

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ЦЕНТРА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ МОСКОВСКОГО РАЙОНА СВОЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Трудовое поведение специалистов Центра в значительной степени определяется их отношением к своей деятельности. Внешне оно может выглядеть одинаковым, но, как правило, имеет разную мотивационную основу. Психологи называют мотивом истинную побудительную причину какого-либо действия. В некотором смысле мотив - это потребность, удовлетворяемая той или иной деятельностью. Разнообразие мотивов очень велико. Мотив может быть внутренним и внешним, осознаваемым и неосознаваемым, личным и социальным. Чаще всего деятельность побуждается не одним, а множеством мотивов одновременно, и для каждого человека они не бывают субъективно одинаково значимыми, а имеют иерархическую структуру, разделяясь на главные, ведущие и второстепенные. Так, для одних специалистов работа с детьми, нуждающимися в педагогической и психологической помощи является важнейшей жизненной потребностью, для других - всего лишь средство удовлетворения других потребностей, никак не связанных с их профессиональной деятельностью.

По мнению Е.П. Ильина, удовлетворенность выступает одним из факторов, влияющих на принятие решения о продолжении деятельности, усиливает мотив, а не является непосредственным побудителем. Таким образом, удовлетворенность является оценкой степени реализации мотива¹.

В исследовании удовлетворенность специалистов ЦППМСП своей профессиональной деятельностью определялось при помощи теста.

В результате анализа ответов респондентов на 18 вопросов были получены данные о степени удовлетворенности по следующим показателям:

¹ Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2000. - 512 с.

- интерес к работе;
- удовлетворенность достижениями в работе;
- удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами;
- предпочтение выполняемой работы зарплатку;
- уровень притязаний в профессиональной деятельности;
- профессиональная ответственность;
- удовлетворенность взаимоотношениями с руководством;
- удовлетворенность условиями труда.

Результаты 15 респондентов представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты изучения удовлетворенности профессиональной деятельностью сотрудников ЦППМСП

Респонденты	Общая удовлетворенность трудом	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы зарплатку	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность
1.	1,3	1,3	1,5	1,7	1,0	1,5	1,0	1,0	1,0
2.	1,6	1,7	2,0	1,0	1,7	1,5	1,5	1,5	2,0
3.	1,8	1,7	2,0	2,0	2,0	2,0	1,0	2,0	1,0
4.	1,3	1,0	1,5	1,3	1,7	2,0	1,0	0,5	1,0
5.	1,4	1,7	2,0	2,0	1,0	0,5	1,5	1,0	1,0
6.	1,8	1,7	2,0	2,0	2,0	1,0	1,5	2,0	2,0
7.	1,3	1,3	1,0	1,7	2,0	1,0	1,0	1,0	0
8.	1,6	1,3	1,5	1,7	2,0	1,5	1,5	2,0	1,0
9.	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,5	2,0	1,0
10.	1,4	1,3	2,0	1,7	0,7	2,0	1,5	1,0	2,0
11.	1,2	1,0	2,0	2,0	0,3	1,5	1,0	0,5	2,0
12.	1,4	1,3	1,5	2,0	1,3	2,0	1,0	1,0	1,0
13.	1,3	1,7	1,5	1,7	1,3	0	1,0	2,0	0
14.	1,4	1,7	2,0	1,0	1,3	1,5	1,0	1,5	1,0
15.	1,3	1,3	1,5	2,0	1,7	0,5	1,0	1,0	1,0

Средние результаты сотрудников ЦППМСП, участвовавших в исследовании, представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Средние результаты показателей удовлетворенности труда

Как видно на рисунке, самыми высокими являются показатели удовлетворенности достижениями и удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами. В то же время, часть специалистов не уверены, что остались бы на этой работе, если бы им предложили больший заработок. Невысокие результаты по показателю «профессиональная ответственность» свидетельствуют о том, что многие из опрошенных достаточно часто встречаются с ситуациями, когда не удается выполнить всю возложенную на них работу.

Вызывает оптимизм тот факт, что большинство специалистов проявляют интерес к выполняемой работе. Не очень высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности может быть связан с реализованными амбициями, что как раз и выражается в удовлетворенности достиже-

ниями на работе.

В связи с тем, что средние показатели лишь приблизительно характеризуют картину достижений отдельных специалистов, был проведен кластерный анализ, который позволил разделить респондентов на группы со схожими профилями удовлетворенности профессиональной деятельностью (таблица 2).

Таблица 2

**Результаты деления на группы
на основе иерархического кластерного анализа**

		Общая удовлетворенность трудом	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы зарплате	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность
1,00	Среднее значение	1,6833	1,6833	1,9167	1,6167	1,8333	1,5833	1,3333	1,8333	1,3333
	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	Стандартная отклонения	,18348	,22286	,20412	,49160	,28752	,37639	,25820	,25820	,51640
2,00	Среднее значение	1,3200	1,1800	1,7000	1,7400	1,0000	1,8000	1,1000	,8000	1,4000
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	Стандартная отклонения	,08367	,16432	,27386	,28810	,53852	,27386	,22361	,27386	,54772
3,00	Среднее значение	1,3250	1,5000	1,5000	1,8500	1,5000	,5000	1,1250	1,2500	,5000
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Стандартная отклонения	,05000	,23094	,40825	,17321	,43970	,40825	,25000	,50000	,57735
Всего	Среднее значение	1,4667	1,4667	1,7333	1,7200	1,4667	1,3667	1,2000	1,3333	1,1333
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Стандартная отклонения	,21931	,29439	,31997	,35496	,53807	,63994	,25355	,55635	,63994

Сравнение профилей трех групп представлено на рисунке 2. Анализ результатов групп свидетельствует о том, что наибольшие различия наблюдаются в таких показателях как «профессиональная ответственность», «уровень притязаний», «удовлетворенность отношением с руководством» и «удовлетворенность условиями труда».

В то же время, показатель «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» в разных группах практически не имеет различий и достаточно ВЫСОК.



Рис. 2. Профили удовлетворенности профессиональной деятельностью разных групп

Профиль первой группы специалистов представлен на рисунке 3. Самым значимым показателем для специалистов этой группы является удовлетворенность достижениями в работе и удовлетворенность условиями труда. При этом высокие показатели удовлетворенности отношениями с руководством сочетаются с более низкими показателями удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами. Характерно, что не очень высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности связан с низкими показателями профессиональной ответственности, что приводит их к готовности сменить работу при перспективе хорошего заработка. Хотя интерес к работе у этих специалистов достаточно высокий.

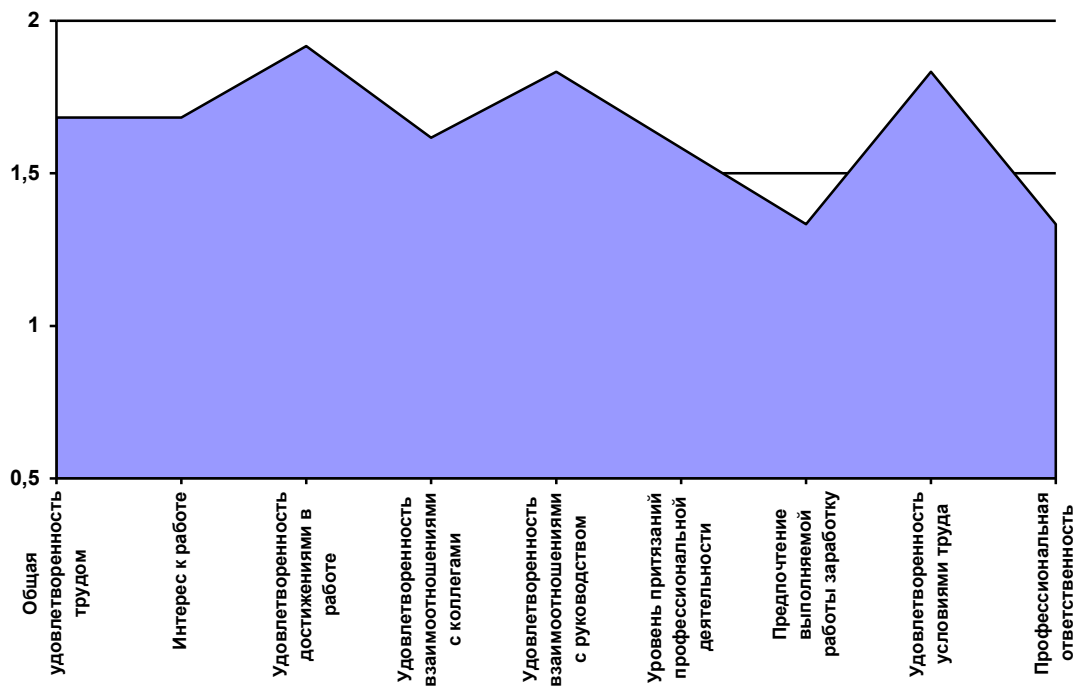


Рис. 3. Профиль профессиональной удовлетворенности первой группы специалистов

Профиль второй группы специалистов представлен на рисунке 4.

Как видно на рисунке, интерес к работе у специалистов этой группы ниже, чем у представителей первой группы. Обращает на себя внимание тот факт, что при достаточно высоком уровне притязаний в профессиональной деятельности наблюдается не очень высокий уровень профессиональной ответственности. Эти специалисты не удовлетворены условиями работы, имеют претензии к руководству и склонны к смене работы при перспективах большего заработка. В то же время, уровень их удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами даже немного выше уровня первой группы.

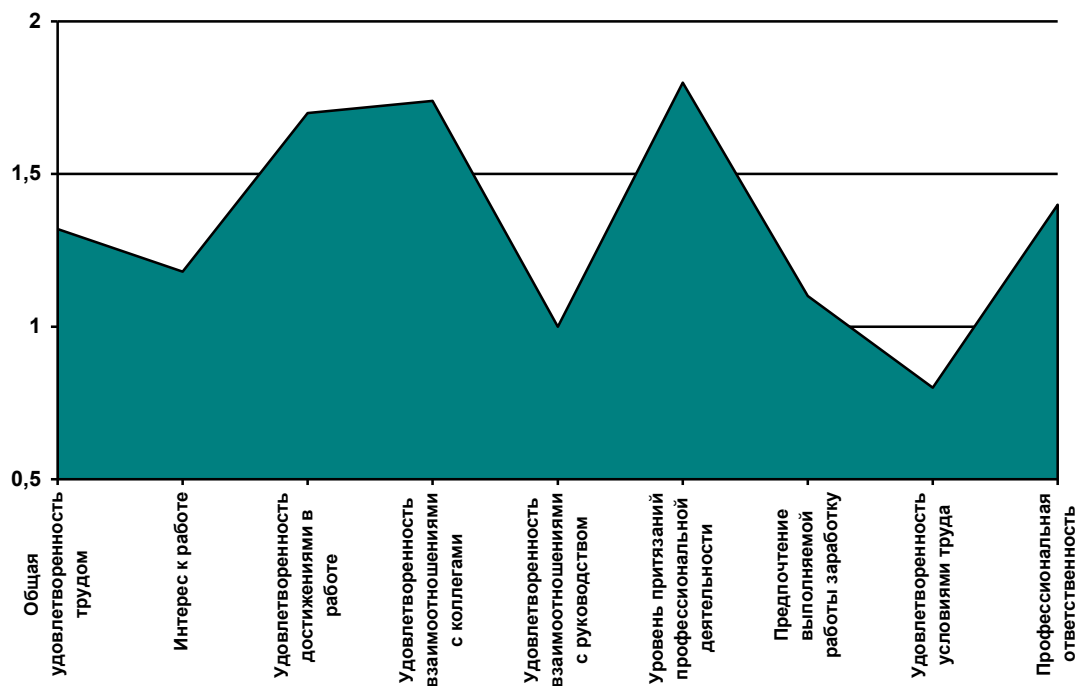


Рис. 4. Профиль профессиональной удовлетворенности второй группы специалистов

Профиль третьей группы специалистов представлен на рисунке 5. В этой группе специалистов самый низкий уровень притязаний профессиональной деятельности, который сочетается с низким уровнем профессиональной ответственности, что свидетельствует о достаточно частых случаях, когда специалистам данной группы не удается выполнить всю возложенную на них работу. У специалистов этой группы самая низкая удовлетворенность достижениями в работе. В то же время, они более специалистов других групп удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, что может рассматриваться как своеобразная компенсация. Интересно, что удовлетворенность отношениями с руководством и удовлетворенность условиями труда у них выше, чем у специалистов второй группы. И они менее склонны к смене работы при повышении заработка относительно специалистов первой группы.

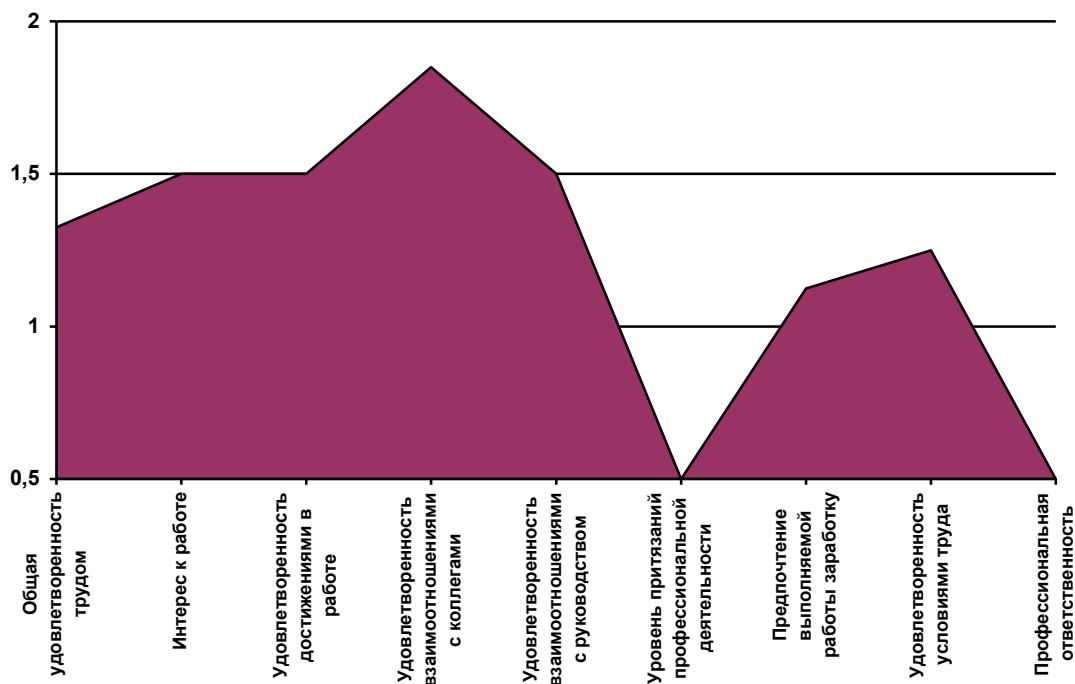


Рис. 5. Профиль профессиональной удовлетворенности третьей группы специалистов

Как уже было отмечено, удовлетворенность по одному показателю часто сочетается с удовлетворенностью по другим показателям. Для оценки возможных зависимостей был проведен корреляционный анализ (таблица 3), который позволил построить корреляционную плеяду (рис. 6).

Показатель «общая удовлетворенность трудом» является интегральным, поэтому большое количество достоверных связей его с другими показателями закономерно.

Среди других показателей наибольшее количество связей обнаружено у показателя «удовлетворенности условиями труда» (3 связи, причем 2 из них ильные и 2 средняя). Следовательно, этот показатель является наиболее диагностически ценным при оценке специалистами удовлетворенности своей профессиональной деятельностью.

Результаты корреляционного анализа показателей удовлетворенности профессиональной деятельности

	Общая удовлетворенность трудом	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы зарплате	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность
Общая удовлетворенность трудом	1								
Интерес к работе	,701**	1							
Удовлетворенность достижениями в работе	,475	,468	1						
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	,165	-,007	-,013	1					
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	,632*	,385	-,263	-,049	1				
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	,322	-,177	,250	-,145	,028	1			
Предпочтение выполняемой работы зарплате	,578*	,431	,584*	,032	,157	,066	1		
Удовлетворенность условиями труда	,771**	,770**	,234	,054	,589*	-,117	,380	1	
Профессиональная ответственность	,238	-,088	,709**	-,044	-,318	,395	,484	-,134	1



Рис. 6. Корреляционные связи показателей удовлетворенности профессиональной деятельностью

Этот показатель коррелирует с показателями «интерес к работе» и «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством».

Можно отметить, что большинство других показателей имеют 2 связи. Самая сильная связь (на уровне достоверности $p < 0,01$) наблюдается между уровнем профессиональной ответственности и удовлетворенности достижениями в работе. Самые слабые (большая часть – недостоверные) связи обнаружены у показателя «уровень притязаний в профессиональной деятельности».

Закономерным представляются согласованность показателей «интерес к работе» и «удовлетворенность достижениями в работе» (рис. 7).

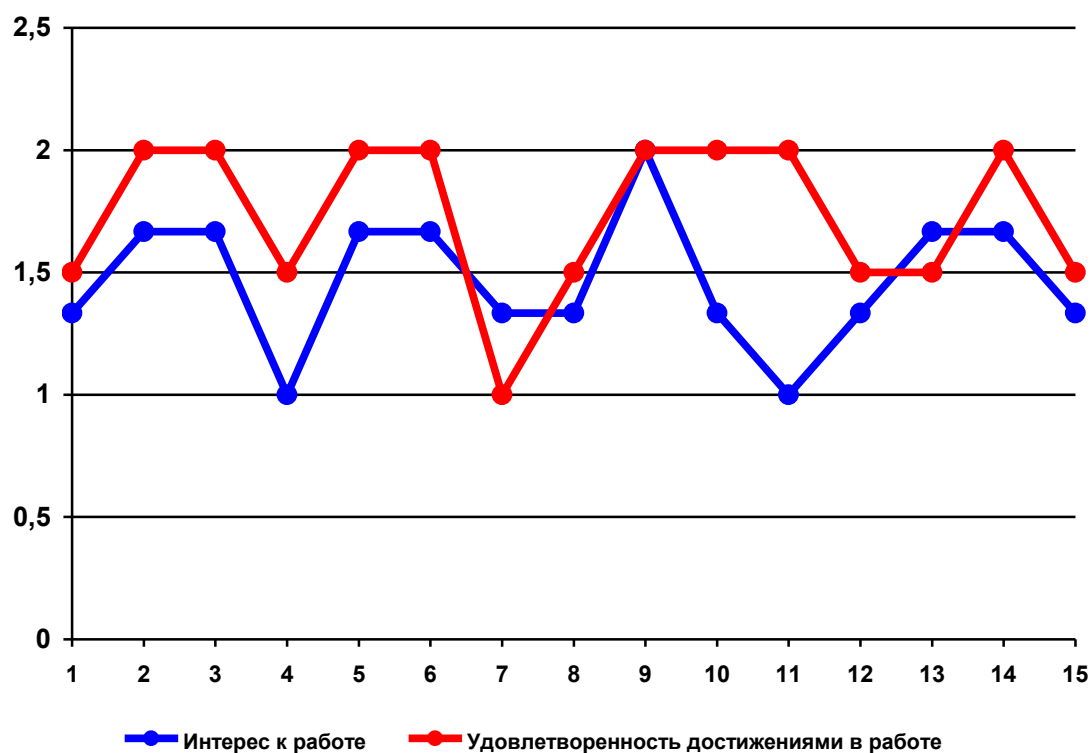


Рис. 7. Профили показателей «интерес к работе» и «удовлетворенность достижениями в работе»

Отличительной особенностью исследовательской выборки являются высокие результаты удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами. Анализ показал, что индивидуальные результаты сотрудников по этому по-

казателю почти полностью совпадают с результатами по показателю «удовлетворенность достижениями в работе» (рис. 8).



Рис. 8. Профили показателей «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» и «удовлетворенность достижениями в работе»

Интересно, что наибольшее влияние на удовлетворенность деятельностью по большей части оказывают как раз те показатели, выраженность которых является низкой. То есть, их влияние на общее отношение к деятельности все-таки является достаточно сильным, но специалисты предпочитают все-таки не менять род деятельности возможно из-за того, что, в их представлении, совместить то, что им нравится (работать с детьми) и высокий заработок на данный момент практически невозможно.