

3. **Позиционные конфликты** (конфликты значимости). Такие конфликты возникают как на межличностном, так и на межгрупповом уровне. Они особо характерны для организаций с линейно-штабной структурой. На межличностном уровне и на уровне личность-группа конфликты значимости часто возникают на почве действительной или кажущейся недооценки вклада личности, ее роли в решении задач организации.

4. **Конфликты справедливости.** Они возникают на почве расхождений в оценке трудового вклада, в сфере распределения материального вознаграждения. Как правило, конфликты этого типа возникают по вертикали и связаны с неясностью или неопределенностью критериев оплаты труда и премирования.

5. **Соперничество за ресурсы.** Характер конфликта оно принимает тогда, когда исполнители, между которыми распределяется тот или иной ресурс, ставят в зависимость от его получения выполнение своих служебных задач.

6. **Динамические конфликты** (групповая динамика). Они имеют социально-психологическую природу и обычно возникают в новых коллективах, где еще не устоялась неформальная структура.

Если руководитель не справляется с возникающими конфликтами в организации, он прибегает к помощи психолога, который может проводить различную работу: психотерапевтическую (помощь человеку в диалоге с самим собой), психологическое консультирование (диалог человека с другими людьми), психологическое посредничество (диалог между людьми).

Понятие психотерапии сегодня фактически используется для обозначения различных теоретических и практических подходов в работе с людьми. В целом цели психотерапии часто формулируются как раскрытие и проработка конфликтов человека – как глубинных, внутриличностных, так и межличностных, обусловленных внутренними проблемами и нарушенными отношениями личности. В этом смысле, независимо от того, идет речь об индивидуальной или групповой психотерапии, это всегда работа с внутренним миром человека, это всегда побуждение его к внутренней работе, будь то понимание себя, отношение к себе или саморегуляция.

Существует две возможности работы с конфликтами: психолог в разных формах (инди-

видуальной беседы, группового тренинга и др.) прорабатывает с клиентом конфликт или конфликтную сферу его взаимоотношений, предполагая, что обсуждение ситуации, ее анализ, возникающие изменения в позиции клиента и т.д. приведут к позитивной трансформации его конфликтной ситуации; другой вариант предполагает прямой контакт психолога со всеми участниками конфликта и непосредственную работу с ними.

Таким образом, психолог, работающий в организации (школьный психолог или психолог-консультант в фирме) выступает в роли посредника при решении конкретного конфликта, при работе с людьми, имеющими проблемы во взаимодействии.

Предупреждению конфликтов способствует психологическое просвещение персонала и популяризация конфликтологических знаний. В настоящее время во многих наших фирмах, учреждениях, организациях проводятся социально-психологические тренинги, тренинги общения, практикуется приглашение специалистов для психологических и психотерапевтических консультаций. Опыт показывает, что там, где налажена работа по психологическому обеспечению производственного процесса, конфликты возникают реже, а если и возникают, то разрешаются менее болезненно и более конструктивно.

Е.И. Белоногова  
г. Екатеринбург, РГППУ

### **Психологические особенности потенциала мотивации в зависимости от степени удовлетворённости трудом**

В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис труда. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речи ни о высокопроизводительном и эффективном труде, ни о росте квалификации работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной трудовой мотивации.

В связи с ростом технологий и улучшением жизни и условий труда появилась потребность в изучении трудовой мотивации, что повлекло за собой проведение ряда исследований в данной области.

Одной теории недостаточно и прежде чем проводить обогащение труда с целью создания внутренней мотивации к работе, необходимо измерить мотивационный потенциал работы и

выраженность потребности в напряженном труде у работников. С этой целью кафедрой психологии профессионального развития был разработан опросник «Показатель потенциала мотивации» (ППМ-1), который предназначен для экспресс-диагностики структуры мотивационной сферы личности.

Определенные характеристики работы способствуют возникновению внутренней мотивации. Степень выраженности этих характеристик определяет мотивационный потенциал работы.

Разные виды труда обладают различным потенциалом, и, следовательно, возможности их обогащения также различны. Поэтому, проводя мероприятия по обогащению труда, необходимо знать, насколько данная работа вообще может быть обогащена, каков ее мотивационный потенциал.

Цель данной работы – измерить мотивационный потенциал работы в зависимости от степени удовлетворенности трудом у работников Среднеуральской ГРЭС.

Предмет исследования – потенциал мотивации в зависимости от удовлетворенности трудом.

Гипотеза: группы работников с разной степенью удовлетворенности трудом будут различаться по показателям потенциала мотивации.

Мотивация — это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.

Высокая отдача от работников возможна лишь в том случае, если они будут заинтересованы в конечном результате и будут положительно относиться к выполняемой работе. Это возможно лишь тогда, когда процесс работы и конечные ее результаты позволяют человеку удовлетворить важнейшие из его потребностей. То есть тогда, когда он имеет высокий уровень трудовой мотивации.

Американские ученые Хакман и Олдхем предложили модель взаимодействия характеристик работы, индивидуальных особенностей людей и детерминации положительной или отрицательной реакции людей на обогащение труда. Хакман и Олдхем сформулировали модель рабочей мотивации, определяющую оптимальное направление принципа «обогащения труда» и учитывающую эмоциональный фактор в производственной деятельности.

Лица с высокой силой потребности индивидуального роста будут с большей вероятностью переживать психологические состояния при соответствующих характеристиках работы и более положительно реагировать на эти состояния, что выразится в более высоких результатах деятельности.

Важнейшей составляющей трудовой мотивации является степень удовлетворенности человека местом работы и выполняемой работой. Многими исследованиями доказано, что высокая удовлетворенность трудом действительно оказывает положительное влияние на работу персонала.

Таким образом, возникает задача более глубокого изучения состояний удовлетворенности и неудовлетворенности работой, выявления многообразных факторов, влияющих на особенности этих состояний, включая личностные характеристики людей. Практика управления различными организациями показывает, насколько важно учитывать отношение работников к труду, их настроение в повседневной трудовой деятельности.

В исследовании принимали участие работники Среднеуральской ГРЭС. Выборка: 25 человек (от 20 до 58 лет; со стажем работы от 1 года до 40 лет; все обследуемые мужчины; имеют высшее техническое образование — 6 человек, среднее техническое — 19 человек).

Работникам было предоставлено пять методик с целью изучения психологических особенностей удовлетворенности трудом и мотивацией специалистов: Анкета на удовлетворенность трудом; Методика незаконченных предложений; Анкета на эффективность труда; Опросник для изучения удовлетворенности трудом; Опросник: показатель потенциала мотивации.

Большинство работающих цеха АСУ Среднеуральской ГРЭС удовлетворение от работы получают тогда, когда работа хорошо оплачивается (ответили 10 человек). 9 человек получают удовлетворение, когда работа направлена на достижение цели, на конечный результат. В работе больше всего нравится время отдыха (6 человек). Большинство работников предпочитают руководство, которое бы поддерживало положительную социально-психологическую атмосферу, взаимопонимание в коллективе. А также проявляло заботу о подчиненных и справедливо относилось к ним (6 человек). На месте своего руководителя 10 че-

ловек постарались бы повлиять на повышение заработной платы. Большинство работников получают стресс на работе из-за межличностных конфликтов и считают, что качество их работы зависит от самого работника, от его состояния. Негативное отношение к работе у большинства работников связано с различными конфликтами. В своей работе работники хотели бы получать удовольствие, чтобы работа приносила удовлетворение. Немаловажное значение имеет и высокооплачиваемая работа.

По результатам анкеты на удовлетворённость трудом были проведены статистические расчёты. По 1 фактору (графиком работы), по 10 фактору (отношение с непосредственным руководителем) и по 12 (стабильность в работе) — рабочие удовлетворены в большей степени.

Уровнем оплаты труда, безопасностью труда, содержанием работы, необходимостью решения новых интересных задач, соответствием работы личным способностям и интересам, уровнем организации труда, справедливостью оплаты труда, престижем данной профессии удовлетворены в меньшей степени.

Работники не удовлетворены эстетикой места работы и необходимостью решения новых интересных задач.

По результатам анкеты на эффективность труда были получены следующие результаты. В результате ранжирования данных факторов на 1 место чаще других был поставлен фактор — «Повышение заработной платы».

На 2 месте стоит фактор — «Изменение системы оплаты труда». На 3 месте — «Улучшение условий труда». На 4 месте — «Более внимательное отношение к работнику и регулярное повышение квалификации работников». 6 место поделили факторы — «Улучшение социально — психологического климата в коллективе» и «совместное принятие решений». На 7 месте — «Улучшение организации работ». На 9 месте — «Изменение содержания труда на более творческий, разнообразный». И последнее 10 место разделили факторы — «Повышение самостоятельности и эффективности работника», «чёткое разграничение полномочий между работниками».

На общей выборке была рассчитана корреляция между показателями опросника на удовлетворенность трудом (по 6 шкалам) и показателями опросника ППМ (по 9 шкалам).

Таким образом, на выборке работников цеха АСУ Среднеуральской ГРЭС была обнаружена положительная взаимосвязь между:

1. «Организация работы» и «Разнообразие навыков», т.е. мотивация к труду среди работников по шкале «Организация работы» тем выше, чем более высокой является мотивация по шкале «Разнообразие навыков». Скудная и однообразная работа вызывает неудовлетворённость. Работа будет более привлекательна для человека, если она требует от него разнообразных умений и навыков, т.е. выполнения каких — то задач с опорой на разные способности работника.

2. «Организация работы» и «Справедливость оплаты», т.е. мотивация по шкале «Организация работы» тем выше, чем более высокой является степень мотивации в области справедливости оплаты. Работа должна быть организована так, чтобы оплата труда соответствовала выполняемой работе.

3. «Организация работы» и «Отношение к будущему». Если работники будут довольны организацией своей работы (средствами стимулирования, характеристиками выполняемой работы и т.д.), они будут настроены на работу, заинтересованы в ней, в её конечных результатах.

На данной выборке не было обнаружено значимых различий среди работников удовлетворённых трудом и неудовлетворённых трудом по показателям шкал: «Разнообразие навыков», «Значимость задач», «Обратная связь», «Отношение к руководству», «Справедливость оплаты», «Организация работы». Можно объяснить эти результаты недостаточностью выборки. Но были обнаружены значимые различия по таким показателям, как «Автономия» и «Отношение к будущему» среди двух групп работников.

В данной работе была рассмотрена проблема трудовой мотивации и её связь с рабочим поведением. С помощью опросника «Показатель потенциала мотивации» был измерен мотивационный потенциал работы и выраженность потребности в напряжённом труде у работников.

Была выявлена тесная положительная корреляционная связь между такими психологическими переменными как «Организация работы» и «Разнообразие навыков», «Организация работы» и «Справедливость оплаты», «Организация работы» и «Отношение к Будущему». Оттого как организована работа, зависит с интересом или нет работает человек. Потеря интереса, может приводить к проблемам разного рода.

Поэтому следует выявлять неинтересные, монотонные работы и делать их по мере возможности более приемлемыми.

Задача сравнительной статистики заключалась в том, чтобы оценить значимость различий между двумя группами людей. Достоверные различия между выделенными группами (удовлетворённые и неудовлетворённые) были найдены по показателям шкал «Автономия» и «Отношение к будущему».

В результате изучения психологических особенностей потенциала мотивации у работников Среднеуральской ГРЭС можно проводить мероприятия по обогащению труда, т.е. предоставление работникам возможности иметь большую ответственность и больший контроль над выполнением своей работы.

Люди, выполняющие обогащённую работу, имеют большие возможности работать на более высоком уровне сложности и ответственности, имеют больше возможностей для самоконтроля.

Д.А. Белоусова  
г. Якутск, ЯГУ им. М.К. Аммосова

#### **Влияние экстремальных факторов профессиональной деятельности на психическое здоровье\***

В настоящее время существует большое количество видов профессиональной деятельности, которые осуществляются в сложных и экстремальных условиях, то есть в условиях постоянной неопределённости, когда в любую минуту может случиться что-то такое, к чему человек не готов, в условиях постоянного ожидания опасных для жизни и здоровья событий. Экстремальные условия деятельности также подразумевают постоянное воздействие на человека непривычных для него факторов, вызывающих определенные состояния, которые негативно сказываются на его работоспособности, на успешности и качестве выполнения работы, на здоровье. Важным подтверждением актуальности проблем, связанных со значительной распространённостью психической, пограничной патологии среди работников таких профессий, служат активизировавшиеся в последние годы исследования психического здоровья работни-

ков правоохранительных органов, пожарных, спасателей и др.

Летная деятельность относится именно к таким видам профессиональной деятельности. Именно поэтому состояние психического здоровья членов экипажей воздушных судов внушает серьезные опасения как вследствие серьезных нервно-психических перегрузок, выпадающих на их долю в процессе выполнения профессиональных обязанностей, так и вследствие отсутствия действенной системы динамического психологического наблюдения и восстановления. Состояние соматического и психического здоровья членов экипажей, в особенности командиров, имеет большую социальную значимость, так как вследствие переутомления, повышенной тревожности и психического перенапряжения возрастает вероятность ошибки, цена которой очень велика – жизни людей, пользующихся услугами авиакомпаний.

Возможность влияния факторов профессиональной деятельности на психическое здоровье членов экипажа ВС среди отечественных и зарубежных исследователей до настоящего времени не рассматривалась.

Таким образом, актуальность данного исследования можно определить высокими требованиями к состоянию здоровья, как соматического, так и психического данного контингента, потенциальной опасностью влияния нарушений в психическом здоровье у членов экипажа на качество их профессиональной деятельности, а также высокой значимостью исследуемого контингента для обеспечения качественных и надежных воздушных перевозок.

Целью данной работы выступало исследование влияния экстремальных факторов профессиональной деятельности на состояние психического здоровья членов экипажа воздушного судна.

В ходе исследования мы выдвинули гипотезу о том, что экстремальные факторы летной деятельности (высокая нервно-психическая напряженность, особенности пространственной ориентировки, воздействие физических факторов, вынужденный темп деятельности, жесткий лимит времени, совмещенная деятельность) негативно влияют на психическое здоровье членов экипажа, а именно снижают эмоциональную устойчивость, самоконтроль, повышают тревожность.

В качестве предмета исследования выступила динамика изменений психического здо-

\* Научный руководитель: Прокопьева Н.Ю. - доцент кафедры общей психологии Якутского Государственного Университета им. М.К. Аммосова.