

УДК 159.0

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ В ДЕТСКОМ САДУ

Е.Ю. Найденкова¹, Е.И. Финогенко²

Иркутский национальный исследовательский технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье представлены результаты психодиагностического исследования работников детского сада. Исследование направлено на выявление факторов, влияющих на удовлетворенность трудом работников детского сада. Проведенное исследование показало, что на удовлетворенность трудом оказывают влияние такие психологические факторы, как эмоционально-волевая регуляция, настойчивость, самообладание, стрессоустойчивость. Результаты могут быть использованы для разработки рекомендаций по повышению трудовой мотивации и удовлетворенности трудом работников детского сада.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, факторы удовлетворенности трудом, эмоционально-волевая регуляция, настойчивость, самообладание, стрессоустойчивость.

PSYCHOLOGICAL FACTORS ON JOB SATISFACTION IN KINDERGARTEN

E. Naydenova, E. Finogenko

Irkutsk National Research Technical University,
83, Lermontov St, Irkutsk, 664074, Russia

The article presents the results of psychodiagnostic study of children and employees on garden. The study aims at identifying factors influencing the job satisfaction of workers of a kindergarten. The study showed that job satisfaction is influenced by such psychological factors as emotional regulation, persistence, self-control, stress tolerance. The results can be used to develop recommendations to improve work motivation and the job satisfaction of the employees of the kindergarten.

Key words: job satisfaction, factors of job satisfaction, emotional regulation, perseverance, self-control, stress tolerance.

Важнейшими установками на работе являются: удовлетворенность трудом, приверженность организации, вовлеченность в работу, установка на совместную деятельность. Остановимся подробнее на удовлетворенности трудом, на отношении сотрудников к своей работе.

Удовлетворенность трудом - это приятное позитивное эмоциональное состояние, проистекающее из оценки своей работы или производственного опыта, которое является результатом восприятия самими работниками того, насколько хорошо работа обеспечивает важные, с их точки зрения, потребности. Удовлетворенность трудом считается наиболее важной и часто исследуемой установкой. Удовлетворенность работой в большей степени присуща людям, ощущающим стимул к работе, чей психологический контракт выполняется, и затрачиваемые усилия соответствуют получаемому вознаграждению[1].

Очевидно, что руководство должно волновать удовлетворенность или неудовлетворенность их сотрудников работой в данной организации. На удовлетворенность влияют психологические факторы. Два базовых последствия удовлетворенности или неудовлетворенности - это прогулы и текучесть кадров.

На восприятие индивидом работы влияет внутренняя организационная среда: стиль руководителя, характер коммуникаций и внутренняя политика фирмы, технологические процессы, планирование работы, рабочие условия и дополнительные выплаты, групповые нормы. Положительная установка определяет конструктивное поведение человека на работе, негативная по отношению к труду установка с большой степенью вероятности предсказывает нежелательные поступки работника (безответственность, снижение уровня вовлеченности в работу, прогулы, увольнение, хищения и т. д.)[3].

Значительная часть факторов, определяющих степень удовлетворения сотрудника трудом, находится вне зоны контроля руководителя, поскольку в организацию приходят уже сложившиеся

¹Найденкова Екатерина Юрьевна, студентка 5 курса заочно-вечернего факультета,
e-mail: naidenkovae@mail.ru

Naidenkova Ekaterina, 5th year student of the extramural and evening faculty, e-mail: naidenkovae@mail.ru
Finogenko, Elena Ivanovna, candidate of biological Sciences, associate Professor of psychology e-mail: elena-fin@yandex.ru

²Финогенко Елена Ивановна, кандидат биологических наук, доцент кафедры психологии,
e-mail: elena-fin@yandex.ru

Finogenko Elena, Candidate of Biological Sciences, associate Professor of psychology, e-mail: elena-fin@yandex.ru

личности с набором индивидуальных характеристик, с изначальной предрасположенностью к удовлетворению жизнью.

Интерес представляет знание факторов в организации, определяющих установки личности. Приведем основные факторы, влияющие на чувство удовлетворенности работой.

1. Оплата труда. Сумма денежного вознаграждения (зарплата и льготы) за работу, воспринимаемая с учетом социальной справедливости (соотнесенная с вознаграждениями других работников) и соответствующая персональным ожиданиям.

2. Собственно работа. Мера, в которой трудовые задания воспринимаются интересными, интеллектуальными и предоставляют возможность успешного обучения и принятия ответственности, дают определенный статус и не ведут к чрезмерному психофизическому утомлению.

3. Личностный интерес к работе как таковой. Труд как осознанная и желаемая форма существования человека (к примеру, трудолюбивые и лентяи, «синдром» трудоголика или типы болезненного пристрастия к работе).

4. Возможности продвижения по службе. Наличие возможности для роста и различных форм карьерного продвижения с учетом субъективной ценности вознаграждения.

5. Стиль руководства, лидерства. Способность руководителя проявлять интерес и заботу о подчиненном, оказывать техническую и моральную поддержку, помогать ослабить ролевой конфликт и неоднозначность ситуации, создавать обстановку вовлеченности сотрудников в процесс принятия решений.

6. Коллеги по работе. Степень компетентности сослуживцев, уровень их готовности оказать социальную поддержку (доброжелательность, помощь, совет, комфортность, сотрудничество, моральное состояние), степень близости базовых ценностей.

7. Условия работы, сравнимые с индивидуальными физическими потребностями, которые облегчают решение поставленных задач. Хорошие условия (чисто, светло, эргономично) в определенной мере способствуют удовлетворенности трудом [1].

Удовлетворенность трудом может рассматриваться и как единая установка в применении к различным составляющим рабочего процесса (результаты, время отпуска, режим работы, отношения с начальством, карьера и т. д.). Установки формируются в течение длительного времени, в связи с этим и чувство удовлетворения динамично развивается по мере поступления информации о рабочем месте; они могут неожиданно сменить знак «плюс» на «минус». Невозможно создать в организации условия, раз и навсегда гарантирующие высокое чувство удовлетворенности трудом, поскольку оно зависит от общей удовлетворенности индивида жизнью [3].

В качестве общей характеристики элементов структуры удовлетворенности можно отметить, что социальный уровень структуры удовлетворенности трудом формируется в результате социального влияния и может быть изменен этим влиянием. Психологический уровень предопределяется адаптацией работника и производственной средой, то есть ситуация может изменяться и мобилизацией адаптивных возможностей, и в результате соответствующих мероприятий, перестраивающих состояние подструктур, формирующих этот уровень удовлетворенности. Психофизиологический уровень удовлетворенности трудом определяется заданным объективным соотношением свойств индивида и функциями, которые он должен выполнять на данном рабочем месте. К психофизиологическому элементу структуры удовлетворенности трудом относятся такие факторы, как интерес к работе и различные параметры нервной и физической нагрузки (тяжесть, монотонность, ритмичность и так далее).

Исследования показали, что большинство работников не испытывают полной удовлетворенности своей работой, равно как и не испытывают сильной неудовлетворенности. При этом мнения различных групп людей по поводу удовлетворенности работой существенно различаются. Удовлетворенность работой положительно коррелирует с возрастом, производственным стажем, должностным уровнем и с удовлетворенностью оплатой труда. Удовлетворить работника может только такая оплата его труда, которую он воспринимает как справедливую и отражающую результативность труда. Удовлетворенность трудом является ключевым понятием менеджмента и связана с такими факторами, как текучесть кадров и прогулов [1].

Нами было проведено исследование, целью которого явилось изучение факторов, влияющих на удовлетворенность трудом работников детского сада. В нем участвовали работники детского сада, 41 человек, женщины.

Использовались следующие методики: «Опросник удовлетворенности трудом» В.А. Розановой, «Исследование волевой саморегуляции» А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана, Г.М. Мануйлова, Тест «Самооценка стрессоустойчивости личности» Н.В. Киршева и Н.В. Рябчикова .

Исследование показало, что 16 работников испытывают низкую степень удовлетворенности трудом. Это свидетельствует о снижении эффективности деятельности, наличии негативного отношения к работе, наличии определенных трудностей в профессиональной деятельности.

Средний уровень удовлетворенности трудом, свидетельствующий о неудовлетворенности работника определенными сторонами своего труда, диагностируется у 18 испытуемых.

Высокий уровень удовлетворенности трудом, демонстрирующий удовлетворенность работника определенными сторонами своего труда, активность и успешность в трудовой деятельности, наблюдается у 9 работников.

Дальнейшее исследование строилось на сравнительном анализе двух групп: 1 – группы с высокой удовлетворенностью трудом и 2 – группы с низкой удовлетворенностью трудом.

Исследование показало, что в группе с низкой удовлетворенностью трудом ниже все критерии удовлетворенности: общая удовлетворенность трудом, интерес к труду, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность отношениями с руководством и с сотрудниками, уровнем притязаний в профессиональной деятельности, условиями труда, а также показатель профессиональной ответственности. Таким образом, удовлетворенность трудом в 1 и 2 группах различна и складывается из сочетания разных критериев и факторов.

Профессиональная деятельность работников детского сада сопровождается воздействием различных стрессогенных факторов [2]. Стрессоустойчивость – это интегральное свойство личности, включающее в себя такие характеристики, как способность преодолевать трудности, устойчивость нервной системы при воздействиях различных стрессоров, сила противостояния им. Важна способность воспитателя управлять своими эмоциями и эмоциональными состояниями. Это важно не только детям в процессе общения, но и самому воспитателю. Эмоциональная стабильность и стрессоустойчивость воспитателя позволяет ему сохранить качество образовательно-воспитательного процесса и собственное здоровье [2,4].

Исследование стрессоустойчивости показало, что среди испытуемых очень высокий уровень стрессоустойчивости имеет 5 человек, что составляет 20 % от объема выборки 1 и 2 групп, 9 человек имеют средний уровень стрессоустойчивости (36 %) и 11 человек имеют уровень стрессоустойчивости выше среднего (44 %). Работники, чья стрессоустойчивость находится на таком уровне, обладают «достаточным уровнем прочности», следовательно, они могут ставить перед собой цели, соответствующими высокому уровню притязаний. Сравнительный анализ двух групп показал, что испытуемые 1 группы, имеющие высокую удовлетворенность трудом, характеризуются более высокой стрессоустойчивостью.

Исследование волевой саморегуляции сотрудников детского сада показало, что группа с высокой удовлетворенностью трудом значительно превосходит группу с низкой удовлетворенностью трудом. Средние значения по шкале «настойчивость» в 1 и 2 группах составляют 10 и 0, по шкале «самообладание» – 16 и 0.

Воспитателей первой группы отличает спокойствие, уверенность в себе, устойчивость намерений, реалистичность взглядов, развитое чувство собственного достоинства. Настойчивости характеризует силу намерений человека – его стремление к завершению начатого дела. Как правило, они хорошо рефлексиируют личные мотивы, планомерно реализуют возникшие намерения, умеют распределять усилия и способны контролировать свои поступки, обладают выраженной социально-позитивной направленностью.

Корреляционный анализ позволил установить наличие взаимосвязей удовлетворенности трудом и ее различных компонентов с эмоционально-волевой регуляцией, стрессоустойчивостью.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что для большинства людей именно трудовая деятельность предоставляет большие возможности для удовлетворения их потребностей. Проведенное исследование показало, что на удовлетворенность трудом оказывают влияние такие психологические факторы, как эмоционально-волевая регуляция, настойчивость, самообладание, стрессоустойчивость.

Библиографический список

1. Бессокирная Г.П. Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью. – СПб.: Питер, 2004.
2. Воспитательная деятельность педагога / под общ. ред. В.А. Слостенина. – М.: Академия, 2005. – 336 с.
3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Интегральная удовлетворенность трудом // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002.
4. Фонтана Д. Как справиться со стрессом / пер. с англ. – М.: Педагогика-Пресс, 2005. – 352 с.