

ответа) относительно набора пунктов (вопросов). Одна и та же психологическая переменная представлена группой пунктов.

С помощью методики «КОС» и статистического анализа полученных данных были сделаны выводы о том, что уровень выраженности коммуникативных и организаторских склонностей у высоко адаптированных менеджеров по продажам достоверно выше, чем у низко адаптированных менеджеров по продажам. То есть, успешность социально-психологической адаптации зависит от количества социальных контактов, способности отстаивать свою точку зрения, умения ориентироваться в нестандартной ситуации, новом коллективе, от способности организовывать и планировать деятельность таким образом, чтобы соответствовать требованиям должности.

На наших небольших выборках мы получили значимые различия по коммуникативным и организаторским склонностям, поэтому мы склонны полагать, что это является не случайностью, а закономерностью и при увеличении объёма выборки, как нам кажется, возрастёт уровень значимости этих различий.

Однако наше исследование нельзя считать «чистым», так как не были учтены другие факторы, влияющие на скорость и успешность социально-психологической адаптации. Они были рассмотрены лишь теоретически; к ним относятся: социально-психологический климат в рабочем коллективе, стиль, формы и методы руководства, и другие личностные особенности.

В дальнейшем мы планируем провести расширенное исследование с учётом других факторов, которые могут повлиять на процесс социально-психологической адаптации.

Дубкова Е.О., Попова А.А., Яговцева Н.В.
г. Екатеринбург, Российский государственный
профессионально-педагогический университет

Изучение удовлетворенности трудом педагогов

Эффективность работы, физическое и психическое здоровье человека во многом зависят от того, насколько работа позволяет удовлетворить основные его потребности. В настоящее время встает проблема более пол-

ного учета потребностей работников и оценки их удовлетворенности трудом.

Проблема влияния удовлетворенности трудом на профессиональную деятельность находится в центре внимания исследователей и до настоящего времени остается актуальной. Этой проблемой занимались А. А. Ручка, Д. Н. Узнадзе, В. А. Серета, С. Д. Кавелин, Ф. Херцберг, Ф. Мак-Трегор, Ф. Макклеланд, В. Врум и т. д.

Удовлетворенность трудом принято рассматривать как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания. Она выступает как предпосылка продуктивной работы, особенно у людей, склонных к теоретическому выполнению своих функций (в частности, у педагогов). Фактором, содействующим формированию удовлетворенности, является наличие положительной перспективы, добрых взаимоотношений в трудовом или учебном коллективе.

Было проведено исследование удовлетворенности трудом преподавателей Екатеринбургского Филиала Академии ГПС МЧС России. Выборка составила 17 человек (от 24 до 56 лет; средний возраст – 32 года; все мужского пола), из них трое – кандидаты наук, остальные 14 человек – старшие преподаватели.

В качестве инструмента измерения была использована методика диагностики уровня привлекательности работой «Удовлетворенность трудом».

Анализ данных на основе ранжирования значений индексов утверждений опросника свидетельствует в пользу того, что основными факторами, удерживающими преподавателей академии на их рабочем месте, являются прежде всего возможность использовать имеющиеся знания и способности (в том числе специальные), возможность повышения квалификации и профессиональной грамотности, возможность быть самостоятельным и независимым, а также наличие хороших отношений в среде работников. Результаты удовлетворенности трудом по шкалам отражены в рис. 1.

Преподавателей удовлетворяют следующие факторы: уровень организации работы, безопасность труда, необходимость решения новых интересных задач и стимулирующая трудовая атмосфера в коллективе (удовлетворены 94 % исследуемых).

Участники исследования отрицательно оценивают свои отношения с непосредственным руководителем (83 %), т. е. эти отношения способствуют возникновению напряженности в работе.

Это говорит о том, что содержание педагогической работы, возможность профессионального роста, а также отношения в коллективе преподавателей Академии Противопожарной Службы (при выполнении трудовой деятельности) имеют большую значимость, чем их отношения с непосредственным руководителем.

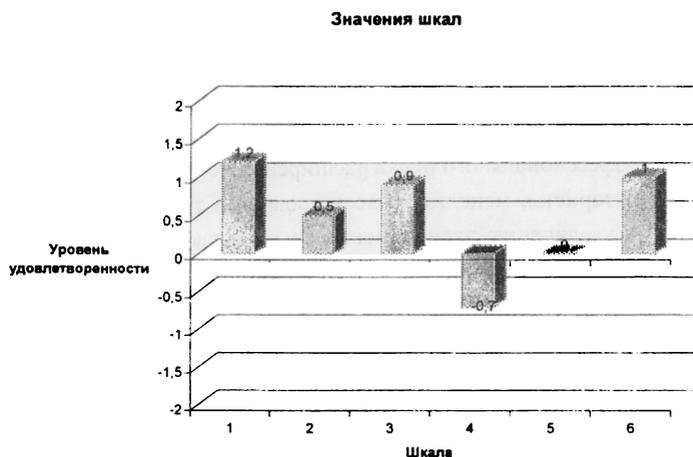


Рис. 1. Результаты удовлетворенности трудом по шкалам

1. - Шкала удовлетворенности содержанием работы;
2. - Шкала удовлетворенности условиями и организацией труда;
3. - Шкала удовлетворенности отношениями в коллективе;
4. - Шкала удовлетворенности отношениями с руководством;
5. - Шкала удовлетворенности в материальном обеспечении;
6. - Шкала удовлетворенности профессиональным ростом.

Настоящая работа является предпосылкой для уточнения результатов и последующей разработки программ организации и оптимизации трудовой деятельности преподавателей. Планируется проведение дальнейших исследований.