

т.к. оно, как никакое другое, в профессионально – прикладном варианте будет приносить реальный эффект.

Невелева Е.А., Тукачев Ю.А.

**Особенности восприятия обратной связи в зависимости
от удовлетворенности трудом в контексте
профессионального развития**

В научной литературе исследуются различные аспекты профессиональной деятельности и, в том числе, проблемы профессионального развития специалистов (Б.Г. Ананьева, Л.А. Головей, А.А. Деркача, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, К.К. Платонова, Ю.К. Стрелкова, А.Р. Фонарева, В.Д. Шадрикова и др.). При этом внутренние или психологические условия протекания этого процесса изучены недостаточно. Среди таких условий особое место принадлежит мотивации. Встает вопрос об изучении логики тех мотивационных изменений, которые характеризуют становление субъекта профессиональной деятельности. На сегодняшний день проблема мотивации поведения и деятельности представлена в работах как отечественных (В.Г. Асеев, В.К. Вильонас, Е.П. Ильин, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, М.Ш. Магомед-Эминов, В.С. Мерлин, П.В. Симонов, Д.Н. Узнадзе, А.А. Файзуллаев, П.М. Якобсон), так и зарубежных ученых (J. Atkinson, G. Hall, K. Madsen, A. Maslow, J. Hackman, G. Oldham и др.).

В основу нашего исследования легла концепция общего мотивирующего потенциала работы J. Hackman и G. Oldham (Hackman J., Oldham G., 1977; 1980), в которой была сформулирована модель рабочей мотивации, основанная на таких характеристиках работы, как разнообразие навыков, целостность, значимость, автономия и обратная связь. Данная модель «характеристик работы» была проверена и подтверждена эксперименталь-

ным путем во многих исследованиях (Greenberg, Baron, 2000; Kluger, DeNisi, 1996; Jeet, Skrotzki, 2000; Hackman, Oldham, 1977; 1980). Работа, организованная согласно этой модели, способствовала усилению внутренней мотивации сотрудников, повышала у них чувство удовлетворенности работой.

Особый интерес представляет изучение Kluger и DeNisi в рамках этой концепции влияния обратной связи на производительность труда (Kluger, DeNisi, 1996). Было установлено, что действие обратной связи не всегда оказывается положительным. По их мнению, причина этого лежит в индивидуальных различиях между сотрудниками, в том, как на них влияет обратная связь, в ситуации критики и указания на ошибки и в ситуации похвалы и указание на правильное выполненное действие.

Отсюда, мы предполагаем наличие взаимосвязи между таким компонентом мотивирующего потенциала работы как обратная связь и удовлетворенность и неудовлетворенность сотрудников различными аспектами рабочей ситуации.

Методики исследования: 1.) для диагностики структуры мотивационной сферы личности был использован опросник «Показатель потенциала мотивации» (ППМ-1), который разрабатывался кафедрой психологии профессионального развития РГППУ в 1999-2005 годах (Ю.А. Тукачев, Г.В. Икрин), теоретической основой опросника является теория мотивации Р. Хакмана и Г. Олдхэма. 2.) авторская анкета «Удовлетворенность трудом», предполагающая оценку 15 показателей удовлетворенности трудом (график работы, безопасность труда, соответствие работы личным способностям и интересам, справедливость оплаты труда и т.д.).

В исследовании приняли участие 34 сотрудника ГУК СОУБ им. Берлинского отделов фондового обслуживания, книгохранения и депозитарного хранения. Средний возраст сотрудников 27-28 лет; средний стаж работы по: специальности – 12 лет, в данной организации – 10 лет. Средне-

специальное образование имеют 35% участников исследования, 24% - незаконченное высшее, 38% - высшее образование. В дальнейшем все участники разделялись на две группы – удовлетворенных и неудовлетворенных отдельными аспектами рабочей ситуации.

Корреляционный анализ (Spearman) показателей потенциала мотивации и удовлетворенностью различными компонентами труда выявил, что при увеличении значений по шкале «Обратная связь» увеличиваются значения по шкале удовлетворенность безопасностью труда, и уменьшаются по шкале удовлетворенность стимулирующими труд возможностями. Иными словами, в ситуации отсутствия информации о результатах работы от непосредственного начальства, создается ситуация неопределенности, повышается степень ответственности за принятые решения, при этом сотрудники отмечают удовлетворенность от использования дополнительных возможностей, тем самым повышается эффективность этого стимулирующего труд фактора.

При проведении сравнительного анализа (U-критерий Манна-Уитни) нами были получены статистически значимые различия между группами сотрудников библиотеки, удовлетворенных и не удовлетворенных различными аспектами рабочей ситуации по шкале «Обратная связь» (одна из шкал опросника ППМ-1). Так, удовлетворены степенью своей безопасности те, кто получает ясную и прямую информацию об эффективности своей работы. Сотрудники, отмечающие несоответствие работы своим интересам и направленности личности, а также библиотекари, удовлетворенные уровнем стимулирующей труд атмосферы в коллективе, отмечают недостаточное количество обратной связи со стороны непосредственного начальства.

Таким образом, результаты эмпирического исследования подтверждают нашу гипотезу, а также выявляют ряд аспектов, требующих дальнейшего эмпирического изучения. Исследование проблемы мотивации

профессиональной деятельности, составляющих мотивационной сферы профессионального развития специалистов представляется актуальным и перспективным направлением психологических исследований в предметном поле психологии профессионализации.

Новоселова Л.С., Тукачев Ю.А.

Развитие креативности педагогов как профилактика профессионального выгорания

В профессиональной подготовке педагогов важным является не только формирование у них определенных знаний умений и навыков, но и развитие профессионально значимых личностных качеств, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности будущих специалистов. Известно, что ряд особенностей педагогической деятельности (наличие большого числа стрессовых факторов, высокий динамизм, сложность педагогических ситуаций и др.), обуславливает высокую подверженность педагогов профессиональному выгоранию, что оказывает негативное воздействие на здоровье и эффективность их деятельности. Исходя из этого, актуальным является изучение личностных факторов, способствующих снижению вероятности возникновения профессионального выгорания у педагогов, и, в частности, такой характеристики как креативность, являющейся мощным фактором развития личности, определяющим ее готовность изменяться и отказываться от стереотипных способов поведения и мышления.

Креативность рассматривается нами как способность человека к конструктивному, нестандартному мышлению и поведению, а также осознанию и развитию своего опыта (Н.Ю. Хрящева, С.И. Макшанов). Креативный (творческий) потенциал как одну из интегральных характеристик личности педагога рассматривает А.К. Маркова. Она отмечает, что многообразие педагогических ситуаций делает неадекватным применение типовых