1,00	1,547	,073	,788
	гфилия	0,81	1,00	0,805	,031	,860
	катафем	1,97	1,00	1,967	,072	,789

a R квадрат = ,010 (Скорректированный R квадрат = -,007)

b R квадрат = ,113 (Скорректированный R квадрат = ,097)

c R квадрат = ,551 (Скорректированный R квадрат = ,543)

d R квадрат = ,662 (Скорректированный R квадрат = ,656)

e R квадрат = ,015 (Скорректированный R квадрат = -,002)

f R квадрат = ,005 (Скорректированный R квадрат = -,012)

g R квадрат = ,002 (Скорректированный R квадрат = -,015)

Оценка эффектов межгрупповых факторов

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст.св	Средний квадрат	F-критерий	Sig
Пол	АфЮ	0,056	1	56	0,572	0,45
	ПоддержЮ	2,947	1	2,947	20,943	0
	АгресЮ	53,809	1	53,809	224,753	0
	УничЮ	77,863	1	77,863	365,211	0
	г/фобия	49,313	1	49,313	2,31	0,13
	г/филия	21,591	1	21,591	0,839	0,361
	катафе-м	5,001	1	5,001	0,183	0,669
	суб	26,279	1	26,279	25,181	0
	проф	25,186	1	25,186	35,512	0
	энер	176,975	1	176,975	126,384	0
	совер	62,111	1	62,111	54,814	0
	дист	47,76	1	47,76	29,431	0
	отказ	59,629	1	59,629	54,443	0
	актив	35,604	1	35,604	24,686	0
	равн	0,167	1	0,167	0,094	0,76
	успех	5,071	1	5,071	3,697	0,056
	удовл	311,213	1	311,213	98,236	0
	подд	178,547	1	178,547	76,814	0
	истощен	6916,298	1	6916,298	34,652	0
	напряж	2976,894	1	2976,894	14,25	0
	удовлет	14470,851	1	14470,851	147,278	0
	перфекц	6678,608	1	6678,608	50,997	0
	кач-во раб	4553,439	1	4553,439	159,905	0
	поддерж	325,931	1	325,931	4,846	0,029
	усов	10081,509	1	10081,509	339,989	0
	самооц	7217,783	1	7217,783	83,37	0

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст.св	Средний квадрат	F-критерий	Sig
	здоров	7699,611	1	7699,611	35,305	0
	ИндексВин	269203,23	1	269203,23	156,839	0
	энергич	8,373	1	8,373	29,087	0
	энтуз	19,243	1	19,243	55,142	0
	поглащ	1,617	1	1,617	4,502	0,035
	ОбщУвлеч	0,849	1	0,849	3,611	0,059

Оценка эффектов межгрупповых факторов

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст.св	Средний квадрат	F-критерий	Sig
Должность	АфЮ	0,149	1	0,149	1,532	0,217
	ПоддержЮ	0,009	1	0,009	0,066	0,797
	АгресЮ	0,085	1	0,085	0,354	0,553
	УничЮ	0,004	1	0,004	0,018	0,895
	г/фобия	2,361	1	2,361	0,111	0,74
	г/филия	1,923	1	1,923	0,075	0,785
	катафе-м	0,324	1	0,324	0,012	0,913
	суб	0,072	1	0,072	0,069	0,793
	проф	0,215	1	0,215	0,304	0,582
	энер	0,574	1	0,574	0,41	0,523
	совер	1,972	1	1,972	1,74	0,189
	дист	0,362	1	0,362	0,223	0,637
	отказ	0,019	1	0,019	0,017	0,895
	актив	0,228	1	0,228	0,158	0,691
	равн	0,037	1	0,037	0,021	0,886
	успех	2,21	1	2,21	1,611	0,206
	удовл	0,224	1	0,224	0,071	0,791

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст.св	Средний квадрат	F-критерий	Sig
	подд	0,518	1	0,518	0,223	0,638
	истощен	98,666	1	98,666	0,494	0,483
	напряж	87,839	1	87,839	0,42	0,518
	удовлет	42,705	1	42,705	0,435	0,511
	перфекц	0,519	1	0,519	0,004	0,95
	кач-во раб	2,643	1	2,643	0,093	0,761
	поддерж	23,758	1	23,758	0,353	0,553
	усов	5,657	1	5,657	0,191	0,663
	самооц	122,234	1	122,234	1,412	0,236
	здоров	11,778	1	11,778	0,054	0,816
	ИндексВин	38,545	1	38,545	0,022	0,881
	энергич	0,4	1	0,4	1,389	0,24
	энтуз	0,026	1	0,026	0,075	0,784
	поглащ	0,486	1	0,486	1,352	0,246
	ОбщУвлеч	0,247	1	0,247	1,051	0,307

Оценка эффектов межгрупповых факторов

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст.св	Средний квадрат	F-критерий	Sig
Пол * Долж	АфЮ	0,017	1	0,017	0,173	0,678
	ПоддержЮ	0,572	1	0,572	4,068	0,045
	АгресЮ	0,02	1	0,02	0,082	0,775
	УничЮ	0,009	1	0,009	0,043	0,837
	г/фобия	1,547	1	1,547	0,073	0,788
	г/филия	0,805	1	0,805	0,031	0,86
	катафе-м	1,967	1	1,967	0,072	0,789
	суб	1,381	1	1,381	1,323	0,252
	проф	3,739	1	3,739	5,271	0,023

Приложение 2

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст св	Средний квадрат	F-критерий	Sig
	знер	0	1	0	0	0,987
	совер	0,655	1	0,655	0,578	0,448
	дист	1,482	1	1,482	0,913	0,341
	отказ	1,165	1	1,165	1,064	0,304
	актив	0,069	1	0,069	0,048	0,828
	равн	0,074	1	0,074	0,042	0,839
	успех	2,22	1	2,22	1,618	0,205
	удовл	1,317	1	1,317	0,416	0,52
	подд	0,42	1	0,42	0,181	0,671
	истоцнен	127,622	1	127,622	0,639	0,425
	напряж	91,186	1	91,186	0,436	0,51
	удовлет	0,392	1	0,392	0,004	0,95
	перфекц	105,143	1	105,143	0,803	0,371
	кач-во раб	13,022	1	13,022	0,457	0,5
	поддерж	1,592	1	1,592	0,024	0,878
	усов	10,813	1	10,813	0,365	0,547
	самооц	149,17	1	149,17	1,723	0,191
	здоров	37,545	1	37,545	0,172	0,679
	ИндексВин	3088,447	1	3088,447	1,799	0,181
	энергич	0,252	1	0,252	0,875	0,351
	энтуз	0,939	1	0,939	2,69	0,103
	поглащ	1,317	1	1,317	3,666	0,057
	ОбщУвлеч	0,762	1	0,762	3,239	0,074

Корреляции

	возраст	стаж общ	стаж упр	АфЮ	ПоддержЮ	АгресЮ	УничЮ
возраст	1	.984**	.904**	-.099	-.056	-.035	-.051
стаж общ	.984**	1	.905**	-.060	-.025	-.013	-.035
стаж упр	.904**	.905**	1	-.103	-.007	.038	.059
АфЮ	-.099	-.060	-.103	1	-.053	.071	-.222**
ПоддержЮ	-.056	-.025	-.007	-.053	1	.199**	.418**
АгресЮ	-.035	-.013	.038	.071	.199**	1	.732**
УничЮ	-.051	-.035	.059	-.222**	.418**	.732**	1
г/фобия	.060	.045	.144*	-.160*	-.128	.155*	.265**
г/филия	.065	.058	.117	-.148*	-.115	.108	.239**
катаге-м	.061	.056	.122	-.250**	-.050	.090	.240**
суб	-.031	-.046	.006	-.121	-.096	.010	-.110
проф	-.059	-.038	-.038	.093	.287**	.243**	.314**
энер	.121	.135	.134	-.181*	.366**	.312**	.568**
совер	.147*	.160*	.176*	-.071	.360**	.285**	.473**
дист	.043	.044	.057	-.156*	.113	-.025	.270**
отказ	.046	.073	.132	-.177*	.372**	.208**	.450**
актив	-.019	-.001	.020	-.057	.193**	-.058	.237**
равн	.113	.113	.050	-.081	.046	-.355**	-.054
успех	.097	.113	.010	.155*	.118	-.232**	-.230**
удовл	.108	.122	-.012	.329**	-.144*	-.352**	-.575**
подд	.065	.074	-.091	.369**	-.168*	-.295**	-.567**
истощен	.096	.099	.182*	-.202**	.010	.484**	.481**
напряж	.049	.043	.083	-.092	-.001	.520**	.404**
удовлет	.001	.019	.042	-.014	.250**	.289**	.428**
перфекц	.113	.084	.098	-.222**	-.117	-.439**	-.243**
кач-во раб	-.034	-.010	-.015	.129	.102	.636**	.477**
поддерж	.092	.092	.101	-.173*	.035	-.260**	.060
усов	.080	.114	.134	-.092	.298**	.470**	.615**
самооц	.016	.047	.043	.097	.073	.534**	.469**
здоров	-.006	.026	-.017	.192**	.139	.664**	.394**
ИИ пв	.109	.125	.163*	-.105	.145*	.645**	.657**
энергич	-.051	-.050	-.030	-.173*	.388**	.196**	.423**
энтуз	.074	.073	-.008	.077	.003	-.490**	-.472**
поглащ	-.054	-.069	-.034	-.152*	.281**	-.056	.014
ОбщУвлеч	-.008	-.015	-.029	-.095	.269**	-.172*	-.046

Корреляции

	г/фобия	г/филия	катаге-м	суб	проф	энер
возраст	.060	.065	.061	-.031	-.059	.121
стаж общ	.045	.058	.056	-.046	-.038	.135
стаж упр	.144*	.117	.122	.006	-.038	.134
АфЮ	-.160*	-.148*	-.250**	-.121	.093	-.181*
ПоддержЮ	-.128	-.115	-.050	-.096	.287**	.366**
АгресЮ	.155*	.108	.090	.010	.243**	.312**
УничЮ	.265**	.239**	.240**	-.110	.314**	.568**
г/фобия	1	.807**	.762**	.125	.016	.139
г/филия	.807**	1	.818**	.066	.047	.245**
катаге-м	.762**	.818**	1	.060	-.065	.181*
суб	.125	.066	.060	1	-.028	-.380**
проф	.016	.047	-.065	-.028	1	.363**
энер	.139	.242**	.181*	-.380**	.363**	1
совер	.201**	.264**	.204**	-.219**	.151*	.679**
дист	.182*	.163*	.120	-.396**	.165*	.492**
отказ	.103	.063	.094	-.114	.303**	.496**
актив	.117	.085	.101	-.296**	.252**	.459**
равн	.070	.163*	.071	-.337**	.134	.397**
успех	-.189**	-.095	-.070	-.230**	.105	.110
удовл	-.165*	-.085	-.126	.085	-.173*	-.356**
подд	-.276**	-.155*	-.222**	.115	-.096	-.434**
истощен	.335**	.317**	.366**	.142	.222**	.252**
напряж	.196**	.205**	.194**	.224**	.128	.076
удовлет	-.058	-.076	-.068	-.441**	.169*	.490**
перфекц	.239**	.354**	.331**	.202**	-.021	-.069
кач-во раб	-.039	-.014	-.067	-.096	.270**	.258**
поддерж	.134	.199**	.132	-.353**	.136	.409**
усов	.074	.063	.016	-.386**	.359**	.634**
самооц	.113	.100	.079	-.108	.269**	.268**
здоров	-.004	.014	.016	.168*	.174*	.030
ИИ пв	.242**	.268**	.249**	-.020	.325**	.449**
энергич	-.046	-.137	-.065	-.131	.251**	.241**
энтуз	-.096	-.014	-.090	.000	-.069	-.269**
поглащ	-.071	-.093	-.037	.190**	.041	-.137
ОбщУвлеч	-.091	-.098	-.082	.028	.083	-.086

Корреляции

	совер	дист	отказ	актив	равн	успех	удовл
возраст	,147*	,043	,046	-,019	,113	,097	,108
стаж общ	,160*	,044	,073	-,001	,113	,113	,122
стаж упр	,176*	,057	,132	,020	,050	,010	-,012
АфЮ	-,071	-,156*	-,177*	-,057	-,081	,155*	,329**
ПоддержЮ	,360**	,113	,372**	,193**	,046	,118	-,144*
АгресЮ	,285**	-,025	,208**	-,058	-,355**	-,232**	-,352**
УничЮ	,473**	,270**	,450**	,237**	-,054	-,230**	-,575**
г/фобия	,201**	,182*	,103	,117	,070	-,189**	-,165*
г/филия	,265**	,163*	,063	,085	,163*	-,095	-,085
катафе-м	,205**	,120	,094	,101	,071	-,070	-,126
суб	-,219**	-,396**	-,114	-,296**	-,337**	-,230**	,085
проф	,151*	,165*	,303**	,252**	,134	,105	-,173*
энер	,679**	,492**	,496**	,459**	,397**	,110	-,356**
совер	1	,366**	,569**	,448**	,336**	,133	-,174*
дист	,366**	1	,272**	,457**	,606**	,031	-,343**
отказ	,569**	,272**	1	,508**	,168*	,109	-,370**
актив	,448**	,457**	,508**	1	,514**	,330**	-,129
равн	,336**	,606**	,168*	,514**	1	,294**	,089
успех	,133	,031	,109	,330**	,294**	1	,416**
удовл	-,174*	-,343**	-,370**	-,129	,089	,416**	1
подд	-,353**	-,369**	-,506**	-,267**	,010	,358**	,822**
истощен	,145*	-,044	,240**	-,040	-,106	-,279**	-,363**
напряж	,096	-,269**	,116	-,137	-,249**	-,245**	-,127
удовлет	,429**	,466**	,446**	,403**	,234**	-,024	-,489**
перфекц	,006	,121	-,027	-,025	,361**	,088	,203**
кач-во раб	,215**	,007	,201**	,113	-,203**	-,154*	-,303**
поддерж	,317**	,640**	,175*	,370**	,645**	,030	,224**
усов	,546**	,555**	,451**	,453**	,319**	-,060	-,479**
самооц	,237**	,228**	,148*	,204**	,077	-,042	-,162*
здоров	,024	-,391**	,083	-,183*	-,508**	-,094	-,081
ИИ пв	,382**	,158*	,399**	,163*	,028	-,183*	,420**
энергич	,127	,013	,268**	,063	-,221**	-,005	-,288**
энтуз	-,189**	-,170*	-,193**	-,176*	,089	,250**	,483**
поглащ	-,150*	-,340**	,066	-,165*	-,385**	,068	,082
ОбщУвлеч	-,099	-,214**	,043	-,124	-,205**	,141	,143*

Корреляции

	подд	истощен	напряж	удовлет	перфекц	кач-во раб	поддерж
возраст	,065	,096	,049	,001	,113	-,034	,092
стаж общ	,074	,099	,043	,019	,084	-,010	,092
стаж упр	-,091	,182*	,083	,042	,098	-,015	,101
АфIO	,369**	-,202**	-,092	-,014	-,222**	,129	-,173*
ПоддержЮ	-,168*	,010	-,001	,250**	-,117	,102	,035
АгресЮ	-,295**	,484**	,520**	,289**	-,439**	,636**	-,260**
УничЮ	-,567**	,481**	,404**	,428**	-,243**	,477**	,060
г/фобия	-,276**	,335**	,196**	-,058	,239**	-,039	,134
г/филия	-,155*	,317**	,205**	-,076	,354**	-,014	,199**
катаре-м	-,222**	,366**	,194**	-,068	,325**	-,067	,132
суб	,115	,142	,224**	-,441**	,202**	-,096	-,353**
проф	-,096	,222**	,128	,169*	-,021	,270**	,136
энер	-,434**	,252**	,076	,490**	-,069	,258**	,409**
совер	-,353**	,145*	,096	,429**	,006	,215**	,317**
дист	-,369**	-,044	-,269**	,466**	,121	,007	,640**
отказ	-,506**	,240**	,116	,446**	-,027	,201**	,175*
актив	-,267**	-,040	,137	,403**	-,025	,113	,370**
равн	,010	-,106	-,249**	,234**	,361**	-,203**	,645**
успех	,358**	-,279**	-,245**	-,024	,088	-,154*	,030
удовл	,822**	-,363**	,127	-,489**	,203**	-,303**	-,224**
подд	1	-,366**	,110	-,469**	,073	-,179*	-,275**
истощен	-,366**	1	,613**	,003	,157*	,220**	-,079
напряж	,110	,613**	1	,135	,111	,304**	-,303**
удовлет	-,469**	,003	,135	1	-,350**	,397**	,433**
перфекц	,073	,157*	,111	,350**	1	-,519**	,346**
кач-во раб	-,179*	,220**	,304**	,397**	-,519**	1	-,078
поддерж	-,275**	-,079	-,303**	,433**	,346**	-,078	1
усов	-,483**	,241**	,095	,757**	-,202**	,483**	,512**
самооц	-,063	,233**	,273**	,432**	-,137	,524**	,231**
здоров	,064	,368**	,427**	,004	-,502**	,580**	-,583**
ИИ пв	-,384**	,665**	,635**	,436**	,028	,585**	,176*
энергич	-,270**	,061	,026	,180*	-,336**	,236**	,128
энтуз	,491**	-,331**	-,331**	-,317**	,174*	-,313**	-,002
поглащ	,068	-,089	,032	-,204**	-,110	-,041	-,404**
ОбщУвлеч	,148*	-,165*	,175*	,160*	-,097	-,069	-,218**

Корреляции

	усов	самооц	здрав	ИИ пв	энергич	энтуз	поглащ
возраст	,080	,016	-,006	,109	-,051	,074	-,054
стаж общ	,114	,047	,026	,125	-,050	,073	-,069
стаж упр	,134	,043	-,017	,163*	-,030	-,008	-,034
АфЮ	-,092	,097	,192**	-,105	-,173*	,077	-,152*
ПоддержЮ	,298**	,073	,139	,145*	,388**	,003	,281**
АгресЮ	,470**	,534**	,664**	,645**	,196**	-,490**	-,056
УничЮ	,615**	,469**	,394**	,657**	,423**	-,472**	,014
г/фобия	,074	,113	-,004	,242**	-,046	-,096	-,071
г/филия	,063	,100	,014	,268**	-,137	-,014	-,093
катафе-м	,016	,079	,016	,249**	-,065	-,090	-,037
суб	-,386**	-,108	,168*	-,020	-,131	,000	,190**
проф	,359**	,269**	,174*	,325**	,251**	-,069	,041
энер	,634**	,268**	,030	,449**	,241**	-,269**	,137
совер	,546**	,237**	,024	,382**	,127	-,189**	-,150*
дист	,555**	,228**	-,391**	,158*	,013	-,170*	-,340**
отказ	,451**	,148*	,083	,399**	,268**	-,193**	,066
актив	,453**	,204**	-,183*	,163*	,063	-,176*	-,165*
равн	,319**	,077	-,508**	,028	-,221**	,089	-,385**
успех	-,060	,042	-,094	-,183*	-,005	,250**	,068
удовл	-,479**	-,162*	-,081	,420**	-,288**	,483**	,082
подд	-,483**	-,063	,064	,384**	-,270**	,491**	,068
истощен	,241**	,233**	,368**	,665**	,061	-,331**	,089
напряж	,095	,273**	,427**	,635**	-,026	-,331**	-,032
удовлет	,757**	,432**	,004	,436**	,180*	-,317**	-,204**
перфекц	-,202**	-,137	-,502**	,028	-,336**	,174*	-,110
кач-во раб	,483**	,524**	,580**	,585**	,236**	-,313**	-,041
поддерж	,512**	,231**	-,583**	,176*	-,128	-,002	-,404**
усов	1	,573**	,048	,630**	,118	-,434**	-,351**
самооц	,573**	1	,299**	,704**	-,028	-,277**	-,207**
здрав	,048	,299**	1	,444**	,292**	-,154*	,192**
ИИ пв	,630**	,704**	,444**	1	,088	-,444**	-,188**
энергич	,118	,028	,292**	,088	1	,219**	,649**
энтуз	-,434**	-,277**	-,154*	-,444**	,219**	1	,470**
поглащ	-,351**	-,207**	,192**	-,188**	,649**	,470**	1
ОбщУвлеч	-,299**	-,224**	,123	-,247**	,759**	,739**	,882**

Корреляции

	ОбщУвлеч
возраст	-.008
стаж общ	-.015
стаж упр	-.029
АфЮ	-.095
ПоддержЮ	.269**
АгресЮ	-.172*
УничЮ	-.046
г/фобия	-.091
г/филия	-.098
катафе-м	-.082
суб	.028
проф	.083
энер	-.086
совер	-.099
дист	-.214**
отказ	.043
актив	-.124
равн	-.205**
успех	.141
удовл	.143*
подд	.148*
истощен	-.165*
напряж	-.175*
удовлет	-.160*
перфекц	-.097
кач-во раб	-.069
поддерж	-.218**
усов	-.299**
самооц	-.224**
здоров	.123
ИИ пв	-.247**
энергич	.759**
энтуз	.739**
поглащ	.882**
ОбщУвлеч	1

**. Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.).

*. Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторон.).