



Ильина А.Г.,
Смоленцева Н.В.*
Российский государственный
профессионально-педагогический
университет

ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

В настоящее время становится все более очевидной проблема необходимости более полного учета мотивации работников в организации. Знание мотивов труда, их содержания и динамики, а также механизмов формирования позволяет повысить эффективность руководства на всех уровнях.

В системе отношений личности отношение к труду в целом и отношение к конкретной профессиональной деятельности, к своей специальности, к своему рабочему посту и в частности к выполняемой в данный момент профессиональной задаче самым существенным образом определяют успешность самой деятельности.

Особенность педагогического коллектива заключается в том, что его психологическая атмосфера, межличностные отношения, стиль управления и деятельности обязательно проецируются на ученический коллектив. Именно поэтому психологу важно хорошо знать состояние педагогического коллектива, уровень и динамику его развития.

При оценке эффективности трудовой деятельности, на наш взгляд, необходимо учитывать изменения в личностной сфере работника, а именно то:

- насколько труд (его условия, организация, оплата и т. д.) способствует ее формированию;
- насколько работник удовлетворен своим трудом;
- от чего зависит удовлетворенность трудом: от личностных особенностей человека или от социально-профессиональных условий.

Удовлетворенность трудом принято рассматривать как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания.

Целью нашего исследования являлось изучение факторов, влияющих на удовлетворенность трудом педагогов МОУ "СОШ № 33 с углубленным изучением отдельных предметов" г. Верхняя Пышма.

* Научный руководитель Павлова А.М., ассистент кафедры социальной и прикладной психологии РГППУ.



Объектом исследования являлись женщины – педагоги МОУ "СОШ № 33" в количестве 15 человек, возраст опрашиваемых от 23 до 52 лет, стаж работы от 3 месяцев до 23 лет.

Для получения информации о мнениях, отношениях педагогов к различным аспектам их деятельности, их мотивации, особенностях труда и организации в целом, мы воспользовались комплексом взаимодополняющих методик. Для проведения исследования применялась анкета, разработанная на кафедре социальной и прикладной психологии РГППУ, состоящая из 5 частей:

- методика "Незаконченные предложения", направленная на выяснение причин, влияющих на удовлетворенность трудом;
- выявление степени удовлетворенности трудом;
- выявление наиболее важных факторов, которые, по мнению респондентов, способствовали бы повышению эффективности труда;
- опросник "Диагностика трудовой мотивации";
- сведения об испытуемых (возраст, пол, должность, образование, трудовой стаж).

На основе анализа полученных результатов установлено, что участники исследования в большей степени удовлетворены:

- отношениями в коллективе (87 % ответов);
- графиком работы (73 % ответов);
- отношениями с непосредственным руководителем (73 % ответов).

Таким образом, отношения в коллективе являются фактором, который по нашему мнению, способствует поддержанию социальной стабильности в коллективе. Больше половины участников опроса положительно оценивают свои отношения с непосредственным руководителем, для остальных они выступают источником напряженности в работе.

В качестве факторов, меньше всего удовлетворяющих педагогов, были перечислены такие условия, как уровень оплаты труда (100 % ответов), справедливость оплаты труда (77 % ответов), организация работы (60 % ответов). Поэтому, на наш взгляд, данные факторы являются основополагающими, без учета которых любые попытки улучшить ситуацию в организации будут нерезультативными.

Анализ ответов методики незаконченных предложений с использованием контент-анализа относительно причин, влияющих на удовлетворенность трудом, позволил



выявить, что для 33 % опрошиваемых важно само содержание деятельности (разнообразие, творчество и т. д.) и достижение желаемого результата. 13 % респондентов нуждаются в одобрении результата деятельности коллективом.

В большинстве случаев работа привлекает тем, что сложились хорошие отношения в коллективе (33 % ответов), существует возможность проявления инициативы и самостоятельности педагогами (33 % ответов).

Отрицательные переживания возникают у участников опроса из-за низкого уровня оплаты труда (40 % ответов), конфликтных ситуаций на рабочем месте (13 % ответов), нелогичных и непоследовательных требований со стороны руководства (7 % ответов), несоответствия полученного результата желаемому (7 % ответов).

Интересно, что 60 % респондентов считают, что качество работы зависит только от самого работника (его внутренней мотивации, знаний, умений, настроения), они поставили интернальность на первое место.

Стоит обратить внимание на то, что педагоги, участвовавшие в исследовании, ожидают изменений в своей работе, связанных с:

- повышением уровня оплаты труда (73 % ответов);
- улучшением организации работы (13 % ответов);
- улучшением материально-технического оснащения (13 % ответов).

На основании результатов, касающихся причин повышения эффективности труда, мы сделали следующие выводы: главный фактор – повышение заработной платы – участники исследования поставили на места с первого по третье в 74 % случаев. Известно, что низкий уровень оплаты труда способствует деструктивному поведению работников, так как удовлетворение потребностей – это одна из мотивирующих целей человека. Каждый третий участник исследования считает, что способствовать повышению эффективности труда будут такие факторы, как:

- улучшение социально-психологического климата в коллективе;
- повышение уровня оплаты труда;
- справедливость оплаты труда;
- более внимательное отношение к педагогу со стороны руководства.



Средние значения по шкалам опросника "Диагностика трудовой мотивации" представлены на рис. 4.

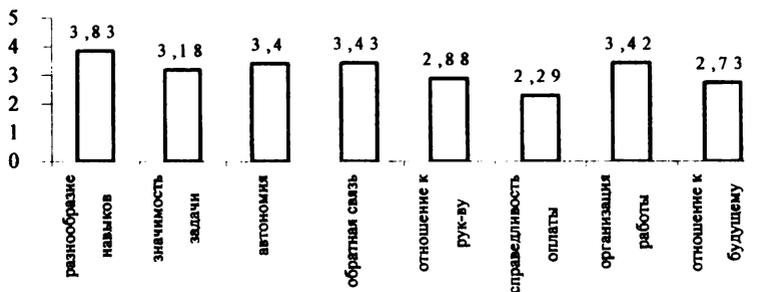


Рис. 4. Значения по шкалам опросника "Диагностика трудовой мотивации"

Из гистограммы наглядно видно, что основным мотивирующим фактором для педагогов является разнообразие навыков ($X_{\text{ср}} = 3,83$), то есть чем шире диапазон имеющихся навыков, тем выше их внутренняя мотивация к работе.

Следует отметить, что отсутствие хотя бы одного из факторов-мотиваторов резко снижает внутреннюю мотивацию к работе.

По итогам проделанной работы были сформулированы следующие рекомендации по оптимизации трудового процесса:

- путем изменения формы оплаты труда снизить вероятность возникновения чувства несправедливости у персонала;
- спланировать работу руководителя с педагогами: привлечение к обсуждению новых педагогических технологий, снижение интеллектуальной утомляемости и монотонности, привлечение к совместному решению проблем и т. п.;
- способствовать повышению уровня знаний, квалификации педагогов.

Стоит отметить, что на основе анализа полученных данных руководители школы, общественные организации при консультативной помощи психолога могут определить пути коррекции и развития педагогического коллектива в таких аспектах, как: повышение общей и педагогической культуры, формирование органов управления и самоуправления, изменение стиля руководства, выборы нового руководителя, изменение характера, целей и содержания деятельности коллектива через коллективные творческие дела, формирование общественного мнения коллектива через групповое обсужде-



ние актуальных проблем его деятельности, варьирование композиций творческих групп с опорой на референтометрию, оказание психотерапевтической помощи учителю, введение модульной психолого-педагогической подготовки учителя, разработка культурно-оздоровительных мероприятий и др.

Ильина А.Г.,
Смоленцева Н.В.*
Российский государственный
профессионально-педагогический
университет

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ВЛИЯНИЯ СЮЖЕТА ВИДЕОФИЛЬМА НА ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ

В настоящее время наблюдается возросший интерес человека к средствам массовой информации (СМИ). Отсюда становится актуальным изучение проблемы влияния СМИ на психическое и, в частности, эмоциональное состояние.

В современной психологии накоплен значительный фактический материал, свидетельствующий о том, что модальность эмоционального фона человека обуславливает сложный комплекс переменных: личностных, мотивационных, в том числе и ситуационных.

Подход к анализу эмоций как результату оценки ситуации представлен в целом ряде работ таких авторов как П.В. Симонов (1975), R.L. Atkinson (1990), S. Schachter (1971), S.S. Tomkins (1962, 1963) и др. Известны попытки построения моделей эмоционального состояния в зависимости от полученной информации (П.П. Волков, В.Н. Оксень, 1978; Е.В. Фетисова, 1981). Установлены взаимосвязи между эмоциями, испытываемыми при прослушивании музыкального произведения, и частотой заболевания (Б. Кочубей, 1995); между настроением после просмотра фильма и самооценкой человека (М.Г. Маклаков, 2000).

В современной жизни телевидение занимает одно из самых значимых мест, поэтому все чаще встречаются попытки описания феномена "теле-видеомании". По данным исследования Л.П. Гримака (2000), человек за неделю проводит у экрана телевизора, просматривая различные видеофильмы, более 36 часов, что несет ущерб как физическому, так и психическому здоровью. Известно, что сам по себе зрительный ряд телевизора требует непрерывного осознания визуального материала, а порождаемые им

* Научный руководитель Дьяченко Е.В., доцент кафедры теоретической и экспериментальной психологии, кандидат психологических наук.