

достатки. Они связаны, прежде всего, с анонимностью пользователя, что может привести к случайным ответам на вопросы и искажению информации о себе, в особенности социально-демографического характера. По итогам проведенного нами online-исследования мнения респондентов по этому вопросу разделились в следующем соотношении – 44% опрошенных исследователей потребовалось подтверждение достоверности традиционным способом, 56% – оказались удовлетворены уровнем достоверности ответов. Большинство опрошенных нами психологов (52%) осталось удовлетворено результатом, полученным по проведению своего online-исследования. Как исходящий из этого вывод, на вопрос «была ли в результате проведения online-исследования достигнута цель, поставленная перед научным исследованием изначально» в целом утвердительно ответили 92% респондентов.

В случае нашего интернет-исследования валидность является высокой, т.к. респонденты были настроены на откровенность и с готовностью говорили о себе, о своем опыте работы на рассматриваемом виртуальном сервере. Из этого можно сделать вывод, что откровенность респондента, как в сети, так и в «реале» зависит от направленности, тематики проводимого исследования и личной заинтересованности испытуемого.

Респонденты, имеющие как небольшой (1,5 месяца), так и значительный опыт работы (более 40 лет) так же опровергли распространенное мнение, что интернет-исследования подходят исключительно для развлечения и не годятся для серьезной научной работы (70%). В итоге проделанной нами работы, можно утверждать, что психологически ориентированные исследования, проводимые посредством специализированных серверов Интернета при грамотной подготовке методик к опубликованию, могут оказаться вполне оправданными и результативными. В этом вопросе с нами согласились 61% респондентов.

Учитывая перечисленные достоинства online-исследований, а так же, принимая во

внимание некоторые их недостатки, сами респонденты-психологи в большинстве своем планируют свою дальнейшую работу в сети, связанную с серверами виртуальных исследований (70%) или считают таковую возможной (30%).

В заключении можно сказать, что уровень популярности и актуальности online-исследований среди психологов разной степени опытности достаточно высок. Однако следует отметить, что не во всех случаях (в зависимости от специфики исследования и целевой аудитории) результаты проведенного online-исследования могут считаться основными и достоверными и могут потребовать подтверждения традиционными способами.

*Д.В. Кунщикова*  
РГППУ, Екатеринбург

### **Изучение мотивации и удовлетворенности трудом сотрудниками отдела Бухгалтерии ОАО «КЗФ»<sup>2</sup>**

Детерминанты поведения во все времена волновали психологов. Сегодня особое значение приобретает проблема поиска эффективных путей управления, способствующих активизации человеческого фактора, повышению уровня производительности труда и качества продукции.

Проблематика мотивации трудовой деятельности является одной из основных в современной психологической науке. Этой проблемой занимались В. Врум, А. Маслоу, Э. Мэйо, Ф. Херцберг, и др.

Под мотивацией труда понимается совокупность потребностей и мотивов, побуждающих человека к активной трудовой деятельности, а также результат удовлетворения этих потребностей и ожиданий людей, связанных с работой.

Согласно Х. Хекхаузену, предложившему общую теорию мотивации достижения в различных видах деятельности, у человека есть

---

<sup>2</sup> Тезисы подготовлены под руководством к.пс.н, доцента каф. ППР Садовой Н.О.

два мотива: мотив достижения успеха (человек стремится к конструктивному, положительному результату) и мотив избегания неудачи (активность человека связана с потребностью избежать порицания, наказания).

Проблемой удовлетворенности занимались такие отечественные психологи как: Е.А. Климов, Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников, В.Я. Ядов, в зарубежной психологии – Л. Джуелл.

Удовлетворенность работой – индивидуальное, субъективное явление, эмоционально-оценочное отношение личности (группы), к выполняемой работе и условиям ее протекания; является относительно устойчивым и длительным по времени.

Факторы, детерминирующие удовлетворенность работой: физические условия рабочего места, слаженность коллектива, стиль руководства начальства, его профессиональная компетентность, заработная плата и служебное продвижение, структура мотивов трудовой деятельности, система стимулирования труда.

Актуальность изучения этих феноменов заключается в том, что знание механизмов функционирования, актуального уровня удовлетворенности работой, ее привлекательности для сотрудников способствует более эффективному и качественному управлению на предприятии. Это оказывает влияние на качество производимых человеком услуг.

Важность изучения у данной группы специалистов состоит в том, что работа по данной специальности является ответственной, самостоятельной, требующей внимания к деталям, концентрированность внимания, математических способностей, но имеющая и ряд недостатков: утомляемость от работы с компьютером, с документацией, малоподвижность, характер работы – однообразный.

Целью обследования является изучение мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников отдела бухгалтерии ОАО «КЗФ».

Объектом исследования выступила мотивация, как аспект удовлетворенности работой группы, а предметом – взаимосвязь между мо-

тивацией и уровнем удовлетворенности работой группы.

В качестве диагностических инструментов применялись: методика диагностики личности «Мотивация к успеху» Т. Элерса и методика исследования личностной и групповой удовлетворенности работой.

В исследовании приняли участие 20 человек (женщины) в возрасте от 23 до 56 лет, средний возраст – 37,15. Все специалисты занимают должность бухгалтера на ОАО «КЗФ».

Для обработки данных применялся дескриптивный и корреляционный анализ (в пакете статистических программ SPSS ver.17.0).

Исходя из результатов дескриптивной статистики видно, что в трудовом коллективе бухгалтеров преобладает средний уровень мотивации ( $X_{ср} = 15,3$ ,  $M_o = 19$ ;  $M_e = 17$ ), согласно которому члены данного трудового коллектива проявляют уверенность в себе, как правило, верят в возможность добиться успеха, вероятно, что адекватно относятся к критике в свой адрес. Кроме того, члены данного коллектива характеризуются адекватностью профессионального самоопределения.

Согласно результатам дескриптивной статистики по методике исследования личной и групповой удовлетворенности работой выявлена «удовлетворенность работой» ( $X_{ср} = 26,85$ ,  $M_o = 25$ ;  $M_e = 28$ ), согласно чему членов данного коллектива ОАО «КЗФ» отдела бухгалтерии удовлетворяют физические условия данного предприятия, слаженность коллектива, стиль руководства начальства, его профессиональная компетентность, а также заработная плата и служебное продвижение.

По результатам проведенного корреляционного анализа не выявлено значимой взаимосвязи между мотивацией и удовлетворенностью работой (поскольку значение (2-сторон.)  $> 0,05$ ),  $r = - 0,072$ . Полученные данные могут быть обусловлены недостаточностью выборки.

Полученные в ходе исследования данные имеют практикоориентированный характер, поскольку могут быть непосредственно исполь-

зованы для совершенствования работы с персоналом на данном предприятии.

*Д.В. Кунщикова*  
РГППУ, Екатеринбург

**Стратегия разрешения  
в конфликтной ситуации  
в коллективе слесарей КИПиА  
ОАО «КЗФ»<sup>3</sup>**

Конфликты охватывают все сферы жизнедеятельности людей, всю совокупность социальных отношений, социального взаимодействия. Социальные конфликты объективно неизбежны в любой социальной структуре, так как они являются необходимым условием общественного развития. Актуальность изучения данной темы состоит в разработке программы по снижению негативных последствий конфликта.

Термин «социального конфликта» впервые ввел немецкий философ и социолог Г. Зиммель (1858 – 1918). Под конфликтом понимают столкновение сторон, мнений, сил (Г.И. Козырев).

Проблемой социального конфликта занимались такие ученые как: К. Томас, Г. Зиммель, Н.В. Гришина, В.И. Брудный, В.А. Семенов, А.А. Ершов, В.М. Афоньков, А.Г. Ковалев.

В 1972 г. В.И. Брудный и В.А. Семенов определили конфликт как «столкновение противоположных интересов, мнений и стремлений». А.А. Ершов расширил и углубил данное определение, подчеркнув, что личностный конфликт «означает столкновение личностей ввиду несовместимости их потребностей, мотивов, целей, установок, взглядов, поведения в процессе и в результате общения этих личностей». В.М. Афонькова формулирует конфликт как «ситуацию столкновения и борьбы несовпадающих точек зрения, интересов, установок

субъектов». А.Г. Ковалев трактует конфликт через противоречие.

Несмотря на различные трактовки конфликта, выделяют присущие ему свойства:

– наличие противоречий, различий, между интересами, ценностями, целями, мотивами, ролями субъектов;

– противодействие, противоборство субъектов конфликта, стремление нанести ущерб оппоненту, травмировать его Я;

– негативные эмоции и чувства по отношению друг к другу как фоновые характеристики конфликтного взаимодействия.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях по К. Томасу применяется двухмерная модель регулирования конфликтов. Основопологающими измерениями в ней являются: кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно этим двум способам измерения выделяются следующие способы регулирования конфликтов:

1. Соперничество (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

2. Приспособление, означающее, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого человека.

3. Компромисс.

4. Избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

5. Сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Целью обследования является разработка программы по снижению негативных последствий конфликта.

Объектом данной работы является конфликтные ситуации, а предметом выступают стратегии разрешения конфликтной ситуации.

---

<sup>3</sup> Тезисы подготовлены под руководством к.п.с.н, доцента каф. ППР Садовниковой Н.О.