**Курсовая работа**

**«Взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельностью и индивидуально-психологических характеристик воспитателей ДОУ»**

Содержание

Введение

Глава 1. Теоретико-методологические основания удовлетворенности трудом

.1 История исследования удовлетворенности трудом

.2 Понятие удовлетворенности трудом

.3 Теории удовлетворенности трудом

.4 Структура удовлетворенности трудом

.5 Факторы удовлетворенности трудом

Глава 2. Организация и методы исследования

.1 Характеристика выборки

.2 Характеристика методик исследования

Глава 3. Взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельностью и индивидуально- психологических характеристик воспитателей ДОУ

.1 Мотивация профессиональной деятельности воспитателей ДОУ

.2 Особенности социальной фрустрированности воспитателей ДОУ

.3 Ценностные ориентации и выраженность внутренних конфликтов у воспитателей ДОУ

.4.Социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере у воспитателей ДОУ

.5 Удовлетворенность трудом у воспитателей ДОУ

.6 МЛО «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина

.7 Взаимосвязь удовлетворенности ПД и индивидуально- психологических характеристик воспитателей ДОУ

Заключение

Выводы

Список литературы

Приложение

Введение

Удовлетворенность трудом, как показывают многочисленные исследования, выступает как серьезная составляющая социально-психологического климата в коллективе, будучи и существенной базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в группе, и одновременно следствием устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками. Что касается эффективности деятельности, то для адекватной оценки этого первостепенного параметра социальной активности личности и группы учет такого субъективного фактора, как удовлетворенность трудом, является необходимым условием.

Успехи в обучении и воспитании детей определяются множеством факторов, каждый из которых является достаточно весомым, и пренебрежение этими факторами неизбежно ведет к неудаче.

Профессиональный педагог - это единственный человек, который большую часть своего времени отводит на обучение и воспитание детей. Если бы обучением и воспитанием детей не занимались педагоги, то через несколько поколений, общество прекратило бы свое развитие. Новое поколение людей оказалось бы просто недостаточно подготовленным для того, чтобы поддерживать социальный, экономический и культурный прогресс.

В современном обществе воспитатель является фигурой, которая требует особого внимания, и там, где его место занимают недостаточно профессионально подготовленные люди с отрицательным или безразличным отношением к своей профессии, в первую очередь страдают дети, причем потери, которые здесь возникают, обычно невосполнимы.

Таким образом, актуальность проблемы и имеющиеся методологические разработки позволяют выбрать эту тему.

Цель исследования - изучение взаимосвязи удовлетворенности профессиональной деятельностью и индивидуально- психологических характеристик воспитателей ДОУ.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи исследования:

) изучить удовлетворенность профессиональной деятельностью воспитателей ДОУ;

) изучить индивидуально-психологические особенности воспитателей ДОУ;

) изучить взаимосвязь индивидуально- психологических характеристик и степени удовлетворенности профессиональной деятельностью воспитателей ДОУ;

Предмет исследования взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельностью и индивидуально- психологических характеристик воспитателей дошкольных образовательных учереждений.

Объектом исследования являются воспитатели дошкольных образовательных учреждений.

Гипотезой исследования явилось предположение о том, что существует взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельностью с индивидуально- психологическими характеристиками воспитателей ДОУ.

мотивация труд воспитатель

Глава 1. Теоретико-методологические основания удовлетворенности трудом.

.1 История исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью

Обращение к теме удовлетворенности трудом всегда занимало центральное место в психологии. Вопросы удовлетворенности рабочих своим трудом привлекли внимание уже в 30-х годах XX века. И хотя за прошедшие полвека опубликовано достаточное количество статей по различным ее аспектам, тем не менее, эта проблема и по сей день далека от своего теоретического осмысления и тем более практического решения. Исследователи объясняют это тем, что такая форма жизнедеятельности, как работа занимает у человека 1/3 времени, в течение которого он находится в активном состоянии, и нет другой такой сферы деятельности, которая была бы сравнима с нею по временным затратам [10].

В современных условиях сочетание достижений научно-технической революции с укреплением и развитием социалистического общества предполагает не только новую технологию, но и новые социальные формы организации труда, новые взаимоотношения между людьми, новое отношение к труду.

Особенно важны эти проблемы для молодежи, которая уже сегодня влияет на развитие общества. Ответственность за будущее требует от нее не только солидных профессиональных знаний, но и понимания глубинной логики социальных процессов. Для молодого человека жизненно важны и актуальны вопросы о том, чем является для каждого из нас труд, как он должен быть организован, чтобы стать более эффективным и в тоже время более человечным, какими должны быть взаимоотношения людей в процессе совместной трудовой деятельности.

Мотивы трудового поведения у разных людей различны, но нет сомнений, что каждый человек обладает некой системой индивидуальных потребностей, интересов, ценностей, удовлетворение которых осуществляется или должно осуществляться в труде. Сегодня все актуальнее встает вопрос о необходимости активизации такого поведения, что в результате снизит безработицу, повысит на микро- уровне удовлетворенность трудом, а на макро- уровне эффективность экономики в целом [6].

Проблема удовлетворенности трудом давно привлекает пристальное внимание многих ученых как в нашей стране, так и за рубежом. Следует подчеркнуть, что историческое первенство в изучении проблемы удовлетворенности трудом и факторов, определяющих её уровень, принадлежит западным ученым. Первыми столкнувшись с проблемой, актуальность которой особенно высока в обществах с развитой рыночной экономикой, они заложили основы её дальнейшего изучения. Большой вклад в изучение удовлетворенности трудом, отношения к труду, мотивации труда внесли такие ученые, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман, Дж. Хатфилд, У.Э. Деминг, Б.Ф. Скиннер и др. Эти ученые создавали различные теории и модели мотивации и удовлетворенности трудом, вырабатывали практические рекомендации по применению своих теорий [5].

Однако говорить о том, что проблема полностью изучена, нельзя. Многие модели и теории противоречат друг другу, отстаивают противоположные утверждения об изучаемом феномене. Каждая из теорий и моделей подвергалась критике со стороны других ученых, и необходимо отметить, что эти теории и модели, созданные зарубежными учеными, - продукты другого общества, отражающие другие культурные стандарты и поэтому не всегда применимы в российских условиях.

Отечественные ученые приступили к исследованию проблем удовлетворенности трудом сравнительно недавно. За это время ими получены важные результаты, раскрывшие, в частности, структуру и иерархию мотивов трудовой деятельности работников предприятий промышленности, сельского хозяйства и др. Но, к сожалению, уровень этих исследований и практическое применение их результатов не отвечают полностью современным требованиям.

Имеются неясности в определении сущности этого явления, в установлении его связи с философскими и экономическими категориями.

Пока четко не установлены значение и пути использования показателей удовлетворенности трудом в практике управления предприятиями. Необходимо отметить, что большинство отечественных специалистов рассматривают удовлетворенность трудом как психологическую или социально-психологическую категорию. Большинство диссертационных исследований, посвященных проблеме отношения к труду, удовлетворенности трудом, текучести кадров у нас в стране защищены по философским наукам и рассматривают удовлетворенность трудом как философскую категорию (А.Э, Левин, А.К. Мещеркин, К.Р. Хаава, Г.П. Бессокирная) [5].

.2 Понятие удовлетворенности трудом

В контексте психологии труда удовлетворенность трудом рассматривается как совокупность психологических установок по отношению к трудовой деятельности, осуществляемой персоналом предприятия, так как удовлетворенность трудом в первую очередь зависит от соответствия результата труда внутренним потребностям субъекта труда [1].

Американский социолог Е. Локк, определяя понятие «удовлетворенность трудом», первоначально формулировал его как «приятное позитивное эмоциональное состояние в результате оценки своей работы или своего опыта». В дальнейшем он немного изменил данное определение. «Удовлетворенность трудом является результатом оценки своей работы, позволяющей достичь определенных ценностей, связанных с работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида».

В.А. Ядов и А.А. Киссель рассматривают удовлетворенность трудом как уровень адаптации работника в данной организации, свидетельствующей о том, что «предъявляемые к нему требования и предоставляемые ему возможности отвечают его потребностям и соответствуют его ориентациям, социальным установкам, направленности интересов [13].

Удовлетворенность - неудовлетворенность, характеризуют эмоциональное восприятие работниками различных сторон трудовой деятельности. Бесспорно, что роль эмоций в трудовой деятельности человека огромна, в том числе в психофизиологическом механизме удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом, - пишет Р. Штольберг, - не что иное, как психическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы.

Удовлетворенность трудом является проявлением психической уравновешенности, результатом наличия таких обстоятельств в трудовом процессе, которые согласуются с потребностями и ожиданиями или результатом отсутствия таких потребностей и ожиданий, которые в данной трудовой системе оставались бы неудовлетворенными.

Некоторые авторы попытаются систематизировать человеческие потребности как основу для группировки трудовых мотивов, требований личности, факторов удовлетворенности трудом. Таким образом, можно выделить пять видов потребностей:

) потребность в труде,

) потребность в развитии умственных и физических способностей,

) потребность в творческой деятельности в коллективе, в социальных контактах при кооперации, в социальной защищенности,

) потребность в материальном обеспечении,

) потребность в социальной интеграции через процесс труда.

Удовлетворенность трудом является важной характеристикой сознания членов трудового коллектива и выступает вербально выраженным отношением к труду, то есть вербальным поведением.

Удовлетворенность трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль, способ, манеру общения и управления удовлетворенными и неудовлетворенными людьми.

Низкая удовлетворенность трудом может рассматриваться как одна из причин снижения производительности труда персонала. Недостаточная удовлетворенность результатами своей деятельности может быть дополнительным источником редукции индивидуальных ресурсов личности, что в результате становится угрозой для психического и физического здоровья работающего человека [4].

Удовлетворенность трудом - это приятное, позитивное, эмоциональное состояние, исходящее из оценки своей работы или опыта работы. Она является восприятием самими работниками того, насколько хорошо их работа обеспечивает важные с их точки зрения вещи.

Выделяют три важных параметра удовлетворенности трудом:  
эмоциональная реакция на сложившуюся на работе ситуацию;  
соответствие результатов труда ожиданиям и выработке соответствующих реакций и установок; проявление других смежных установок в поведении.

Выделяются следующие пять параметров работы, наиболее точно характеризующих ее с точки зрения тех аффективных реакций, которые она вызывает у работников организации.

Собственно работа (степень, в которой работа предоставляет человеку интересные задания, возможности познавать новое, испытывать чувство ответственности за порученное дело). Важнейшими мотивационными факторами, связанными с удовлетворенностью трудом, являются:  
 а) само содержание работы;

б) автономность при ее выполнении;

в) уровень интересности и сложности;

г) работа, не оставляющая места для скуки и дающая человеку определенный статус.

Удовлетворенность трудом - это генерализованная установка индивида к своему труду. Любая работа не сводится к выполнению отдельных функции или заданий, а представляет собой широкий набор различных деятельностей. Общая удовлетворенность (или неудовлетворенность) своим трудом включает в себя всю совокупность ощущений удовлетворенности от каждых включенных в труд форм деятельности и взаимодействий [4].

Факт существования столь различных истолкований удовлетворенности трудом, которые порой противоречат, а чаще дополняют друг друга, является свидетельством, как сложности проблемы, так и её неполной разработанности. Индустриально-организационные психологи занимаются исследованием удовлетворенности работой уже более 60 лет; это одна из наиболее подробно исследованных тем в данной области психологии. Несмотря на большой объем проведенных исследований, теории удовлетворенности работой, которые указывали бы на ее источники и раскрывали бы механизмы каузальных процессов, до сих пор разработаны неадекватно. Большинство теоретических утверждений являются следствиями теорий мотивации [3].

.3 Теории удовлетворенности трудом

В рамках современной психологической науки общепринятой и общепризнанной как наиболее эвристичная и интерпретационно ресурсная в этой области считается двухфакторная "мотивационно-гигиеническая" теория удовлетворенности трудом Ф. Герцбергера. К условно обозначаемым как мотивационные критериям относят собственно содержательные характеристики трудовой деятельности, успехи и достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационно-профессионального, в том числе и карьерного роста, признание со стороны социального окружения, в частности, показатели престижного и "имиджевого" характера. К условно обозначаемым как повышения гигиенические критериям относят эргономические условия труда, уровень материального вознаграждения, стиль руководства, характер межличностных отношений в трудовом коллективе. Следует специально отметить, что удовлетворенность трудом, как правило, повышается при оптимизации "мотивационных" факторов. В случае же "гигиенических" показателей чаще всего снижается неудовлетворенность работой, но далеко не всегда изменяется показатель удовлетворенности трудом. При этом понятно, что жесткое деление факторов, влияющих на степень удовлетворенности трудом, на "мотивационные" и "гигиенические" достаточно условно, так как в ряде случаев именно "гигиенические" факторы выступают в качестве мотивационно определяющих активность как отдельной личности, так и группы в целом. Помимо этого, необходимо специально оговорить тот факт, что в группах разного уровня социально-психологического развития "удельный вес" различных факторов удовлетворенности трудом также различается. Так, например, в группах высокого уровня развития "мотивационная" составляющая и такой показатель, как "система взаимоотношений", в теории Ф. Херцбергера включенные в перечень "гигиенических" факторов, как правило, имеют решающее значение для позитивного субъективного видения и оценки своей трудовой деятельности, в то время как для групп низкого уровня развития решающими нередко становятся такие показатели, как заработная плата и эргономические условия труда [3].

Удовлетворенность трудом, как показывают многочисленные исследования, выступает как серьезная составляющая социально-психологического климата в коллективе, будучи и существенной базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в группе, и одновременно следствием устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками. Что касается эффективности деятельности, то для адекватной оценки этого первостепенного параметра социальной активности личности и группы учет такого субъективного фактора, как удовлетворенность трудом, является необходимым условием.

В процессе операционализации теории Ф. Герцберга организационные психологи Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение. К ним относятся:

. Разнообразие умений. Более содержательны те работы, для которых требуется много, а не одно или несколько различных умений.

. Идентичность задания. Работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы.

. Важность задания. Работы, которые важны для других людей, более содержательны, чем маловажные работы.

. Автономия. Работы, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся выполнения работы, более содержательны, чем работы, не дающие таких возможностей.

. Обратная связь, касающаяся работы. Работы, в которые включена обратная связь, касающаяся того, как сотрудник выполняет свою работу, более содержательны, чем работы без обратной связи

И все же результаты пятнадцатилетних исследований Ф. Херцберга и его коллег не позволяют провести четкую границу между гигиеническими и мотивирующими факторами. Такая частичная верификация характерна для всех так называемых диспозиционных теорий мотивации труда. К этой группе подходов, описывающих структуру трудовой мотивации и условия удовлетворенности трудом, традиционно относят иерархическую модель потребностей А. Маслоу, ERG-теорию С. Алдерфера и теорию потребностей в достижениях Д. Мак-Келланда [3].

Теория С. Алдерфера, в сущности, представляет собой модификацию иерархической модели А. Маслоу: "Исходным положением этой теории является гипотеза о существовании трех групп потребностей, перечисленных в порядке от наиболее конкретных до наименее конкретных. Эти потребности в существовании (existence - E), отношениях с другими людьми (relatedness - R) и росте (growth - G). Согласно теории ERG, если усилия, направленные на удовлетворение потребностей какого-либо уровня, постоянно приводят к фрустрации, то человек может регрессировать к поведению, удовлетворяющему более конкретные потребности. Сотрудник, который не способен в рамках своей трудовой деятельности удовлетворить потребности в личностном росте, может остановиться на том, что будет выполнять свою работу лишь настолько, насколько необходимо, чтобы не потерять место и удовлетворять социальные потребности (потребность в общении), то есть потребности более низкого уровня". Основным отличием данного подхода от иерархической модели А. Маслоу является отказ от жесткого ранжирования потребностей. При этом понятно, что уровень удовлетворенности трудом в рамках теории С. Алдерфера напрямую зависит от широты спектра потребностей, которые могут быть реализованы в рамках трудовой деятельности.

Надо сказать, что ERG-теория, как и все остальные диспозиционные теории мотивации, не получила исчерпывающего эмпирического подтверждения. Однако общим достоинством данных подходов является их простота и высокая степень адаптивности к решению практических задач в конкретных условиях той или иной организации.

Если все теории, так или иначе, исходят из наличия у индивида определенных потребностей, которые в классической трактовке А. Маслоу являются врожденными, могут быть достаточно абстрактными, иррациональными и не всегда осознанными, то когнитивные теории мотивации труда исходят из того, что мотивация - это всегда сознательный выбор, сделанный на основе сложного процесса принятия решений, в ходе которого сравниваются варианты, взвешиваются затраты и выгоды и оценивается вероятность достижения желаемых результатов.

Поэтому удовлетворенность трудом в рамках когнитивных подходов, в конечном счете, зависит от соответствия реального результата деятельности ожиданиям индивида. Однако каждый из таких подходов имеет свои нюансы [3].

Теория общих ожиданий разработана в конце 60-х гг. прошлого века на базе исследований большой группы организационных психологов, в частности, В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера, И. Лоулера и др. Она исходит из того, что существуют четыре группы взаимосвязанных переменных, совокупность которых опосредствует ожидания индивида, уровень его трудовой активности, а в конечном счете результаты трудовой деятельности и степень удовлетворенности ею. К ним относятся: ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий, ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы, инструментальность и ценность.

Ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий отражает веру в то, что усилия приведут к достижению желаемого уровня выполнения работы. Эта вероятность сильно зависит от оценки человеком собственных умений и знаний, касающихся работы, от ожиданий других людей, а также от поддержки со стороны коллег и благоприятного влияния условий труда и других средовых переменных.

Ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы. Это вероятностное понятие, сходное с предыдущим, отражает веру в то, что за выполнением работы последуют определенные прямые результаты (или результаты первого уровня) - от повышения зарплаты, продвижения по службе и чувства достижения до признания, увеличения объема работы и увеличения продолжительности рабочего дня.

Инструментальностью называется полезность определенного поведения или результата с точки зрения достижения какой-либо другой значимой цели; эта переменная отражает веру в то, что между поведением. и достижением этой цели существует связь. Понятие инструментальности особенно релевантно для трудовых результатов второго уровня - это желательные последствия, которые не вытекают непосредственно из трудовой деятельности, но становятся возможными за счет прямых результатов (первого уровня) трудового поведения. Ценность. Результатам первого и второго уровней приписывается определенная ценность (иногда ее называют валентностью) - это переменная, отражающая степень привлекательности результатов для человека. Повышение заработной платы (результат первого уровня), которое вытекает из повышения в должности, может иметь высокую положительную ценность, потому что оно инструментально для достижения положительно оцениваемых сотрудником результатов второго уровня, например, более высокого жизненного уровня".

Хотя, как уже отмечалось, теория общих ожиданий строится на совершенно иных методологических посылках, чем диспозиционные теории, легко заметить определенные параллели, в частности, двухуровневую структуру ожидаемых результатов деятельности, которые очевидно связаны с иерархией человеческих потребностей. В целом данный подход представляется достаточно сложным и эклектичным, что существенно затрудняет его практическое использование. Более того, как отмечает Л. Джуэлл, хотя многие гипотезы, в основе которых лежит теория общих ожиданий, подтверждаются в различных исследованиях, доказательства правильности этой модели в целом не получено [2].

Гораздо более удобной с практической точки зрения при оценки степени удовлетворенности трудом представляется теория справедливости Дж. Адамса. Согласно этой концепции, люди сравнивают соотношения между тем, что они получают в своей рабочей ситуации (своими результатами), и затраченными на это усилиями (своими вложениями) с соотношением результатов и вложений других людей. К результатам относятся заработная плата, статус и должностной уровень. Наиболее значимыми вложениями являются. умения, знания, опыт, стаж работы и образование. Согласно теории справедливости, удовлетворенность трудом будет высокой, если индивидуальное соотношение результат/усилия будет равно или несколько выше среднего значения для данного вида деятельности. Вполне очевидно, что удовлетворенность резко падает, если это соотношение ниже среднего - данная ситуация воспринимается как явная несправедливость. Однако, как показал ряд исследований, удовлетворенность трудом часто снижается и в тех случаях, когда данное соотношение существенно выше среднего. Многие индивиды в подобных случаях испытывают чувство вины и стремятся избавиться от него за счет увеличения своего вклада в трудовую деятельность, тем самым исправляя выявленную несправедливость.

Основным недостатком теории справедливости является то, что в ее рамках существенно ограничен, а в целом ряде случаев и попросту невозможен учет таких факторов, обусловливающих удовлетворенность трудом, как система межличностных отношений, статусно - ролевая позиция личности в неформальной групповой структуре [2].

.4 Структура удовлетворенности профессиональной деятельностью

Структура удовлетворённости профессиональной деятельностью состоит из следующих элементов:

) удовлетворенность социальным статусом;

) удовлетворенность производственной ситуацией;

) удовлетворённость функциональным содержанием труда.

Социальный уровень удовлетворенности трудом зависит от удовлетворенности профессией как видом труда, обеспечивающим желаемый социальный статус. Мы рассматриваем определенную профессию не «со стороны», а «изнутри», как проявляет себя индивид внутри группы, занимающейся данным видом труда. С этой точки зрения удовлетворенность трудом является индикатором включенности в социальный контекст данного вида труда.

Вместе с тем изучение удовлетворенности трудом проводится в связи с конкретным рабочим местом, занимаемым индивидом. Значит, отражение социального элемента в структуре удовлетворенности трудом - это психическое состояние, указывающее на степень его интегрированности с социальным контекстом рабочего места. Под социальным контекстом рабочего места понимается совокупность социальных и социально значимых качеств прямо или опосредованно присущих данному рабочему месту.

Выход за рамки социального контекста определенного рабочего места и интеграция с контекстом другого, значимо отличающегося более высоким статусом от занимаемого, проявляется как неудовлетворенность социальным элементом структуры удовлетворенности трудом. В него входят следующие факторы: социальный статус, возможность служебного продвижения, повышения квалификации, достижение социально значимых результатов, общественного признания и т.п.

Психологический элемент структуры удовлетворенности понимается как степень адаптации работника к производственной среде. Но к этому уровню структуры удовлетворенности трудом относим лишь следующие подструктуры: условия труда; организацию труда, так как в действительности только они составляют сферу в трудовой деятельности, по отношению к которой возможен процесс адаптации. Под условиями труда понимаются санитарно-гигиенические, эстетические условия производства и психологический климат коллектива.

Организация труда включает в себя организационно-технические элементы производства, куда входят режим труда и отдыха, принципы оплаты, особенности включённости в технологическую схему, организационная структура, материально - организационное обеспечение, безопасность труда. Адаптация ко всем этим факторам имеет качественные отличия, обусловливаемые соответствующей спецификой.

Третий уровень удовлетворенности трудом - психофизиологический - понимается нами как степень соответствия выполняемых в процессе работы функций способностям индивида, как соответствие функционального содержания труда психофизиологическим особенностям работника. (Под психофизиологическими особенностями здесь понимается совокупность психических и физических задатков индивида, которая формирует его способность к труду, а также существующие на основе этих задатков такие характеристики работника, как успешность овладения профессией, навыки, знания и так далее. Этот уровень структуры удовлетворенности трудом иногда выделяется как самостоятельный вид удовлетворенности и называется «удовлетворенность работой» или «удовлетворенность деятельностью».

К психофизиологическому элементу структуры удовлетворённости трудом относятся такие факторы, как интерес к работе и различные параметры нервной и физической нагрузки (тяжесть, монотонность, ритмичность и так далее).

В качестве общей характеристики элементов структуры удовлетворенности можно отметить, что социальный уровень структуры удовлетворенности трудом формируется в результате социального влияния и может быть изменен этим влиянием. Психологический уровень предопределяется адаптацией работника и производственной средой, то есть ситуация может изменяться и мобилизацией адаптивных возможностей, и в результате соответствующих мероприятий, перестраивающих состояние подструктур, формирующих этот уровень удовлетворенности. Психофизиологический уровень удовлетворенности трудом оказывается заданным объективным соотношением свойств индивида и функциями, которые он должен выполнять на данном рабочем месте, и здесь ничего нельзя изменить, не сменив или работника, или рабочее место. Вследствие этого проблема соответствия: «индивид - рабочее место» решается о двух сторон:

разработкой вопроса с точки зрения соответствия индивида рабочему месту занимается такая отрасль науки, как профотбор;

аспект соответствия рабочего места (средств труда) свойствам и возможностям человека разрабатывается инженерной психологией и эргономикой». Эта степень гибкости каждого из уровней удовлетворенности, видимо, должна учитываться при проведении соответствующих исследований [3].

.5 Факторы удовлетворенности профессиональной деятельностью

От чего зависит удовлетворенность трудом? Ответ на этот вопрос необходим как с точки зрения правильного объяснения, интерпретации многих явлений, так и с точки зрения их эффективного регулирования. Существует целый ряд факторов, формирующих оценочное отношение людей к их трудовой деятельности или существенно влияющих на него [4].

. Объективные характеристики трудовой деятельности. Уровень удовлетворенности трудом прямо зависит от особенностей характера и условий труда, при этом реализуется принцип "хорошая работа удовлетворяет, плохая не удовлетворяет". Индивидуальные особенности людей в данном случае не имеют большого значения, поскольку в определенных границах существуют общие для всех критерии приемлемости - неприемлемости.

В объяснении, интерпретации оценочных отношений людей к чему-либо, в том числе и к трудовой деятельности, правая работа типичная ошибка - субъективизация фактора. Речь идет о ситуации, когда удовлетворенность объясняется, интерпретируется субъективными особенностями человека или группы, в то время как в действительности она имеет объективную основу.

Ошибка "субъективизация фактора" имеет конкретные последствия. Например, в своей неудовлетворенности трудом человек видит какой-то индивидуальный случай, следовательно, переживает свою неспособность к данной деятельности, преувеличивает свои недостатки в плане адаптации к ней и так далее; неудовлетворенность работника другие воспринимают как его индивидуальную слабость и индивидуальное неправильное поведение, хотя она естественна.

. Субъективные особенности восприятия и переживания. Во-первых, в результате исследований и наблюдений было замечено, что существуют самые непредсказуемые и неожиданные особенности отношения разных людей к одним и тем же аспектам условий и характера деятельности, в том числе и трудовой. В практике их почти невозможно учесть. Во-вторых, все люди как работники различаются уровнем притязаний и критичности. Еще в американской индустриальной социологии было популярным обсуждение тезиса "Нет хорошей или плохой работы, а есть удовлетворенный или неудовлетворенный человек".

Притязания и критичность могут быть справедливыми и несправедливыми. Они всегда дают повод для рассуждений о культуре поведения. Например, завышенные притязания и критичность в отношении характера и условий труда являются показателем избирательности, принципиальности, вкуса, уровня профессионального мышления или же, наоборот, нескромности, отсутствия воли и характера, неуважения к другим. С точки зрения управляющих и управляемых взгляды на "нормальность" характера и условий труда различаются.

В-третьих, и в обыденном сознании, и в науке уровень удовлетворенности трудом связывается со степенью его сложности. Схема мышления следующая: сложный труд обладает большим творческим содержанием, нежели простой, поэтому вероятность удовлетворенности здесь выше. В конечном итоге все решает фактор творческого воображения. Здесь необходимо учитывать следующие моменты. Все люди обладают разными творческими потребностями, поэтому фактор творческого содержания может и не быть главным. Более того, многие вообще не нуждаются "в творчестве на работе".

В-четвертых, всем людям присущи разные творческие способности. Если мы сравним две экспериментальные категории работников, занятых сложным и простым трудом, то обнаружим, что в первой категории есть индивиды, которые не испытывают творческих настроений в работе, не рассматривают свою работу как интересную, и, наоборот, во второй есть индивиды, которые могут дать своей работе оценку "интересная" или уклониться от оценки "неинтересная". Среди тех, кто занимается, казалось бы, примитивным трудом, есть способные "увидеть и сделать" свою работу творческой, не скучать в рабочее время, превратить свои задачи и функции из однообразных в разнообразные, проявить изобретательность в творческом обогащении собственного труда.

Наряду с такой ошибкой, как субъективизация фактора существует и другая - его объективизация. Речь идет о ситуации, когда уровень удовлетворенности трудом случаен, зависим от индивидуальных особенностей человека, а объясняется он как объективный, естественный для всех в данном случае. Например, работник несовместим с данным трудом, однако делается вывод о плохой организации труда.

3. Квалификация и образование. В социологических исследованиях и специальных мероприятиях по аттестации рабочих мест часто регистрируются факты того, что образование и квалификация либо соответствуют, либо не соответствуют выполняемым трудовым задачам и функциям.

С точки зрения удовлетворенности трудом стоит обратить внимание на две следующие ситуации. Если образование и квалификация выше требований содержания труда, то это естественно определяет неинтересность, монотонность или же, наоборот, легкость выполнения задач и функций. Если же образование и квалификация ниже требований содержания труда, то это создает сложность и увеличивает тяжесть или же, наоборот, стимулирует творчество и развитие работника.

4. Длительность (стаж) трудовой деятельности. Этот фактор обычно рассматривается как способствующий удовлетворенности, поскольку со временем происходит адаптация к неблагоприятным сторонам труда. Негативно оценивая свою работу в начале трудовой карьеры, человек может нормально или положительно воспринимать ее впоследствии. Даже в тех случаях, когда, согласно некоторым исследованиям, в работе есть явные неблагоприятные стороны, многие работники со стажем уже не называют их в качестве проблемы.

Существуют разные периоды адаптации, зависящие от объективных характеристик труда и субъективных особенностей работника. Социологи, специально исследовавшие этот вопрос, ограничивают период адаптации сроком от 0,5 до 3 - 5 лет. На любом этапе трудовой карьеры может наблюдаться неудовлетворенность; это значит, что полная и абсолютная адаптация в определенных случаях вообще невозможна.

Длительность и стаж трудовой деятельности могут и отрицательно повлиять на удовлетворенность трудом, если со временем исчерпывается содержательность, исчезают элементы новизны в работе, не реализуются какие-то ожидания.

Необходимо учитывать, что на удовлетворенность трудом в каждом случае решающим образом могут влиять общий стаж работы, стаж работы в данной профессии, стаж работы на данном рабочем месте. Возможны ситуации, когда эти три фактора либо очевидно взаимодействуют, либо очевидно противоречат друг другу.

5. Этапы трудового цикла. Трудовая деятельность носит циклический характер. В процессе достижения конечного результата труда могут быть выделены начальный, средний и конечный этапы, имеющие более или менее  
четкие границы, которые задаются критерием готовности продукции или просто рабочим временем - годом, сезоном, месяцем, неделей, днем. Возможны три основных варианта зависимости удовлетворенности трудом от трудового цикла:

а) конечный этап работы характеризуется преодолением основных трудностей и проблемных ситуаций; на этом этапе доминирует положительное переживание близости конечного результата и поэтому удовлетворенность трудом сравнительно максимальная;

б) конечному этапу соответствуют максимальные активность, напряженность, ответственность, ненормированные работа и время, в связи с чем удовлетворенность сравнительно минимальная;

в) в процессе трудовой деятельности подобных перепадов в удовлетворенности трудом не наблюдается, что связано с особенностями характера и условий труда, неопределенностью самого цикла и его этапов, волевыми чертами работника, его склонностью к планированию.

. Информированность. На любые оценочные отношения индивидов и групп влияет наличие или отсутствие "сравнительного плана". Индивид или группа воспринимают характер и условия своей трудовой деятельности путем их сравнения с характером и условиями трудовой деятельности других, т.е. в других организациях, профессиях, даже странах, для чего необходимо быть в определенной мере осведомленным.

Информированность может иметь как положительное значение, способствовать более правильной, адекватной оценке, что особенно существенно в случае низкой удовлетворенности, вызванной преувеличением трудностей и неблагоприятности своего труда, так и отрицательное, использоваться в спекулятивном плане. Например, имея неполные или неправильные сведения о характере и условиях труда на других предприятиях, работник или трудовая группа могут занижено оценивать характер и условия своего труда с целью более высоких экономических требований к администрации.

Изучая представления работников и трудовых групп о наличии или отсутствии лучшей работы, чем их собственная, необходимо ограничивать сравнение конкретными профессией, специальностью, занятием.

С точки зрения сравнительных представлений об условиях и характере определенного труда социологи различают группы работников, которые называют одно предприятие, где условия работы лучше, т.е. ссылаются на частный конкретный пример; в целом обобщают все предприятия как лучшие по сравнению с собственным; не знакомы с характером и условиями труда на других предприятиях и признают свою неосведомленность; более или менее категорически считают, что на других предприятиях работать не лучше, вряд ли лучше, не может быть лучше.

. Особенная материальная или моральная мотивация труда. Если работник или трудовая группа по каким-то причинам увлечены содержанием работы, придают больше значение выполняемым задачам и функциям, то им свойственно игнорировать неблагоприятные стороны характера и условий труда как нечто второстепенное. Содержательная привлекательность или осознание необходимости трудовой деятельности притупляет критичность к ее характеру и условиям. Подобное влияние на удовлетворенность трудом оказывает и заработная плата. Как и любой другой механизм поощрения и компенсации, она способна понижать критичность к характеру и условиям труда, если достаточно высока.

. Административный режим в организации. С одной стороны, выражаемая работником или трудовой группой удовлетворенность трудом может быть простым следствием нежелания, не расположенности критиковать администрацию. В этом случае удовлетворенность - это скрытый вариант конформизма. С другой - выражение неудовлетворенности может быть простым способом демонстрации угрозы, нагнетания требований и оказания давления на администрацию.

9. Поддержание положительной оценки и самооценки. Выражение удовлетворенности трудом работником или трудовой группой может быть просто демонстрацией или внушением уверенности в себе, что помогает сохранить авторитет и улучшает настроение. Неудовлетворенность трудом может интерпретироваться со стороны как слабость, несоответствие квалификации, неспособность к выполнению каких-то задач и функций и решению каких-то проблем на рабочем месте.

Практически все перечисленные факторы являются управляемыми, то есть существуют вполне реальные социальные технологии, позволяющие с их помощью регулировать удовлетворенность трудом [4].

Глава 2. Организация и методы исследования

.1 Характеристика выборки

Исследование проводилось в 2011-2012 гг. на базе факультета психологии ЛГУ им. А.С. Пушкина. В обследовании принимали участие 25 воспитателей дошкольных образовательных учреждений, обучающихся на заочном отделении факультета психологии по специальности «Дошкольная педагогика и психология». Возраст респондентов от 20 до 49 лет. Стаж работы воспитателями в ДОУ на момент обследования составил от 3 месяцев до 29 лет.

.2 Характеристика методик исследования

Основным методом исследования являлось тестирование. В соответствии с поставленными в работе целью, задачами и предметом исследования, были выбраны следующие психодиагностические методики:

1. Методика «Интегральная удовлетворенность трудом»;

. Методика К. Замфир в модификации А. А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности »;

. Методика диагностики уровня социальной фрустрированности Л.И. Вассермана (модификация В.В.Бойко);

. Методика Е.Б. Фанталовой «Диагностика внутренних конфликтов».

. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно - потребностной сфере О.Ф. Потемкиной;

. Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина.

. Методика самооценки «Ранжирование 20-ти качеств»

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом».

Интегративным показателем, отражающим благополучие /неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Инструкция к тесту

Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

Предлагается дешифратор к ключу.

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью таблицы:

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

• Средний уровень УТ определяется в 45-55%-ном диапазоне от общей суммы баллов.

• Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1-44%,

• Высокий - выше 56 [7].

Методика К. Замфир в модификации А. А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности »

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Напомним, что о внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Предлагается лист ответов, на котором отображены всевозможные мотивы профессиональной деятельности и оценочная шкала этих мотивов.

Инструкция.

Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Обработка результатов.

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

ВМ =(6+7)/2

ВПМ=1+2+5)/3

ВОМ=(3+4)/2

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация данных

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности - соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ. К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

ВМ > ВПМ > ВОМ и ВМ = ВПМ > ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ > ВПМ > ВМ.

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности. При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации [12].

Методика диагностики уровня социальной фрустрированности Л.И. Вассермана (модификация В.В.Бойко)

Социальная фрустрированность- это степень неудовлетворённости социальными достижениями в основных аспектах жизнедеятельности.

Опросник фиксирует степень неудовлетворённости социальными достижениями в основных аспектах жизнедеятельности.

Данная методика предназначена для субъективного личностного шкалирования и является инструментом упорядоченного и строго структурированного интервью с оценочной системой, которая позволяет получить необходимую информацию об испытуемом, его социальном и семейном статусе, особенностях интерперсональных и производственных конфликтов и т.д.

В основе методики лежит дифференцированная оценка уровня удовлетворённости-неудовлетворённости по 6 субшкалам:

взаимоотношения с родными и близкими;

ближайшее социальное окружение;

социальный статус;

социально-экономическое положение;

здоровье;

работоспособность.

Может использоваться как в индивидуальном, так и групповом тестировании.

Инструкция к опроснику

Прочтите каждый вопрос и укажите один наиболее подходящий ответ.

- полностью удовлетворен;

- скорее удовлетворен;

- затрудняюсь ответить;

- скорее не удовлетворен;

- полностью не удовлетворен.

Обработка данных.

По каждому пункту определяется показатель уровня фрустрированности. Он может варьироваться от 0 до 4 баллов. Каждому варианту ответа присваиваются баллы: полностью удовлетворен - 0, скорее удовлетворен - 1, затрудняюсь ответить - 2, скорее неудовлетворен - 3, не удовлетворен полностью - 4.

Если методика используется для выявления показателя у группы респондентов, то надо:

) получить раздельно произведение числа респондентов, выбравших тот или иной ответ, на балл, присвоенный ответу;

) подсчитать сумму этих произведений;

) разделить ее на общее число ответивших на данный пункт. Можно определить итоговый средний индекс уровня социальной фрустрированности. Для этого надо сложить показатели фрустрированности по всем пунктам и разделить сумму на число пунктов (20).

В массовых обследованиях весьма показателен процент лиц, выбравших тот или иной вариант ответа на конкретный пункт.

Интерпретация результатов. Выводы об уровне социальной фрустрированности делаются с учетом величины балла (среднего балла) по каждому пункту. Чем больше балл, тем выше уровень социальной фрустрированности [11].

Методика Е.Б. Фанталовой «Диагностика внутренних конфликтов».

Диагностика рассогласования, дезинтеграции в мотивационно-личностной сфере, степени неудовлетворенности текущей жизненной ситуацией, внутренней конфликтности, блокады основных потребностей, а также уровня самореализации, интегрированности, гармонии.

Описание теста

Данная методика рассматривает 12 основных общечеловеческих ценностей и выявляет соотношение таких психологических параметров, как «Ценность» (Ц) и «Доступность» (Д) для человека каждой из этих ценностей. Для любой жизненно важной сферы можно выделить несколько типичных вариантов взаимосвязи Ц и Д, а именно:

) Ц и Д полностью совпадают;

) Ц и Д в значительной степени совпадают;

) Ц и Д в значительной степени расходятся, и такое расхождение имеет два варианта: Ц превышает Д (Ц>Д), Д превышает Ц (Д>Ц);

) Ц и Д полностью расходятся.

Таким образом, основной психометрической характеристикой данного теста является показатель «Ценность-Доступность» (Ц-Д), отражающий степень рассогласования, дезинтеграции в мотивационно- личностной сфере. Последняя, в свою очередь, свидетельствует о степени неудовлетворенности текущей жизненной ситуацией, внутренней конфликтности, блокады основных потребностей с одной стороны, а также об уровне самореализации, интегрированности, гармонии с другой стороны [Практическая психодиагностика [9] .

Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно- потребностной сфере» О.Ф.Потемкиной

Цель: для выявления степени выраженности социально-психологических установок.

Методика состоит из 80 вопросов: 40 вопросов направлены на выявление степени выраженности социально-психологических установок на «альтруизм - эгоизм», «процесс - результат», 40 вопросов направлены на выявление степени выраженности социально-психологических установок «свобода - власть», «труд - деньги». Испытуемый, отвечая на вопросы, необходимо ответить на них или «да», если ответ утвердителен, или «нет» - если поведение не соответствует утвердительному ответу на вопрос. За каждый ответ «да» начисляется 1 балл.

При ориентации на процесс люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

Люди, ориентирующиеся на результат, одни из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Альтруизм наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека.

Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля «разумного эгоизма» не может навредить человеку. Скорее более вредит его отсутствие, причем это среди людей «интеллигентных профессий» встречается довольно часто.

Люди, ориентирующиеся на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т.д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия. Ведущей ценностью для людей с ориентацией на деньги является стремление к увеличению своего благосостояния.

Главная ценность для людей, ориентирующихся на свободу - свобода. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание «свободы» и «деньги».

Для людей с ориентацией на власть ведущей ценностью является влияние на других, на общество.

На основании результатов использования методик можно выявить несколько групп испытуемых:

. Группа высокомотивированных испытуемых с гармоничными ориентациями. Все ориентации выражены сильно и в равной степени.

. Группа низкомотивированных испытуемых, у которых все ориентации выражены чрезвычайно слабо.

. Группа с дисгармоничными ориентациями, у которых некоторые ориентации выражены сильно, а другие могут даже отсутствовать.

Инструкция к тесту:

Ответьте на каждый вопрос «да», если он верно описывает ваше поведение и «нет», если ваше поведение не соответствует тому, о чем говорится в вопросе.

Ключ к методике выявления установок на «альтруизм - эгоизм», «процесс - результат»:

Обработка данных производится по горизонтальным строкам протокола. Сумма плюсов первой строки «Ориентация на процесс», сумма плюсов второй строки «Ориентации на результат», сумма плюсов третьей строки «Ориентация на альтруизм», сумма плюсов четвертой строки «Ориентация на эгоизм».

 «Ориентация на процесс»: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

 «Ориентации на результат»: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

 «Ориентация на альтруизм»: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

 «Ориентация на эгоизм»: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Ключ к методике выявления установок «свобода - власть», «труд - деньги»

Подсчет данных осуществляется также как и в предыдущей методике.

Сумма плюсов первой строки «Ориентация на труд», сумма плюсов второй строки «Ориентации на свободу», сумма плюсов третьей строки «Ориентация на власть», сумма плюсов четвертой строки «Ориентация на деньги» [9].

Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность»

А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина

Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» разработан А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным (1993). Предназначен для изучения адаптивных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития. Опросник принят в качестве стандартизированной методики и рекомендуется к использованию для решения задач профессионального психологического отбора, психологического сопровождения учебной и профессиональной деятельности.

Инструкция

«Сейчас Вам будет предложен ряд вопросов, на которые Вы должны ответить только "да" ( + ) или "нет" ( - ). Вопросы касаются непосредственно Вашего самочувствия, поведения или характера. "Правильных" или "неправильных" ответов здесь быть не может, поэтому не старайтесь долго их обдумывать или советоваться с товарищами - отвечайте исходя из того, что больше соответствует Вашему состоянию или представлению о самом себе».

Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» состоит из 165 вопросов и имеет 4-е структурных уровня, что позволяет получить информацию различного объёма и характера.

Шкалы 1-го уровня являются самостоятельными и соответствуют базовым шкалам СМИЛ (MMPI), позволяют получить типологические характеристики личности, определить акцентуации характера. Шкалы 2-го уровня соответствуют шкалам опросника ДАН («Дезадаптационные нарушения»), предназначенного для выявления дезадаптационных нарушений преимущественно астенических и психотических реакций и состояний. Шкалы 3-го уровня: поведенческая регуляция (ПР}, коммуникативный потенциал (КП) и моральная нормативность (МН). Шкала 4-го уровня - личностный адаптационный потенциал (ЛАП).

Шкалы.

Поведенческая регуляция (ПР) - это понятие характеризующее способность человека регулировать своё взаимодействие со средой деятельности. Основными элементами поведенческой регуляции являются: самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, а также наличие социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих людей. Все выделенные структурные элементы не являются первоосновой регуляции поведения. Они лишь отражают соотношение потребностей, мотивов, эмоционального фона настроения, самосознания, «Я-концепции» и др. Система регуляции - это сложное, иерархическое образование, а интеграция всех её уровней в единый комплекс и обеспечивает устойчивость процесса регуляции поведения.

Коммуникативные качества (коммуникативный потенциал - КП) является следующей составляющей личностного адаптационного потенциала (ЛАП). Поскольку человек практически всегда находится в социальном окружении, его деятельность сопряжена с умением построить отношения с другими людьми. Коммуникативные возможности (или умение достигнуть контакта и взаимопонимания с окружающими) у каждого человека различны. Они определяются наличием опыта и потребности общения, а также уровнем конфликтности.

Моральная нормативность (МН) обеспечивает способность адекватно воспринимать индивидом предлагаемую для него определённую социальную роль. В данном тесте вопросы, характеризующие уровень моральной нормативности индивида, отражают два основных компонента процесса социализации: восприятие морально-нравственных норм проведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения.

Шкалы.

Шкала достоверности (L). Включает те утверждения, которые выявляют тенденцию представлять себя в более выгодном свете, продемонстрировать очень строгое соблюдение правил. Высокие показатели по данной шкале (70 Т и выше) указывают на умышленное стремление приукрасить себя, отрицая наличия в своем поведении слабостей, присущих любому человеку.

Шкала надежности (F). Высокие показатели (70 Т и выше) свидетельствуют об излишней самокритичности. Тенденции к преувеличению существующих проблем, стремление подчеркнуть дефекты своего характера. Признаки отсутствия гармонии и психологического комфорта. Признаки защитных реакций: возможно, неосознанная попытка изобразить другое (выдуманное) лицо, а не свои личностные особенности. Повышенные значения по данной шкале, возможно, являются следствием излишней взволнованности при проведении процедур обследования.

Шкала коррекции (К). Тенденция к искажению результатов обследования, что связано с чрезмерной осторожностью, высоким самоконтролем в ходе обследования и (или) желанием показать себя «в лучшем свете». Также возможен неосознанный контроль поведения.

Шкала ипохондрии (Hs). Тенденция к астеноневротическому типу реагирования. Склонность к социальной пассивности, подчиняемости. Медленная адаптация к профессиональным условиям деятельности, климатическим факторам и новому коллективу. Плохая переносимость смены обстановки. Плохое самообладание в ходе межперсональных конфликтов.

Шкала депрессии (D). Направлена на выявление депрессивных состояний. Тенденция к сниженному фону настроения, неуверенности в своих силах, тревоге, повышенном чувстве вины, ослаблении волевого контроля. Признаки излишней сензитивности (повышенная чувствительность, обидчивость). Низкая толерантность (устойчивость) к психическим и физическим нагрузкам. Неспособность быстро принимать самостоятельные решения. При неудачах - склонность впадать в отчаяние.

Шкала истерии (Ну). Повышение показателей по шкале выявляет эмоциональную лабильность, вытеснение сложных психологических проблем, социальную и эмоциональную незрелость личности, вплоть до истерических проявлений (при повышении показателей выше 80 Т). Признаки истероидных черт характера. Стремление казаться значительнее, лучше, чем это есть на самом деле. Склонность к эгоцентризму и самосожалению. Выраженное желание во что бы то ни стало обратить на себя внимание окружающих.

Шкала психопатии (Pd). Признаки социальной дезадаптации. Тенденция к повышенной агрессивности, межперсональной конфликтности, частой перемене настроения, интересов и привязанностей, обидчивость. Склонность к аффектам, особенно в ситуациях ущемления чувства собственного достоинства. В ходе принятия решений преобладает импульсивность. Зачастую - пренебрежение к социальными и корпоративным нормами и ценностями. Временный подъем по этой шкале, возможно, вызван какой-нибудь ситуационной причиной.

Шкала мужественности-женственности (Mf). Шкала измеряет степень идентификации пациента с мужским или женским ролевым поведением. По-разному интерпретируется в зависимости от пола пациента. Высокие показатели в мужском варианте профиля характеризуют наличие женских черт характера: чувствительность, ранимость, способность тонко чувствовать нюансы межличностных отношений, гуманистическую направленность интересов.

Шкала паранойяльности (Ра). Склонность к ригидной (негибкой) системе в подходе к решению различных жизненных проблем, медленной смене настроения, постепенному накапливанию аффекта. Конкретность мышления, излишняя детализации и педантизм. Тенденция к упорному и активному насаждению своих взглядов и ценностей, что является причиной частых конфликтов с окружающими. Зачастую - переоценка собственных удач и достижений, формирующих совершенную идею исключительности. Склонность к соперничеству, ревности, злопамятству, мстительности, формированию сверхценных идей отношений.

Шкала психастении (Рt). Характерна излишняя тревожность по любым причинам, нерешительность и боязливость в принятии решений. Постоянные сомнения в правильности выбора решения и поставленных целей. Тенденция к тщательной перепроверке своих поступков и проделанной работы. Повышенное чувство вины за малейшие неудачи и ошибки. Мнительность, неуверенность в себе. Обязательная ориентация на мнение коллектива (группы), приверженность к общепринятым нормам. Склонность к альтруистическим проявлениям, действиям на маргинальном (предельном) уровне своих возможностей, только чтобы заслужить одобрение со стороны окружающих лиц.

Шкала шизоидности (Sc). Шизоидный тип поведения, проявляющийся сочетанием повышенной чувствительности с эмоциональной холодностью и отчужденностью в межличностных отношениях. Выраженная интуитивность, способность тонко чувствовать и воспринимать абстрактные образы. Повседневные (житейские) радости и горести, как правило, не вызывают должного эмоционального отклика. Склонность к фантазированию, ориентация на своё субъективное видение сущности явлений, нежели на общепринятые, устоявшиеся, шаблонные представления. Иногда - продуцирование нелепых и труднообъяснимых поступков, странных и непонятных идей и высказываний.

Шкала гипомании (Ma). Гипертимный тип поведения (независимо от обстоятельств, приподнятое настроение, чрезмерная активность, бурная деятельность, «плещущая через край» энергия без четкой направленности). Хорошая коммуникабельность (охотное и быстрое установление контактов с окружающими людьми). Постоянное стремление к поиску «острых ощущений». Желание испытать себя и свои силы в экстремальных и нестандартных ситуациях. Ориентация на работу с частыми командировками, сменой коллективов и мест проживания. Однако, интересы, как правило, скоротечны, поверхностны, неустойчивы. Все быстро «приедается», дефицит выдержки и настойчивости. Эгоцентризм, эмоциональная незрелость, ненадежность моральных установок и привязанностей.

Шкала социальной интроверсии (Si). Склонность к ограничению социальных контактов. Определенные сложности в установлении межперсональных контактов. Ориентация на общение в узком кругу друзей и знакомых [11].

Методика самооценки «Ранжирование 20-ти качеств»

Цель: методика направлена на изучение адекватности самооценки личности.

Описание: Задача первой серии - выявить представление человека о качествах своего идеала, то есть «Я» - идеальное. Для этого слова, напечатанные на бланке, испытуемый должен расположить в порядке предпочтения.

Задача второй серии - выявить представление испытуемого о своих качествах, то есть «Я» реальное. Как и в первой серии испытуемого просят проранжировать напечатанные на бланке слова, но уже с точки зрения характерности или присущности этих качеств себе самому.

Инструкция: Первая серия.

«Прочитайте внимательно все слова, характеризующие качества личности. Рассмотрите эти качества с точки зрения присущности их идеальной личности, то есть с точки зрения полезности, социальной значимости и желательности. Для этого проранжируйте их, оценив каждое в баллах от 20 до 1. Оценку 20 поставьте в бланке, в колонке №1 слева от того качества, которое, по вашему мнению, является самым полезным и желательным для людей. Оценку 1 - слева от качества, которое наименее полезно, значимо и желательно. Все остальные оценки от 19 до 2 расположите в соответствии с Вашим отношением ко всем остальным качествам. Следите, чтобы ни одна оценка не повторилась дважды».

Вторая серия.

«Прочитайте снова все слова, характеризующие качества личности. Рассмотрите эти слова с точки зрения присущности Вам. Проранжируйте их в колонке №2, оценив каждое от 20 до 1. Оценку 20 поставьте справа от того качества, которое, по Вашему мнению, присуще Вам в наибольшей степени, оценку 19 - поставьте тому качеству, которе характерно для Вас несколько меньше, чем первое и т.п. Тогда оценкой 1 у Вас будет обозначено то качество, которое присуще Вам меньше, чем все остальные. Следите. Чтобы оценки не повторялись дважды».

Обработка результатов: Цель обработки результатов - определение связи между ранговыми оценками качеств личности, входящими в представления «Я» - идеальное и «Я» - реальное. Мера связи устанавливается с помощью коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена. Оценки от 1 до 20 принимаются за ранги. Подсчитывается разность рангов d, а затем - d2. Коэффициент вычисляется по формуле: r = 1 - 0,00075 . S d2.= 0,24

Слабая незначимая связь (или ее отсутствие) между представлениями испытуемого о качествах своего идеала и о своих реальных качествах. У испытуемого возможно очень нечеткое и недифференцированное представление о своем «Я».= 0,05

Наличие значимой отрицательной связи между «Я» идеальным и «Я» реальным, что свидетельствует о заниженной самооценке.= 0,46

Наличие адекватной самооценки, с тенденцией к завышению[7].

Глава 3. Взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельностью и индивидуально- психологических характеристик воспитателей ДОУ.

.1 Мотивация профессиональной деятельности воспитателей ДОУ

Для изучения мотивации профессиональной деятельности была использована методика с аналогичным названием, с помощью которой можно выявить мотивационный комплекс личности.

Почти половина воспитателей ДОУ характеризуется преобладанием внутренней мотивацией педагогической деятельности, например, удовлетворение от самого процесса и результата труда. У 31% воспитателей была выявлена внешняя положительная (денежный заработок, стремление к продвижению по службе и т.д.) и у 22 % внешняя отрицательная мотивация, например, стремление избежать возможных наказаний или неприятностей (рис. 3.1.1).



Рис. 3.1.1. Мотивация профессиональной деятельности воспитателей ДОУ

Для большинства воспитателей ДОУ значим сам процесс и результат труда, также возможность самореализовываться в данной деятельности. Денежный заработок для воспитателей значим в небольшой степени, для них важнее продвижение по службе и получить признание, добиться уважение среди других коллег. Также для воспитателей ДОУ немаловажно избежать возможных наказаний и неприятностей на работе (табл. 3.1.1.).

Таблица 3.1.1. Мотивы профессиональной деятельности воспитателей ДОУ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Мотивы | Значимо в достаточно незначительной мере | Значимо в небольшой и не в маленькой мере | | Значимо в достаточно большей мере |
|  | Количество воспитателей | | | |
| Внутренние мотивы | | | | |
| Удовлетворение от самого процесса и результата труда | 0 | 1 | | 24 |
| Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности | 0 | 3 | | 22 |
| Внешние положительные мотивы | | | | |
| Денежный заработок | 5 | | 12 | 8 |
| Стремление к продвижению по службе | 3 | | 7 | 15 |
| Потребность в достижение социального престижа и уважения со стороны других | 4 | | 4 | 17 |
| Внешние отрицательные мотивы | | | | |
| Стремление избежать критики со стороны руководителей и коллег | 10 | | 7 | 8 |
| Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей | 8 | | 2 | 15 |

Существенные различия значимости внутренних, внешних положительных и отрицательных мотивов профессиональной деятельности у воспитателей разных возрастных групп выявлены не были (табл. 3.1.2).

Таблица 3.1.2. - Мотивация профессиональной деятельности воспитателей разных возрастных групп

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды мотивов профессиональной деятельности | Среднее значение и стандартное отклонение | | |
|  | Воспитатели моложе 25 лет | Воспитатели от 25 до 35 лет | Воспитатели старше 35 лет |
| Внутренние мотивы | 4,5±0,5 | 4,4±0,4 | 4,2±0,7 |
| Внешние положительные мотивы | 3,5±0,4 | 3,7±0,7 | 3,1±0,6 |
| Внешние отрицательные мотивы | 3,1±1,5 | 3,0±1,2 | 2,8±1,3 |

Для воспитателей со стажем педагогической деятельности менее 3 лет по сравнению теми, кто занимается педагогической деятельностью более 7 лет, существенно более значимы внешние положительные мотивы, такие как потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других (табл. 3.1.3).

Таблица 3.1.3. - Мотивация профессиональной деятельности воспитателей с разным стажем работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды мотивов профессиональной деятельности | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем менее 3 лет | Воспитатели со стажем более 7 лет |  |
| Внутренние мотивы | 4,46±0,43 | 4,31±0,65 | 0,57 |
| Внешние положительные мотивы | 3,64±0,40 | 3,17±0,60 | 2,19 при р<0,05 |
| Внешние отрицательные мотивы | 3,00±1,37 | 2,75±1,41 | 0,40 |

Таким образом, примерно половина воспитателей ДОУ характеризуется внутренней мотивацией профессиональной деятельности. Воспитателям необходимо иметь возможность полной реализации в данной деятельности. Для воспитателей со стажем педагогической деятельности менее 3 лет по сравнению теми, кто занимается педагогической деятельностью более 7 лет, существенно более значимы внешние положительные мотивы, такие как потребность в достижение социального престижа и уважения со стороны других, денежный заработок. Существенные различия мотивации профессиональной деятельности у воспитателей разных возрастных групп выявлено не было.

.2 Особенности социальной фрустрированности воспитателей ДОУ

Диагностика уровня социальной фрустрированности проводилась с помощью авторской методики Л.И. Вассермана (в модификации В.В. Бойко).

Анализ данных показал, что очень высокий уровень социальной фрустрированности и отсутствие социальной фрустрированности не было выявлено ни у одного из опрошенных воспитателей. Только по 4% испытуемых характеризуются повышенным, умеренным и неопределенным уровенем фрустрированности. При этом у 68% наблюдается низкий уровень, а у 20%- пониженный (табл. 3.2.1).

Таблица 3.2.1. - Количество воспитателей с разным уровнем социальной фрустрированности

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень социальной фрустрированности | Количество человек |
| Очень высокий уровень социальной фрустрированности | 0 |
| Повышенный уровень социальной фрустрированности | 1 |
| Умеренный уровень социальной фрустрированности | 1 |
| Неопределенный уровень социальной фрустрированности | 1 |
| Пониженный уровень социальной фрустрированности | 5 |
| Очень низкий уровень социальной фрустрированности | 17 |
| Отсутствие социальной фрустрированности | 0 |

Воспитатели от 25 до 35 лет менее удовлетворены взаимоотношениями с коллегами по работе, чем воспитатели, которые моложе 25лет (табл. 3.2.2).

Таблица 3.2.2. Выраженность социальной фрустрированности у воспитателей моложе 25 лет и от 25 до 35 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Социальные сферы | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели моложе 25 лет | Воспитатели от 25 до 35 лет |  |
| Взаимоотношение с коллегами | 0,38±0,74 | 1,62±1,19 | 2,52 при р <0,05 |

Значимые различия по социальной фрустрированности в других социальных сферах у воспитателей разных возрастных групп выявлены не были (приложение 1).

Воспитатели с педагогическим стажем от 3 до 7 лет менее удовлетворены возможностью проведения отпуска по сравнению с начинающими воспитателями со стажем менее 3 лет (табл. 3.2.3).

Таблица 3.2.3. - Выраженность социальной фрустрированности у воспитателей со стажем педагогической деятельности менее 3 лет и от 3 до 7 лет

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Социальные сферы | Среднее значение и стандартное отклонение | | | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем менее 3 лет | | Воспитатели со стажем от 3 до 7 лет | |  |
| Проведение отпуска | | 2,00±1,15 | 3,25±0,5 | 3,08 при р <0,01 | |

Воспитатели с педагогическим стажем менее 3 лет неудовлетворенны содержанием работы, по сравнению воспитателями проработавшими более 7 лет, возможно, это потому что молодые специалисты еще не совсем реализовали себя в педагогической деятельности (табл. 3.2.4.).

Таблица 3.2.4. Выраженность социальной фрустрированности у воспитателей стажем педагогической деятельности менее 3 лет и более 7 лет

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Социальные сферы | Среднее значение и стандартное отклонение | | | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем менее 3 лет | | Воспитатели со стажем от 7 лет | |  |
| Содержание работы | | 1,46±0,88 | 0,63±0,52 | 2,75 при р <0,05 | |

Воспитатели с педагогическим стажем от 3 до 7 лет менее удовлетворены возможностью проведения отпуска и сферой медицинского обслуживания по сравнению воспитателями со стажем более 7 лет (табл. 3.2.5).

Таблица 3.2.5. Выраженность социальной фрустрированности у воспитателей стажем педагогической деятельности от 3до 7 лет и более 7 лет

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Социальные сферы | Среднее значение и стандартное отклонение | | | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем от 3 до 7 лет | | Воспитатели со стажем более 7 лет | |  |
| Сфера медицинского обслуживания | | 3,25±0,5 | 2,00±1,07 | 2,76 при р <0,05 | |
| Проведение отпуска | | 3,25±0,50 | 1,38±1,69 | 2,90 при р <0.05 | |

Таким образом, большинство воспитателей ДОУ характеризуется низким или пониженным уровнем социальной фрустрированности. Воспитатели от 25 до 35 лет менее удовлетворены взаимоотношениями с коллегами по работе, чем те воспитатели, которые моложе 25 лет. Также воспитатели имеющие опыт работы от 3 до 7 лет неудовлетворенны возможностью проведения отпуска, по сравнению с начинающими коллегами. Воспитатели с педагогическим стажем менее 3 лет меньше удовлетворены содержанием работы, чем воспитатели, проработавшие более 7 лет, возможно, потому что еще не совсем реализовали себя в деятельности. Воспитатели с педагогическим стажем от 3 до 7 лет менее удовлетворены возможностью проведения отпуска и сферой медицинского обслуживания по сравнению воспитателями со стажем более 3 лет.

.3 Ценностные ориентации и выраженность внутренних конфликтов у воспитателей ДОУ

Диагностика ценностных ориентаций и внутренних конфликтов проводилась с помощью авторской методики Фанталовой Е.Б. «Диагностика внутренних конфликтов». Данная методика позволяет изучить систему ценностей и выявить степень внутренней неудовлетворенности человека и его вовлеченности, не всегда осознаваемой, в собственные внутренние конфликты.

Анализ результатов тестирования показал, что наиболее значимыми ценностями для воспитателей ДОУ являются счастливая семейная жизнь, любовь и здоровье. К наименее значимым относятся красота природы и искусства, творчество (табл. 3.3.1).

Таблица 3.3.1. - Значимость жизненных ценностей для воспитателей ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ценности | Среднее значение | Значимость |
| 1.Активная, деятельная жизнь | 3,00 | 11 |
| 2.Здоровье | 7,74 | 3 |
| 3.Интересная работа | 4,47 | 8 |
| 4.Красота природы и искусства | 1,74 | 12 |
| 5.Любовь | 8,04 | 2 |
| 6.Материально обеспеченная жизнь | 4,83 | 7 |
| 7.Наличие хороших и верных друзей | 7,17 | 4 |
| 8.Уверенность в себе | 6,35 | 5 |
| 9.Познание | 5,13 | 6 |
| 10.Свобода как независимость в поступках и действиях | 4,52 | 9 |
| 11.Счастливая семейная жизнь | 9,48 | 1 |
| 12.Творчество | 4,04 | 10 |

Для воспитателей моложе 25 лет по сравнению с более опытными коллегами существенно большее значение имеет такие жизненные ценности как уверенность в себе и свобода как независимость в поступках и действиях (табл. 3.3.2). Значимость различных жизненных ценностей для воспитателей старше 35 лет существенно не различается.

Таблица 3.3.2. - Значимость жизненных ценностей для воспитателей ДОУ моложе 25 и воспитателей от 25 до 35 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ценности | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели моложе 25 лет | Воспитатели от 25 до 35 лет |  |
| Уверенность в себе | 5,00±2,20 | 3,38±2,13 | 2,52 при p<0.05 |
| Свобода как независимость в поступках и действиях | 7,63±1,50 | 6,38±2,07 | 2.86 при p<0.05 |

Для воспитателей со стажем работы от 3 до 7 лет по сравнению с коллегами, у которых стаж педагогической деятельности менее 3 лет существенно более значимы любовь и наличие хороших и верных друзей. А для начинающих воспитателей со стажем менее 3 лет более значима такая жизненная ценность как творчество, по сравнению с коллегами со стажем от 3 до 7 лет (табл. 3.3.3).

Таблица 3.3.3. - Значимость жизненных ценностей для воспитателей ДОУ с разным стажем педагогической деятельности менее 3 лет и от 3 до 7 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ценности | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем менее 3 лет | Воспитатели со стажем от 3 до 7 лет |  |
| Любовь | 8,08±2,02 | 10,0±0,82 | 2,77 при p<0,01 |
| Творчество | 5,08±3,88 | 1,25±0.96 | 3,25 при p<0,01 |
| Наличие хороших и верных друзей | 6,69±1,55 | 9,0±1,63 | 2,50 при p<0,05 |

Для воспитателей со стажем работы более 7 лет по сравнению с коллегами, у которых стаж педагогической деятельности от 3 до 7 лет существенно более значима любовь и творчество (табл. 3.3.4).

Таблица 3.3.4. - Значимость жизненных ценностей для воспитателей ДОУ с разным стажем педагогической деятельности от 3 до 7 лет и более 7 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ценности | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем от 3 до 7 лет | Воспитатели со стажем более 7 |  |
| Любовь | 1,50±1,30 | 6,67±1,87 | 3,86 при p<0,01 |
| Творчество | 1,25±0,96 | 3,67±2,42 | 2,20 при p<0,05 |

У всех воспитателей ДОУ был выявлен низкий уровень выраженности внутренних конфликтов (табл. 3.3.5).

Таблица 3.3.5. Уровни дезинтеграции в мотивационно - личностной сфере у воспитателей ДОУ

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни дезинтеграции в мотивационно -личностной сфере у воспитателей ДОУ | Количество воспитателей |
| Низкий (менее 27) | 25 |
| Средний (27-47) | 0 |
| Высокий (47 и более) | 0 |

Значимых различий в выраженности внутренних конфликтов у воспитателей разных возрастных групп (моложе 25 лет, от 25 до 35 лет, старше 35 лет) выявлено не было (табл. 3.3.6).

Таблица 3.3.6.-Выраженность внутренних конфликтов у воспитателей разного возраста

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Среднее значение и стандартное отклонение | | |
|  | Воспитатели моложе 25 лет | Воспитатели от 25 до 35 лет | Воспитатели старше 35 лет |
| Выраженность внутренних конфликтов | 0,75±0,70 | 5,88±9,07 | 2,00±2,52 |

Значимой разницы выраженности внутренних конфликтов у воспитателей ДОУ с педагогическим стажем менее 3 лет и со стажем от 3 до 7 лет выявлено не было (табл. 3.3.7).

Таблица 3.3.7. Выраженность внутренних конфликтов у воспитателей с разным педагогическим стажем

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Среднее значение и стандартное отклонение | | |
|  | Воспитатели со стажем менее 3 лет | Воспитатели со стажем от 3 до 7 лет | Воспитатели со более 7 лет |
| Выраженность внутренних конфликтов | 0,92±0,76 | 10,25±11,84 | 2,33±2,59 |

Таким образом, наиболее значимыми ценностями для воспитателей ДОУ являются счастливая семейная жизнь, любовь и здоровье. К наименее значимым относятся красота природы и искусства, творчество.

Для воспитателей моложе 25 лет по сравнению с более опытными коллегами существенно большее значение имеет такие жизненные ценности как уверенность в себе и свобода как независимость в поступках и действиях.

Для воспитателей со стажем работы от 3 до 7 лет по сравнению с коллегами, у которых стаж педагогической деятельности менее 3 лет существенно более значима любовь и наличие хороших и верных друзей, а для начинающих воспитателей со стажем менее 3 лет более значимо творчество, по отношению к более опытным коллегам со стажем от 3 до 7 лет. Для воспитателей со стажем работы более 7 лет по сравнению с коллегами, у которых стаж педагогической деятельности от 3 до 7 лет существенно более значима любовь и творчество. У всех воспитателей ДОУ был выявлен низкий уровень выраженности внутренних конфликтов.

.4 Социально-психологические установки личности в мотивационно- потребностной сфере у воспитателей ДОУ

(методика О.Ф.Потемкиной)

Методика состоит из 80 вопросов: 40 вопросов направлены на выявление степени выраженности социально-психологических установок на «альтруизм - эгоизм», «процесс - результат», 40 вопросов направлены на выявление степени выраженности социально-психологических установок «свобода - власть», «труд - деньги». Методика направлена на выявление степени выраженности социально-психологических установок.

Анализ результатов тестирования показал, что наиболее значимыми социально- психологическими установками для воспитателей ДОУ являются власть и труд. Менее выражены установки на результат, свободу и процесс. Слабо выражены установки на альтруизм, деньги и эгоизм.



Рис.3.4.1. Степени выраженности социально-психологических установок у воспитателей ДОУ.

Для воспитателей моложе 25 лет наиболее значима установка на свободу по сравнению с воспитателями в возрасте от 25 до 35 лет (табл. 3.4.1.) .

Таблица 3.4.1. - Значимость социально- психологических установок для воспитателей ДОУ моложе 25 лет и от 25 до 35 лет.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Установки | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели моложе 25 лет | Воспитатели от 25 до 35 лет |  |
| Свобода | 6,13±1,25 | 4,13±1,46 | 2,95 при p<0,05 |

У воспитателей старше 35 лет наиболее значима установка на труд, по сравнению с коллегами в возрасте от 25 до 35 лет. Обычно такие люди, ориентированные на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней и своего отпуска (табл. 3.4.2).

Таблица 3.4.2. - Значимость социально- психологических установок для воспитателей ДОУ от 25 до 35 лет и старше 35 лет.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Установки | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели от 25 до 35 лет | Воспитатели старше 35 лет |  |
| Труд | 5,50±1,19 | 7,33±1,0 | 3,41 при p<0,01 |

Для воспитателей ДОУ старше 35 лет значима установка на труд по сравнению с коллегами моложе 25 лет. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие- то иные занятия. А у воспитателей, которые моложе 25 лет по сравнению с коллегами старше 35 лет, значима установка на свободу. Главная ценность для таких людей - это свобода (табл. 3.4.3.).

Таблица 3.4.3. - Значимость социально- психологических установок для воспитателей ДОУ моложе 25 лет и старше 35 лет.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Установки | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели моложе 25 лет | Воспитатели старше 35 лет |  |
| Труд | 5,86±0,99 | 7,33±1,00 | 3,02 при p<0,01 |
| Свобода | 6,13±1,25 | 4,89±0,93 | 2,29 при p<0,05 |

Для воспитателей ДОУ с педагогическим стажем более 7 лет наиболее значима установка на труд по сравнению с воспитателями со стажем менее 3 лет (табл. 3.4.4.).

Таблица 3.4.4. - Значимость социально- психологических установок для воспитателей ДОУ с разным стажем педагогической деятельности менее 3 лет и более 7 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ценности | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем менее 3 лет | Воспитатели со стажем более 7 |  |
| Труд | 5,54±0,97 | 7,25±1,04 | 3,77 при p<0,01 |

Таким образом, можно сказать, что наиболее значимыми социально- психологическими установками для воспитателей ДОУ являются власть и труд. Менее выражены у воспитателей установки на результат, свободу и процесс. Слабо выражены - на альтруизм, деньги и эгоизм.

Для воспитателей ДОУ старше 35 лет значима установка на труд по сравнению с коллегами моложе 25 лет. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие- то иные занятия. А у воспитателей, которые моложе 25 лет по сравнению с коллегами старше 35 лет, значима установка на свободу. Главная ценность для таких людей - это свобода.

Для воспитателей ДОУ с педагогическим стажем более 7 лет наиболее значима установка на труд по сравнению с воспитателями со стажем менее 3 лет. Обычно такие люди, ориентирующие на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска.

.5 Удовлетворенность трудом воспитателей ДОУ

Диагностика удовлетворенности трудом воспитателей ДОУ проводилась с помощью методики «Интегральная удовлетворенность трудом».

Анализ результатов исследования показал, что для большинства воспитателей ДОУ характерен высокий уровень удовлетворенности трудом (рис. 3.5.1).



Воспитатели старше 35 лет более удовлетворены взаимоотношениями с сотрудниками по сравнению с коллегами моложе 25 лет (табл. 3.5.1.).

Таблица 3.5.1. - Сравнение удовлетворенности трудом воспитателей ДОУ моложе 25 лет и старше 35 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Составляющие удовлетворенности трудом | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели моложе 25 лет | Воспитатели старше 35 лет |  |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками | 5,50±0,54 | 4,22±1,39 | 2,55 при р > 0,05 |

По остальным показателям удовлетворенности трудом, такими как интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности и предпочтение выполняемой работы высокому заработку значимые различия у воспитателей с разным педагогическим стажем выявлены не были (приложение 2).

.6 Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина

В данном опроснике анализировались только шкалы СМИЛ. Опросник предназначен для изучения адаптивных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития. Анализ результатов исследования показал, что у воспитателей в возрасте от 25 до 35 лет, по сравнению с коллегами в возрасте моложе 25 лет, более высокие значения по шкале Hy. Следовательно, стремятся казаться значительнее, лучше, чем это есть на самом деле, склонны к эгоцентризму и самосожалению. Выраженное желание во что бы то ни стало обратить на себя внимание окружающих (табл. 3.6.1.).

Таблица 3.6.1. Социально- психологические характеристики воспитателей ДОУ моложе 25 лет и воспитателей от 25 до 35 лет.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| шкала | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели моложе 25 лет | Воспитатели от 25 до 35 лет |  |
| Hy (шкала истерии ) | 53,50±1,92 | 62,33±2,51 | 5,08 при p<0,001 |

Воспитатели с педагогическим стажем от 3 до 7 лет по шкале ипохондрии (МЛО «Адаптивность») более склонны к социальной пассивности, подчиняемости, по сравнению с коллегами со стажем менее 3 лет. Это проявляется в медленной адаптации к профессиональным условиям деятельности, климатическим факторам и новому коллективу, также в плохой переносимости смены обстановки (табл. 3.6.2.).

Также существуют достоверные различия воспитателей с педагогическим стажем от 3 до 7 лет по шкале депрессии по сравнению с коллегами со стажем менее 3 лет. Это проявляется в плохом настроении, неуверенности в своих силах, тревоге, повышенном чувстве вины, ослаблении волевого контроля, также неспособность быстро принимать самостоятельные решения, при неудачах - склонность впадать в отчаяние (табл. 3.6.2.).

Таблица 3.6.2. Социально- психологические характеристики воспитателей ДОУ с педагогическим стажем менее 3 лет и воспитателей со стажем от 3 до 7 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| шкала | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем менее 3 лет | Воспитатели со стажем от 3 до 7 лет |  |
| Hs (шкала ипохондрии) | 53,50±2,95 | 70,00±7,07 | 3,21 при p<0,01 |
| D (шкала депрессии) | 67,83±5,60 | 78,50±2,12 | 3,90 при р <0,01 |

У воспитателей с педагогическим стажем более 7 лет, по сравнению с воспитателями со стажем работы от 3 до 7 лет, есть склонность к искажению результатов обследования, что связано с чрезмерной осторожностью, высоким самоконтролем в ходе обследования и (или) желанием показать себя «в лучшем свете» ( шкала коррекции) ( табл. 3.6.3.).

Воспитатели со стажем работы от 3 до 7 лет более склонны к социальной пассивности, подчиняемости, по сравнению с воспитателями со стажем работы более 7 лет. У них медленнее проходит адаптация к профессиональным условиям деятельности, климатическим факторам и к новому коллективу. Плохая переносимость смены обстановки. Плохое самообладание в ходе межперсональных конфликтов (шкала ипохондрии) (табл. 3.6.3.).

Таблица 3.6.3. Социально- психологические характеристики воспитателей ДОУ с педагогическим стажем от 3 до 7 лет и воспитателей со стажем более 7 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Шкала | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем от 3 до 7 лет | Воспитатели со стажем более 7 лет |  |
| K( шкала коррекции) | 60,00±7,07 | 73,33±5,77 | 2,22 при p<0,05 |
| Hs (шкала ипохондрии) | 70,00±7,07 | 56,00±4,58 | 2,47 при p <0,05 |

У воспитателей с педагогическим стажем более 7 лет, по сравнению с воспитателями со стажем менее 3 лет, есть склонность к искажению результатов обследования, что связано с чрезмерной осторожностью, высоким самоконтролем в ходе обследования и (или) желанием показать себя «в лучшем свете» (шкала коррекции) (табл. 3.6.4.).

Воспитатели с педагогическим стажем менее 3 лет склонны к отстаиванию своих интересов и мнений, упорны, по сравнению с воспитателями со стажем более 7 лет (шкала паранойности). Такие люди в межличностных отношениях проявляют склонность к соперничеству, ревности, злопамятству и мстительности. Зачастую переоценка собственных удач и достижения (табл. 3.6.4.).

Таблица 3.6.4. Социально- психологические характеристики воспитателей ДОУ с педагогическим стажем менее 3 лет и воспитателей со стажем более 7лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| шкала | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем менее 3 лет | Воспитатели со стажем более 7 лет |  |
| K( шкала коррекции) | 61,66±8,76 | 73,33±5,77 | 2,39 при p<0,05 |
| Pa (шкала паранойности) | 58,50±5,72 | 51,00±4,58 | 2,13 при p<0,05 |

Таким образом, можно сказать, что воспитатели в возрасте от 25 до 35 лет, по сравнению с коллегами в возрасте моложе 25 лет, стремятся казаться значительнее, лучше, чем это есть на самом деле, склонны к эгоцентризму и самосожалению. Выраженное желание во что бы то ни стало обратить на себя внимание окружающих.

Воспитатели с педагогическим стажем от 3 до 7 лет более склонны к социальной пассивности, подчиняемости, по сравнению с коллегами со стажем менее 3 лет. Это проявляется в медленной адаптации к профессиональным условиям деятельности, климатическим факторам и новому коллективу, также в плохой переносимости смены обстановки.

Воспитатели с педагогическим стажем от 3 до 7 лет склонны к депрессии. Это проявляется в плохом настроении, неуверенности в своих силах, тревоге, повышенном чувстве вины, ослаблении волевого контроля, также неспособность быстро принимать самостоятельные решения, при неудачах - склонность впадать в отчаяние.

У воспитателей с педагогическим стажем более 7 лет, по сравнению с воспитателями со стажем менее 3 лет, есть склонность к искажению результатов обследования, что связано с чрезмерной осторожностью, высоким самоконтролем в ходе обследования и (или) желанием показать себя «в лучшем свете».

Воспитатели с педагогическим стажем менее 3 лет склонны к отстаиванию своих интересов и мнений, упорны, по сравнению с воспитателями со стажем более 7 лет. Такие люди в межличностных отношениях проявляют склонность к соперничеству, ревности, злопамятству и мстительности. Зачастую переоценка собственных удач и достижения.

.7 Взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельностью и индивидуально- психологическими характеристиками воспитателей ДОУ

Удовлетворенность профессиональной деятельностью изучалась с помощью методики «интегральная удовлетворенность трудом» по следующим показателям удовлетворенности трудом, такими как интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности и предпочтение выполняемой работы высокому заработку.

Анализ результатов исследования показал, что существует положительная корреляционная связь между интересом к работе, как показатель удовлетворенности трудом и социальной фрустрированности в сфере внутренней мотивации, которая характеризуется удовлетворением от самого процесса и результата труда. Вероятно, что чем сильнее внутренняя мотивация, то тем больше проявляется интерес к работе (табл. 3.7.1.).

Существует положительная корреляционная связь между интересом к работе, как показатель общей удовлетворенности трудом, и ее содержанием, следовательно, что чем насыщеннее содержание работы, то тем интереснее ее выполнять (табл. 3.7.1.).

Таблица 3.7.1. Взаимосвязь интереса к работе, как показателя удовлетворенности трудом, и индивидуально - психологических характеристик воспитателей ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индивидуально- психологические характеристики | Методика | Значение коэффициента корреляции с данными по показателю интересная работа |
| Внутренняя мотивация | Мотивация профессиональной деятельности | 0,54 \* |
| Содержание работы | Методика Вассермана | 0,43\* |

Примечание: \* - при р<0,05

Существует положительная корреляционная связь между удовлетворенностью достижениями в работе, как показатель удовлетворенности трудом и социальной фрустрированности в сфере отношений со своими детьми. Вероятно, что если у воспитателя хорошие отношения со своими детьми, то воспитатель будет более удовлетворен своими достижениями в работе (табл. 3.7.2.).

Существует положительная взаимосвязь между достижениями в работе, как показатель удовлетворенности трудом, и социальной фрустрированности в сфере отношений с друзьями, скорее всего, это говорит о том, что наличие хороших и верных друзей способствуют высоким достижениям на работе (табл. 3.7.2.).

Существует положительная корреляционная связь между удовлетворенностью достижениями на работе, как показателем удовлетворенности трудом, и социально- психологической установкой на результат. Следовательно, что чем сильнее установка на результат, то тем больше воспитатели удовлетворены достижениями на работе (табл. 3.7.2.).

Существует обратная корреляционная связь между удовлетворенностью достижениями на работе, как показатель удовлетворенности трудом, и шкалой истерии. Это говорит о том, что чем менее воспитатель удовлетворен достижениями на работе, тем сильнее его эмоциональная лабильность, то есть стремление казаться значительнее, лучше, чем это есть на самом деле. Склонность к эгоцентризму и самосожалению. Выраженное желание, во что бы то ни стало, обратить на себя внимание окружающих (табл. 3.7.2.).

Существует положительная корреляционная связь между удовлетворенностью достижениями на работе, как показатель удовлетворенности трудом, и самооценкой. Следовательно, чем выше удовлетворенность достижениями на работе, тем выше самооценка у воспитателей ДОУ (табл. 3.7.2.).

Таблица 3.7.2. Взаимосвязь удовлетворенности достижениями в работе с индивидуально - психологическими характеристиками воспитателей ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индивидуально- психологические Характеристики | Методика | Значение коэфицента корреляции |
| Отношение с детьми | Вассерман | 0,51\* |
| Отношение с родителями | Вассерман | 0,44\* |
| Отношение с друзьями | Вассерман | 0,54\*\* |
| Установка на результат | Потемкина | 0,55\*\* |
| Шкала истерии | МЛО «Адаптивность» | -0,54 \* |
| Самооценка | 20 качеств личности | 0,60\*\*\* |

Примечание: уровень значимости различий:

\* - при р<0,05 ; \*\* - при р <0,01; \*\*\* - при р< 0,001.

Существует обратная корреляционная связь значения показателя социальной фрустрированности в сфере взаимоотношений с сотрудниками (методика Вассерманна) и внешними отрицательными мотивами, такими как стремление избежать критики со стороны руководителей и коллег. Это говорит о том, что если не будет никаких неприятностей с коллегами, то и взаимоотношения с ними будут доброжелательными.

Существует обратная корреляционная связь значений показателей удовлетворенности взаимоотношений с сотрудниками и социальной фрустрированности в сфере взаимоотношений с администрацией на работе, то есть чем выше удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, тем ниже уровень социальной фрустрированности в сфере взаимоотношений с администрацией на работе. Вероятно, в методике удовлетворенности трудом в качестве сотрудников выступают и коллеги и руководители (табл. 3.7.3.).

Таблица 3.7.3. Взаимосвязь удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и индивидуально - психологическими характеристиками воспитателей ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индивидуально- психологические характеристики | Методика | Значение коэфицента корреляции |
| Внешние отрицательные мотивы | Мотивация профессиональной деятельности | 0,49\* |
| Взаимоотношения с коллегами | Вассерман | -0,65\*\*\* |
| Взаимоотношения с администрацией на работе | Вассерман | -0,58\*\* |

Примечание: уровень значимости различий:

\* - при р<0,05 ; \*\* - при р <0,01; \*\*\* - при р< 0,001.

Существует положительная корреляционная связь социальной фрустрированности в сфере взаимоотношений с руководством и внутренней мотивацией, такой как удовлетворение от самого процесса и результата труда. Следовательно, это говорит о том, что чем лучше взаимоотношения с руководством, тем сильнее внутренняя мотивация (табл. 3.7.4.).

Таблица 3.7.4. Взаимосвязь удовлетворенности взаимоотношениями с руководством и индивидуально - психологическими характеристиками воспитателей ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индивидуально- психологические характеристики | Методика | Значение коэфицента корреляции |
| Внутренние мотивы | Мотивация профессиональной деятельности | 0,46\* |

Примечание: уровень значимости различий:

\* - при р<0,05 ; \*\* - при р <0,01; \*\*\* - при р< 0,001.

Существует положительная корреляционная связь между уровнем притязаний в профессиональной деятельности, как показатель удовлетворенности трудом и социальной фрустрированности в сфере взаимоотношений с воспитанниками. Это говорит о том, что чем выше достижения в профессиональной деятельности воспитателя, тем лучше будут взаимоотношения с воспитанниками (табл. 3.7.5.).

Таблица 3.7.5. Взаимосвязь уровня притязаний в профессиональной деятельности и индивидуально - психологических характеристик воспитателей ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индивидуально- психологические характеристики | Методика | Значение коэфицента корреляции |
| Взаимоотношения с субъектом своей профессиональной деятельности(воспитанники) | Вассерман | 0,58\*\* |

Примечание: уровень значимости различий:

\* - при р<0,05 ; \*\* - при р <0,01; \*\*\* - при р< 0,001.

Существует положительная корреляционная связь между удовлетворенностью условиями труда, как показатель удовлетворенности трудом, и социально- психологической установкой на результат. Это говорит о том, что чем лучше условия труда, то тем сильнее будет установка на результат. Люди, ориентирующиеся на результат, могут достигать результата в своей деятельности вопреки всем помехам и неудачам (табл. 3.7.6.).

Существует положительная корреляционная связь между удовлетворенностью условиями труда, как показатель удовлетворенности трудом, и самооценкой личности. Следовательно, чем лучше воспитателям предложены условия труда, тем выше их самооценка (табл. 3.7.6.).

Таблица 3.7.6. Взаимосвязь удовлетворенности условиями труда с индивидуально - психологическими характеристиками воспитателей ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индивидуально- психологические характеристики | Методика | Значение коэфицента корреляции |
| Установка на результат | Потемкина | 0,43\* |
| Самооценка | 20 качеств личности | 0,57\*\* |

Примечание: уровень значимости различий:

\* - при р<0,05 ; \*\* - при р <0,01; \*\*\* - при р< 0,001.

Существует положительная корреляционная связь между общей удовлетворенностью трудом и социальной фрустрированности в сфере внутренней мотивацией, например, возможностью наиболее полно самореализоваться в данной профессии. Вероятно, чем более полно воспитатель сможет самореализоваться в данной профессии, тем будет выше удовлетворенность его трудом (табл. 3.7.7.).

Существует отрицательная корреляционная связь между общей удовлетворенностью трудом и социальной фрустрированности в сфере возможности выбора места работы. Вероятно, это говорит о том, что чем меньше удовлетворенность трудом, тем больше возможностей выбора другого места работы (табл. 3.7.7.).

Таблица 3.7.7. Взаимосвязь общей удовлетворенности трудом с индивидуально - психологическими характеристиками воспитателей ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индивидуально- психологические характеристики | Методика | Значение коэфицента корреляции |
| Внутренняя мотивация | Мотивация профессиональной деятельности | 0,64\*\*\* |
| Возможность выбора места работы | Вассерман | -0,66\*\*\* |

Примечание: уровень значимости различий:

\* - при р<0,05 ;\*\* - при р <0,01; \*\*\* - при р< 0,001.

Заключение

Мотивы трудовой деятельности и, как следствие, удовлетворительности трудом, порождаются всей совокупностью взаимоотношений в коллективе, где трудится человек в том числе отношение с руководителем. Такой уровень мотивов не отменяет других, а как бы надстраивается над ними. Однако следует учитывать и особенности социально обусловленной структуры личности работника - содержание и интенсивность потребностей и запросов, характер жизненных идеалов и устремлений.

Совокупное воздействие всех факторов и мотивов активности человека свидетельствуют, что результативность труда и удовлетворение работой зависит не только от уровня его технической оснащенности, профессиональных навыков работника - его умений и знаний и достойного из материального вознаграждения, но и от не всегда поддающихся учету показателей социального развития: нравственного потенциала личности, формы человеческого общения, атмосферы в трудовых коллективах и так далее. Возникает социально- психологический баланс, обусловливающий общее состояние удовлетворительности или неудовлетворительности человека выполняемой им работы.

Выводы

) Для большинства воспитателей ДОУ характерен высокий уровень удовлетворенности трудом (88%), средней уровень соответствует 10 %, низкий - 2 % опрошенных.

) Примерно половина воспитателей ДОУ характеризуется внутренней мотивацией профессиональной деятельности. Воспитателям необходимо иметь возможность полной реализации в данной деятельности. Для воспитателей со стажем педагогической деятельности менее 3 лет существенно более значимы внешние положительные мотивы, такие как потребность в достижение социального престижа и уважения со стороны других, денежный заработок. Также для воспитателей ДОУ немаловажно избежать возможных наказаний и неприятностей на работе. Вероятно, что чем сильнее внутренняя мотивация, то тем больше проявляется интерес к работе.

) Чем лучше воспитателям предложены условия труда, тем выше их самооценка.

) Чем выше достижения в профессиональной деятельности воспитателя, тем лучше будут взаимоотношения с воспитанниками

Список литературы

. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для вузов. Аспект Пресс, 2009- 376 с.

. Грачев М.В. Управление трудом: Теория и практика капиталистического хозяйствования. Отв. Ред. Н.А. Климов. М. : Наука, 1990. 136 с.

. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). Под ред. В.Г. Андреенкова. Ашхабад (Наука), 1988. - 100 с.

. Карпов А.В. Конева Е.В. Маркова Е.В. Психология труда. Учебник для вузов - М.: Владос-Пресс, 2005. - 352 с.

. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии- М.: Наука, 1984. - 446 с.

. Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом. // Психологический журнал. - 2011. - № 5. - С. 62-72

. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие.- Самара: Издательский Дом «Бахрах», 2008. С.157-161.

. Патрушев В.Д., Калмакан Н.А. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. М., «Экономика», 1993. 203 с.

. Психологическая диагностика. Учебное пособие / Под ред. К. М. Гуревича и др. - Бийск, 1993. - 324 с.-213

. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: 2001

. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие.- Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 2009.- 672 с.

. Рогов, Е.И. Настольная книга практического психолога : Учебное пособие- М.: Издательство ВЛАДОС-ПРЕСС, 2012. - 384 с. 22

13. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснения, понимание социальной реальности. М.: «Добросвет»2011.- 596 с.

Приложение 1

Таблица 1. - Выраженность социальной фрустрированности у воспитателей от 25 до 35 лет и старше 35 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Социальные сферы | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели от 25 до 35 лет | Воспитатели старше 35 лет |  |
| Образование | 1,75±1,75 | 2,44±1,24 | 0,93 |
| Взаимоотношения с коллегами по работе | 1,63±1,19 | 1,11±1,05 | 0,94 |
| Взаимоотношения с администрацией | 1,50±1,41 | 1,22±1,20 | 0,43 |
| Взаимоотношения с субъектами своей деятельности | 1,25±1,04 | 0,89±0,78 | 0,80 |
| Содержание работы | 1,37±0,92 | 1,00±1,23 | 0,72 |
| Условия профессиональной деятельности | 1,25±1,03 | 1,33±0,86 | 0,19 |
| Положение в обществе | 2,13±0,99 | 2,33±1,32 | 0,37 |
| Материальное положение | 1,50±1,30 | 1,22±1,20 | 0,45 |
| Жилищно-бытовые условия | 1,12±1,24 | 0,78±1,09 | 0,60 |
| Отношение с супругом | 0,62±1,18 | 0,44±1,01 | 0,33 |
| Отношение с ребенком | 0,87±1,12 | 1,00±1,41 | 0,20 |
| Обстановка в обществе | 2,37±0,74 | 2,22±1,20 | 0,32 |
| Отношения с родителями | 0,63±1,06 | 0,78±0,97 | 0,30 |
| Отношения с друзьями | 2,25±1,39 | 1,66±1,22 | 0,91 |
| Сфера услуг и бытового обслуживания | 2,65±0,74 | 2,22±1,20 | 0,84 |
| Сфера медицинского обслуживания | 1,87±1,36 | 1,33±0,70 | 1,01 |
| Проведение отпуска | 2,63±1,06 | 1,66±1,80 | 1,35 |
| Проведение досуга | 2,25±1,04 | 2,11±1,36 | 0,24 |
| Место работы | 1,37±1,40 | 1,22±1,20 | 0,24 |
| Образ жизни | 0,87±1,12 | 1,00±1,41 | 0,20 |

Таблица 2. - Выраженность социальной фрустрированности у воспитателей моложе 25 и старше 35 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Социальные сферы | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели моложе 25 лет | Воспитатели старше 35 лет |  |
| Образование | 2,00±1,41 | 2,44±1,24 | 0,68 |
| Взаимоотношения с коллегами по работе | 0,38±0,74 | 1,11±1,05 | 1,67 |
| Взаимоотношения с администрацией | 0,37±0,74 | 1,22±1,20 | 1,38 |
| Взаимоотношения с субъектами своей деятельности | 0,89±0,78 | 0,63±0,91 | 1,16 |
| Содержание работы | 1,25±0,88 | 1,00±1,23 | 0,49 |
| Условия профессиональной деятельности | 0,88±0,64 | 1,22±0,66 | 1,09 |
| Положение в обществе | 0,63±0,74 | 2,33±1,32 | 1,81 |
| Материальное положение | 1,62±1,50 | 2,33±1,32 | 1,02 |
| Жилищно-бытовые условия | 1,62±1,30 | 1,22±1,20 | 0,66 |
| Отношение с супругом | 0,50±0,75 | 0,78±1,09 | 0,62 |
| Отношение с ребенком | 0,62±0,92 | 0,44±1,01 | 0,38 |
| Обстановка в обществе | 0,50±0,93 | 1,00±1,41 | 0,87 |
| Отношения с родителями | 2,12±0,84 | 2,22±1,20 | 0,19 |
| Отношения с друзьями | 0,50±0,75 | 0,78±0,97 | 0,66 |
| Сфера услуг и бытового обслуживания | 1,62±1,18 | 1,66±1,22 | 0,70 |
| Сфера медицинского обслуживания | 3,12±0,83 | 2,22±1,2 | 0,84 |
| Проведение отпуска | 1,75±1,04 | 1,33±0,70 | 0,95 |
| Проведение досуга | 1,75±1,04 | 1,66±1,80 | 0,12 |
| Место работы | 1,87±1,46 | 2,11±1,36 | 0,34 |
| Образ жизни | 0,75±1,03 | 1,22±1,20 | 0,87 |

Приложение 2

Таблица 1. - Удовлетворенность трудом воспитателей ДОУ с педагогическим стажем менее 3 лет и от 3 до 7 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем менее 3 лет | Воспитатели со стажем от 3 до 8 лет |  |
| Интерес к работе | 3,54±0,88 | 3,25±0,96 | 0,54 |
| Удовлетворенность достижениями в работе | 3,46±1,98 | 3,50±0,57 | 0,06 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками | 5,07±1,04 | 4,75±1,50 | 0,40 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством | 5,00±1,35 | 3,50±1,91 | 1,45 |
| Уровень притязаний в профессиональной деятельности | 1,38±1,38 | 1,50±1,29 | 0,15 |
| Предпочтение выполняемой работы высокому заработку | 2,30±0,94 | 1,50±1,00 | 1,43 |
| Удовлетворенность условиями труда | 2,69±1,32 | 3,00±1,41 | 0,38 |
| Профессиональная ответственность | 0,92±0,86 | 0,75±0,50 | 0,50 |
| Общая удовлетворенность трудом | 18,74±3,45 | 17,00±5,83 | 0,57 |

Таблица 2. - Удовлетворенность трудом воспитателей ДОУ с педагогическим стажем от 3 до 7 лет и более 7 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем от 3 до 7 лет | Воспитатели со стажем более 7 лет |  |
| Интерес к работе | 3,25±0,96 | 3,50±0,75 | 0,45 |
| Удовлетворенность достижениями в работе | 3,50±0,57 | 3,00±0,93 | 1,14 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками | 4,75±1,50 | 4,25±1,49 | 0,55 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством | 3,50±1,91 | 4,62±1,40 | 1,04 |
| Уровень притязаний в профессиональной деятельности | 1,50±1,29 | 1,75±0,46 | 0,38 |
| Предпочтение выполняемой работы высокому заработку | 1,50±1,00 | 2,00±1,06 | 0,79 |
| Удовлетворенность условиями труда | 3,00±1,41 | 2,62±1,30 | 0,44 |
| Профессиональная ответственность | 0,75±0,50 | 1,13±0,64 | 1,11 |
| Общая удовлетворенность трудом | 17,00±5,83 | 17,50±4,38 | 0,15 |

Таблица 3. - Удовлетворенность трудом воспитателей ДОУ с педагогическим стажем менее 3 лет и более 7 лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Среднее значение и стандартное отклонение | | Значение t-критерия Стьюдента |
|  | Воспитатели со стажем менее 3 лет | Воспитатели со стажем более 7 лет |  |
| Интерес к работе | 3,54±0,88 | 3,50±0,75 | 0,11 |
| Удовлетворенность достижениями в работе | 3,46±1,98 | 3,00±0,93 | 0,72 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками | 5,07±1,04 | 4,25±1,49 | 1,38 |
| Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством | 5,00±1,35 | 4,62±1,40 | 0,60 |
| Уровень притязаний в профессиональной деятельности | 1,38±1,38 | 1,75±0,46 | 0,87 |
| Предпочтение выполняемой работы высокому заработку | 2,30±0,94 | 2,00±1,06 | 0,67 |
| Удовлетворенность условиями труда | 2,69±1,32 | 2,62±1,30 | 0,11 |
| Профессиональная ответственность | 0,92±0,86 | 1,13±0,64 | 0,61 |
| Общая удовлетворенность трудом | 18,74±3,45 | 17,00±4,83 | 0,70 |