

довательно, для обеих выборок характерно использование копинг-стратегий в процессе профессиональной деятельности, но использование самоконтроля, поиска социальной поддержки, принятия ответственности различно для подчиненных и руководителей.

Для определения различий между руководителями и подчиненными в выборе копинг-поведения использовался многофункциональный критерий χ^2 . Эмпирическое значение составило $\chi^2 = 5,46$, критические значения на 5% = 3,84, на 1% = 6,63. Эмпирическое значение χ^2 попало в зону значимости, следовательно, между руководителями и подчиненными существуют статистически значимые различия при выборе конструктивного и деструктивного копинг-поведения.

При анализе данных степени напряженности защиты был использован точечный бисериальный коэффициент корреляции, который составил $r_{pb} = -0,32$. Это свидетельствует о том, что существует умеренная связь между степенью напряженности защиты и занимаемой должностью. Степень напряженности защиты у подчиненных выше, чем у руководителей.

Между руководителями и подчиненными в сфере образования наблюдаются различия в использовании механизмов психологической защиты и совладания. Руководители предпочитают реализовывать конструктивное защитно-совладающее поведение, а подчиненные – деструктивное.

На руководящих должностях это вызвано высокими требованиями и ответственностью к выполняемой деятельности, поэтому необходимо активное изменение проблемной ситуации с целью ее решения. Подчиненные, необремененные излишней ответственностью, реализуют бессознательное поведение, то есть стараются смягчить состояние дискомфорта в конфликтной ситуации, используя такие механизмы психологической защиты, как отрицание, проекция, компенсация.

ВОЗМОЖНОСТИ СТУДЕНЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПРОФИЛАКТИКЕ НАРКОМАНИИ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ ВОЛОНТЕРСКОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ «АЭЛИТА»)

Клешнева К.С., Сошникова Е.А.,
Льдокова Г.М., Панфилов А.Н.

Филиал Казанского (Приволжского) Федерального
университета, Елабуга, e-mail: kleshneva.k@bk.ru

На сегодняшний день вопрос о злоупотреблении наркотическими средствами стоит очень остро. Злоупотребление наркотиками распространилось в размерах, тревожащих всю мировую общественность. Основная цель данной работы изучение возможности студенческой организации в профилактике наркомании. Волонтерская служба «Аэлита», основанная в октябре 2004 года на базе факультета психологии и педагогики при содействии администрации и ректора ЕГПУ (ныне филиала Казанского федерального университета в г. Елабуга), имеет несколько направлений в деятельности: социально-психологическая и педагогическая работа с детьми и подростками, воспитанниками социального приюта г. Елабуга «Новый дом»; психологическое просвещение; компьютерная психодиагностика; работа со студентами – сиротами, инвалидами; профилактика ПАВ. Остановимся подробнее на последнем направлении. Профилактика ПАВ реализуется с 2009 года, осуществляют его 25 волонтеров, работающих по программе «Профилактика наркозависимости «Шаг за шагом». Данная программа форми-

рует у молодежи осознанное отношение к выбору позитивных стратегий поведения, расширение имеющихся способов социальной адаптации до уровня, приемлемого современной цивилизацией. За весь период работы охвачены 1500 детей, обучающихся в школах г. Елабуги, а также студенты ЕФ КФУ. На протяжении шести недель в школах волонтеры проводят игровые тренинги, дискуссии, являются инициаторами акций, таких как: «Меняем сигарету на конфету», «Наркотикам-нет!», «Бесплатные объятия» и др. Своим оптимизмом студенты-волонтеры «заражают» окружающих, настраивают их на здоровый образ жизни, привлекают к волонтерской деятельности в «Аэлите», в том числе и по профилактике ПАВ. Волонтеры студенческой психологической службы «Аэлита» выбирают жизнь без наркотиков!

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ

Косолапова Е.В.

Филиал Казанского (Приволжского) Федерального
университета, Елабуга, e-mail: minah_alb@mail.ru

Согласно проведенному опросу студентов факультета психологии о будущей профессии, не все могут однозначно ответить на данный вопрос. Многие при поступлении в ВУЗ сделали свой профессиональный выбор, не понимая сути профессии, в той или иной степени ориентируясь на некие мифы и заблуждения о психологах. «Психолог – это специалист, который видит других насквозь, не имеет проблем сам и может решить все проблемы других». «Хочу лучше разобраться в себе, хочу решить собственные проблемы» – это чаще всего озвучиваемые причины выбора данной специальности.

Кто же такой – психолог? На мой взгляд, психолог – это специалист, который помогает найти человеку свой путь в решении его проблем. Мне близко определение Карла Юнга: «Психолог для того, с кем он работает, может быть уподоблен проводнику на незнакомой местности — не столько потому, что он лучше знает местность, сколько потому, что он представляет, как на ней ориентироваться».

Опрос проводился среди студентов 3 курса факультета психологии и педагогики. В ходе опроса студенты отвечали на следующие вопросы: «Кто такой психолог и в чем его предназначение? Как изменилось ваше представление о профессии за время обучения?» Вот некоторые варианты ответов:

Гульнара: «Психолог – исследователь человеческих душ. Он помогает разобраться в себе».

Оксана: «Многие думают, что психолог это – врач. Нет сомнения, что психолог оказывает помощь, но она не медицинского характера».

Чултан: «Главное качество психолога, на мой взгляд, это умение выслушать другого. Психолог должен дать консультацию человеку в решении какой-то проблемы или найти выход совместными усилиями. К сожалению, на практике психолог в дошкольном учреждении зачастую это человек на подмену».

Ирина: «Поступая на факультет психологии, я думала, что смогу легко найти подход к своему ребенку, но все оказалось гораздо сложнее, чем я себе представляла».

Таким образом, очень сильно расходятся представления о том, в чем предназначение психолога, и какую функцию зачастую выполняют психологи в реальности. Так кто же психолог на самом деле? Специалист, разбирающийся в тонкостях психики, который может оказать квалифицированную помощь, добряк, который всегда готов тебя выслушать и поддержать или мессия, посвятивший жизнь служению

людям? Психолог – это, прежде всего профессия, направленная на оказание помощи, а как к ней будут относиться, теперь зависит и от нас – студентов факультета психологии...

**ЗАВИСТЬ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ
НА САМОАКТУАЛИЗАЦИЮ ЛИЧНОСТИ**

Кучерявенко А.С., Чернышева А.В., Минахметова А.З.

*Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга,
e-mail: Alexandra180690@rambler.ru*

Подавляющее большинство пишущих о зависти оценивают это чувство как однозначно отрицательное, как порок, с которым необходимо бороться. Однако наряду с пониманием зависти как неприязненного чувства, враждебного отношения к кому-либо, имеется и другой подход, когда зависть рассматривается как проявление мотивации достижения. Проведенное исследование направлено на определение того является ли зависть двигателем совершенствования личности, либо наоборот препятствием для самоактуализации.

В выборку вошли студенты факультета психологии и педагогики 4 курса в количестве 30 человек. Исследование проводилось по следующим методикам: анкета «Завистливы ли вы?», опросник САМОАЛ (А.В. Лазуркина в адаптации Н.Ф. Калина). У 56,7% испытуемых выявлен низкий уровень зависти. Для таких людей зависть практически не свойственна, они радуются жизни, наслаждаясь тем, что у них есть, а не горюют о том, чего нет. Для 43,3% испытуемых характерен средний уровень зависти. Зависть для них это стимул для соревнования с другим человеком. Высокий уровень зависти в данной выборке испытуемых не был выявлен.

По всем шкалам опросника САМОАЛ доминирующим является средний уровень. Это означает, что данная выборка студентов стремится к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

С целью определения взаимосвязи между показателями, полученными по анкете «Завистливы ли вы?» и опросником САМОАЛ был проведен корреляционный анализ. Корреляционный анализ обнаружил статистически достоверные связи между показателями зависти и шкалой ценностей ($r = -0,49$) и шкалой креативности ($r = -0,37$). Это говорит о том, что при увеличении уровня зависти, стремление к доминированию у человека ценностей характерных для самоактуализирующейся личности уменьшается. То же можно сказать и про стремление к творческому подходу ко всему окружающему. Также обнаружена статистически достоверная связь между завистью и шкалой аутосимпатии ($r = 0,46$). Это говорит о том, что при увеличении уровня зависти, увеличивается показатель аутосимпатии в сторону самоуверенности, завышенной самооценки и т.д.

**ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
РАЗНЫХ ЗВЕНЬЕВ УПРАВЛЕНИЯ**

Кучерявенко А.С., Лядокова Г.М.

*Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга,
e-mail: Alexandra180690@rambler.ru*

Ценности и ценностные ориентации руководителей регулируют поведение личности в определенных социальных условиях, задавая ей темп и определенную направленность, именно поэтому так важно знать какими ценностями руководствуется руководитель в организации при решении тех или иных проблем.

Целью в исследовании ценностных ориентаций руководителей стало выявление различий в терминальных и инструментальных ценностях руководителей среднего и низового звена. Для этого было проведено исследование на базе ОАО «ЕЛАЗ» в городе Елабуга, испытуемыми которого стали управленцы среднего и низового звена, а именно «мастера», «начальники отделов», а так же их заместители.

Гипотезой исследование является: выявление различий в ценностных ориентациях среднего и низового звена.

Для определения более предпочитаемых ценностей руководителями двух звеньев были проведены методики «Морфологический тест жизненных ценностей» (МТЖЦ) и методика «Ценностные ориентации» М. Рокича.

Были выявлены наиболее значимые терминальные и инструментальные ценности.

Затем, после выявления терминальных и инструментальных ценностей были подсчитаны средние значения результатов выбора руководителей и выявлены различия с помощью математического метода статистикой обработки t-критерия Стьюдента.

В результате обработки данных с помощью t-критерия Стьюдента по двум методикам выяснилось, что управленцы среднего и низового звена имеют различные инструментальные и терминальные ценности. А следовательно гипотеза, поставленная в начале исследования подтвердилась.

Различия в ценностных ориентациях руководителей среднего и низового звена, прежде всего, связаны с тем, что руководители имеют разное социальное положение и разные должностные инструкции, а так же обязанности и полномочия.

ИЗУЧЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ РУССКИХ И ТАТАР

Лутфуллина Г.М., Пьянова Е.Н.

Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга, e-mail: gulyuza@mail.ru

Волжско-Уральский регион интересен тем, что основу его населения составляют самые многочисленные народы России и в этом плане он в миниатюре дает этническую картину страны в целом. Самая крупная этническая группа в РФ – это русские (81% всего населения), далее идут татары (около 4%).

Эмпирическое исследование ценностных ориентаций проводилось среди студентов 1-3 курса (18–20 лет). Сравнение ценностей индивидуального уровня в обеих группах респондентов (русских и татар) показало их соответствие: и у русских, и у татар преобладают такие ценности как безопасность (безопасность для других людей и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений), достижение (личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами). Это можно объяснить тем, что русские, татары имеют длительный опыт совместного проживания на территории Волжско-Уральского региона.

В ходе исследования подтвердилась гипотеза о том, что ценности индивидов взаимосвязаны с их отношением к окружающему миру и характер этой взаимосвязи обусловлен культурой; ценностные ориентации имеют различную направленность, в зависимости национальности. Несмотря на сходства ценностей индивидуального уровня, ценности культуры противостоят друг другу. В русской культуре в людях воспитывается внутреннее согласие с ценностью добровольного объединения с другими и заботы об их благе, преодоление эгоизма (равенство, социальная справедливость, свобода, ответствен-