

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Саратовский национальный исследовательский
государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

Кафедра социальной психологии образования и развития

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ**

**АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

4 курса 444 группы
направления 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
профиля «Психология образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

СИДЕЛЬНИКОВОЙ МАРИНЫ СЕРГЕЕВНЫ

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Т.Ю. Фадеева

Зав. кафедрой
доктор психол.наук, профессор

Р.М.Шамионов

Саратов
2016

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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

Актуальность данной работы обуславливается тем, что удовлетворенность трудом оказывает влияние на различные сферы в жизни человека. В том числе и стремление его к поиску позитивного во внешней среде и окружающем мире, так и внутреннем мире самого себя. Помимо этого, позитивное мышление связано с понятием мотивационной направленности и деятельностью, и при желании научиться мыслить позитивно, можно увеличить эффективности преумножить результаты в своей деятельности, как личной так и в трудовой.

Сложность и многоаспектность проблемы удовлетворенности трудом обуславливает множественность подходов к пониманию его сущности, структуры, природы и методам ее изучения. Основные подходы к повышению удовлетворенности трудом описал Г.К. Уайт. Реорганизацию монотонных видов труда описал и исследовал У. Альберт. М. Аргайл выделены некоторые факторы удовлетворенности трудом и основные проявления неудовлетворенностью работой. Ф. Герцберг сформулировал двухфакторную теорию, в которой изучается влияние мотивационных факторов на удовлетворенность трудом.

Цель исследования заключается в изучении социально-психологических факторов удовлетворенности трудом.

Объект исследования – удовлетворенность трудом.

Предмет исследования – социально-психологические факторы удовлетворенности трудом.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что удовлетворенность трудом опосредуется типом профессии и определяется специфическими социально-психологическими факторами, к числу которых относятся счастье, удовлетворенность жизнью, позитивный аффект, свойства личности такие как оптимизм и надежда.

Для достижения цели были поставлены следующие **задачи**:

1. Проанализировать социально-психологическую литературу по проблеме исследования.
2. Изучить удовлетворенность трудом.
3. Выявить социально-психологические факторы удовлетворенности трудом.
4. Проанализировать удовлетворенность трудом представителей профессий типов «человек – человек» и «человек – знаковые системы».

Мною были применимы следующие методики: 1) опросник Интегральная удовлетворенность трудом (автор А.В. Батаршев); Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие: интерес к работе, профессиональная ответственность, ит.д. 2) шкала диспозиционной надежды С.Р. Снайдера, адаптированная К. Муздыбаевым; Шкала состоит из 12 вопросов-утверждений: 4 из них служат индикаторами силы воли; 4 – индикаторами способности находить пути; 4 вопроса, которые не обрабатываются, являются отвлекающими. 3) «Тест диспозиционного оптимизма (ЛОТ)», адаптированный Т.О. Гордеевой, О.А. Сычевым, Е.Н. Осиным; Тест диспозиционного оптимизма, или тест жизненной ориентации представляет собой опросник, предназначенный для измерения такой личностной черты, как оптимизм. 4) шкала удовлетворенности жизнью Э. Динера, адаптированная Е.Н.Осиным, Д.А.Леонтьевым; краткий скрининговый самоопросник, предназначенный для изучения степени субъективной удовлетворённости жизнью. 5) шкала субъективного счастья С. Любомирски, адаптированная Е.Н.Осиным, Д.А.Леонтьевым. Она представляет собой экспресс-тест, измеряющий уровень субъективного благополучия испытуемого.

Анализ результатов исследования осуществлялся на основе методов математической статистики; корреляционного анализа Пирсона, t-критерия Стьюдента, критерия Манна-Уитни. Применялась компьютерная программа статистической обработки данных «SPSS 16.0 for Windows».

Эмпирическая база исследования. В психодиагностическом исследовании приняли участие 2 группы: I группа людей, имеющих постоянную работу в НПФ «Наследие» г. Саратова, в возрасте от 25 до 35 лет; II группа – педагоги г. Саратова, имеющие постоянную работу, в возрасте от 23 до 47 лет. Количество испытуемых составило 50 человек (по 25 человек в группе) женского пола.

Структура диплома. Диплом состоит из введения, двух глав, 5 параграфов; заключения, содержащего выводы, списка использованных источников и приложения.

Дипломная работа «Социально-психологические факторы удовлетворенности трудом» имеет обширную теоретическую часть, практическую направленность и обобщающий вывод.

Цель исследования состояла в изучении социально-психологических факторов удовлетворенности трудом. Гипотеза исследования заключалась в предположении, что удовлетворенность трудом опосредуется типом профессии и определяется специфическими социально-психологическими факторами, к числу которых относятся счастье, удовлетворенность жизнью, позитивный аффект, свойства личности такие как оптимизм и надежда. Данное предположение было проверено в ходе исследования. Таким образом, задачи исследования решены, гипотеза исследования нашла свое подтверждение частично.

Теоретический анализ изучения показал, что удовлетворенность является одним из понятий, с помощью которого, быть может, чаще всего делались попытки анализировать и раскрывать отношение к труду, это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное

воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого.

Удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей, прежде всего, социальная удовлетворенность, важнейший показатель качества жизни индивидов и групп, населения, нации.

На поведение человека в процессе труда, формирование его отношения к труду влияет множество факторов, на: **объективные** - это условия и обстоятельства, которые образуют независимые от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды и **субъективные** - отражение внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными особенностями.

Степень удовлетворенности человека местом работы и выполняемой работой является важнейшей составляющей трудовой мотивации, от которой зависит производительность труда и качество работы.

В связи с этим в психологии различают мотивацию двух видов: положительную и отрицательную, где положительная - это стремление добиться успеха в своей деятельности, а к отрицательной мотивации относится все то, что связано с применением осуждения, неодобрения, что влечет за собой, как правило, наказание не только в материальном, но и в психологическом смысле слова.

Таким образом, механизм формирования удовлетворенности трудом зависит от многих факторов. Всю совокупность этих факторов можно условно разделить на: внутренние, связанные с трудовой установкой (ценностные ориентации на труд); внешние, связанные с обстоятельствами, с которыми работник сталкивается на своем рабочем месте; личностные.

Результаты практической работы предложили сделать следующие выводы: высокий уровень удовлетворенности трудом наблюдается у 13

человек (26%), средний у 25 человек (50%), 12 человек (24%) имеют низкий уровень. Анализ диаграммы (рис.2) показал, что для уровня «высокий» преобладающее значение имеют удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и условиями труда, далее получаемое удовлетворение достижениями в работе.

Далее нами был осуществлен корреляционный анализ между признаками, в качестве которых выступили удовлетворенность трудом, ее составляющие и позитивный потенциал человека, к которому мы относим субъективное ощущение счастья, удовлетворенность жизнью, позитивный и негативный аффекты, высшие индивидуально-психологические качества, такие как оптимизм и надежда.

Корреляционный анализ r -Пирсона выявил наличие значимых взаимосвязей. Анализ данных показал, что удовлетворение связанное с достижениями в работе положительно коррелирует с позитивными ожиданиями ($r=0,328$, при $p=0,05$) субъекта, что вполне ожидаемо, так как любое достижение в рамках отображения внутреннего мира человека являться для него своеобразной «победой» или ступенькой, которую он смог преодолеть, с которыми связанные имеющиеся у него цели и позитивные ожидания.

Положительная корреляционная связь наблюдалась между диспозиционным оптимизмом и удовлетворенностью достижениями в работе.

Предпочтение выполняемой работы высокому заработку коррелирует со шкалой надежды ($r=0,286$, при $p=0,05$) и шкалой субъективного счастья ($r=0,295$, при $p=0,05$).

Таким образом анализ корреляционных связей показал, что субъекты настроенные оптимистически и имеющие желательные цели связанные с надеждой их достижения удовлетворены своей работой в большей степени, в отличии от других субъекты не имеющих перед собой таких задач.

Далее сравнительный анализ с помощью t-критерия Стьюдента позволил обнаружить значимые статистические различия выраженности удовлетворенностью трудом между представителями профессий "человек–человек" и "человек – знаковые системы" ($t_{эмп} = 4,9$; $p \leq 0,01$). Это свидетельствует о том, что система «человек – человек» более разнообразна и менее монотонна в плане удовлетворенности трудом.

Также нами было замечено, что представители профессии типа "человек – человек", больше чем представители профессии типа "человек – знаковая система" удовлетворены взаимоотношениями с сотрудниками ($t_{эмп} = 2,1$; $p \leq 0,05$) и с руководством ($t_{эмп} = 4,5$; $p \leq 0,01$). Это можно объяснить тем, что для удовлетворения от работы в системе «человек– человек» имеет в большей значимости микроклимат психологических отношений между сотрудниками и для успешного труда нужно научиться устанавливать и поддерживать контакты с людьми, понимать людей, разбираться в их особенностях.

Анализ полученных результатов показывает, что по общему удовлетворенностью жизни группы имеют достаточно средний показатель, однако в группе «Учителей» часть респондентов удовлетворены жизнью больше, в отличие от группы «Колл-центр». Возможно, это связано с отличиями в перечне качеств разных систем «человек - человек» и «человек - знаковая система».

Анализ составляющих удовлетворенность трудом показал, что у респондентов с высоким уровнем удовлетворенности трудом наибольшая удовлетворенность наблюдаются от коллектива и условий труда.

Анализ коррекционных связей показал, что субъекты настроенные оптимистически и имеющие желательные цели связанные с надеждой их достижения удовлетворены своей работой в большей степени, в отличии от субъектов, не нацеленных на достижение цели, не имеющих позитивных установок на оптимистичное будущее.

Таким образом, задачи исследования решены, гипотеза исследования
нашла свое подтверждение частично.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агапова Е.Н. Уровень и качество жизни населения. Автореф. дисс. канд. эконом, наук / Е.Н.Агапова. С. - Петербург, 2003. — 187 с.
2. Аргайл М. Психология счастья. 2-е изд. СПб.: Питер, 2003
3. Бакингам М., Кофман К. Сначала надо нарушить все правила. Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому? М.: МЦНМО, 2005.
4. Боронова Г.Х., Прусова Н.В. Психология труда. Конспект лекций. М. 2008г.
5. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации: учебник. М.: Инфра-М, 2001.
6. Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Разработка русскоязычной версии Теста диспозиционного оптимизма (lot). Психологическая диагностика, 2010, No. 2, 36–64.
7. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб. : Питер, 2001.
8. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов. Учебник – 2-е издание исправленное, М: - Московский психолого-социальный институт Флинта, 2003 -336с.
9. Ильясов Ф. Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / под ред. В. Г. Андреевкова. Ашхабад: Наука, 1988
10. Климов Е.А., Развивающийся человек в мире профессий, Обнинск, 1993 г.
11. Ловчева М. Удовлетворенность трудом как индикатор корпоративной социальной политики. Кадровик. Кадровый менеджер. 2010г.
12. Овчарова Р.В. Учебно-методическое пособие по курсу «Практическая психология образования». М: ТЦ «Сфера», 2000г.
13. Осин Е.Н. Факторная структура русскоязычной версии Шкалы общей толерантности к неопределенности Д. МакЛейна. Психологическая

диагностика, 2010, No. 2, 65–86

14. Осин Е. Н., Леонтьев Д. А. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия // Материалы III Всероссийского социологического конгресса. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008.
15. Первитская А.М. Математические методы в психологии: учебное пособие. Курган: Изд-во Курганского гос.ун-та, 2013. 70 с.
16. Посохова С. Т. Справочник практического психолога. Психодиагностика/под общ. ред. – М.: АСТ; СПб.: Сова, 2006.
17. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Изд. дом "БАХРАХ-М", 2005.
18. Ревская Н.Е. Психология менеджмента. Конспект лекций.— СПб.: Альфа, 2001
19. Селигман Мартин Э. П. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни/ Перев. с англ. — М.: Издательство «София», 2006. —368 с.
20. Соколова Г. Н. Социология труда: учебни учебник. Минск: Выш. шк., 2002.
21. Соколова Г. Н. Социология труда : учебник. Мн.: Выш. шк., 2002.
22. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала // Управление персоналом. – М., 2005.
23. Тарасова Н.А. Удовлетворенность персонала трудом: понятие и оценка
24. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с. (Серия «Бизнес-класс»), с. 777-792
25. Феррапонтова М. В. Связь позитивного мышления и удовлетворенности трудом.//Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2013» / Отв. ред. А. И. Андреев, А. В. Андриянов, Е. А. Антипов, М. В. Чистякова. [Электронный ресурс] – М.: МАКС Пресс, 2013
26. Фетискин.Н.П. В.В. Козлов, Г.М.Мануйлов. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп.

27. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Питер, 2003.
28. Хэкман Дж. Р., Олдхэм Г., Дженсон Р., Пэди К. Новая стратегия обогащения работы // Барри М. Стоу. Антология организационной психологии. – М.: Вершина, 2005.
29. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – 2-е изд. – СПб; М.: Смысл, 2003 – 860с.<http://www.psychology.ru/library/3190>
30. Херцберг Ф, Б.Моснер, Б.Блох Снидерман. Мотивация к работе. Верина Москва.СПб 2007.
31. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: ПИТЕР, 2001.
32. Шапиро А.З. Современная позитивная психология: дискуссии, историко-научные и культурно-исторические предпосылки. Вопросы психологии. 2005г.
33. Штольберг Р. Социология труда: М., 1982г.
34. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб.: Питер, 2003.