

ПСИХОЛОГИЯ

Маляков Павел Львович

аспирант

ФГБОУ ВПО «Российский государственный педагогический
университет им. А.И. Герцена»
г. Санкт-Петербург

ТРУД ПЕДАГОГА: АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ПОНЯТИЮ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ

Аннотация: статья посвящена актуальной проблеме – удовлетворённости педагога своей профессиональной деятельностью. В ней рассмотрены различные подходы к пониманию феномена удовлетворённости трудом, дан анализ их эволюции в работах отечественных и западных учёных, описаны сильные и слабые стороны различных трактовок понятия удовлетворённости.

Ключевые слова: педагогическая деятельность, удовлетворённость трудом, факторы удовлетворённости, отношение к деятельности, эмоционально-психическое состояние, оценка трудовой ситуации, социально-фиксированная установка, мотивация к деятельности.

Человек проводит за работой, практически, треть своей жизни. В трудовой деятельности в значительной степени он проявляет свои личностные качества, реализует физические и душевные силы, вкладывает свои знания, умения, энергию. Удовлетворенность трудом наполняет жизнь человека смыслом, влияет на его внутреннее состояние, создает психологически комфортные условия для взаимодействия с окружающим миром. Особое значение имеет удовлетворенность в педагогической деятельности. Учитель, неудовлетворенный трудом, проецирует свое негативное состояние на обучающихся, их родителей, социальных партнеров, создает риски возникновения конфликтных ситуаций, формирует негативное мнение, как об образовательном учреждении, так и об образовании в

целом. Актуальность проблемы удовлетворенности учителя педагогической деятельностью возрастает в условиях социокультурных вызовов современности к образованию, требующих новых подходов к организации его деятельности, к формированию нового типа отношений между участниками образовательного процесса.

Анализ литературы свидетельствует о существовании пяти групп представлений о понятии «удовлетворенность».

Первый подход трактует удовлетворённость как отношение к деятельности, в соответствии с потребностями, вкусами, оценками, склонностями, принципами и убеждениями человека. Здесь удовлетворённость трудом определяется как отношение личности. Происходит выделение понятие «отношение» в качестве необходимого аспекта взаимосвязи социально-психологических явлений. По словам В.Н. Мясищева, отношение «...представляет собой потенциальный аспект психологических процессов, связанных с избирательной и субъективной активностью личности» [5, с. 96]. С этой позиции, к составляющим отношений человека следует относить такие аспекты человеческой психики как оценки, вкусы, склонности, потребности, принципы и убеждения.

Согласно второму подходу, феномен удовлетворённости является эмоционально-психическим состоянием человека. Оно рассматривается в качестве совокупности показателей рассматриваемого объекта в каком-то определенном моменте времени. По О.А. Прохорову, удовлетворенность как состояние в психологическом плане определяется как «...отражение личностью ситуации в виде устойчивого целостного синдрома в динамике психической деятельности, выражающегося в единстве поведения и переживаний в континууме времени» [7, с. 37]. Р.Х. Шакуров в своих трудах описывает удовлетворенность через понимание её, как эмоционального состояния, которое находит своё выражение в следующих формах: в переживаниях, имеющих ситуационный характер, и устойчивых настроениях [9]. Т.А. Китвель считает, что «...отношение личности один из детерминантов состояния, который можно рассматривать как в качестве параметра состояния, так и самостоятельно, отдельно от него» [3, с. 34].

Актуальные направления научных исследований: от теории к практике

А.Л. Свенцицким удовлетворенность трудом трактуется как «... психическое состояние личности, вызванное соотношением между уровнем ее притязаний и реальными возможностями их осуществления» [8, с. 24]. Л.С. Бляхман выделяет понятие «элементарной удовлетворённости», к которой относит и удовлетворенность трудом. К.А. Абульханова-Славская о величине и интенсивности удовлетворенности по критериям, уровня притязаний, определяемого человеком для самого себя по значимым и перспективным направлениям его активности [1]. Опираясь на изложенное выше, можно сделать вывод, что понятие удовлетворенности как состояния опирается на особенности личности субъекта и определяется их комплексом: его переживаниями, настроениями, притязаниями.

Третья позиция рассматривает феномен удовлетворенности трудом как оценку человеком трудовой ситуации. Здесь отсутствует единое общепринятое мнение. Возьмём, к примеру, знаменитые «Хоторнские эксперименты» 1927–32 гг., проведённые под руководством Э. Мэйо и позволившие ему утверждать, что на удовлетворенность трудом оказывают влияние неформальные отношения между рабочими на производстве, возможность участия в управлении процессом труда, формы внешнего контроля, и т. д. Критикуя эти положения, С. Милграм утверждал, что эффекты, зафиксированные Э. Мэйо, стали следствием не задокументированных экспериментальных условий, а присутствия психологов, которых рабочие подозревали в «шпионаже» для руководства компании. Также, выяснилось, что работницы, принявшие участие в эксперименте, оказались в привилегированном положении и испытывали неявное давление со стороны начальства, справедливо опасаясь его утратить, «испортив показатели» – в ходе эксперимента две работницы начали проявлять враждебность к психологам и были заменены другими, лояльными испытуемыми. Центральное место в этом понимании занимает двухфакторная теория удовлетворенности Ф. Герцберга, согласно которой удовлетворенность-неудовлетворённость трудом обусловлена влиянием совокупности факторов-мотиваторов и факторов гигиены. К мотиваторам учёный отнёс содержание труда, личные и коллективные достижения, престиж занимаемой должности, ответственность, возможность карьерного роста.

Факторы гигиены включили в себя трудовые условия, взаимоотношения в коллективе, оплату труда, те методы, что применяются в организации для контроля над работниками. Сюда же учёный включил аспекты, относящиеся к личной жизни работника. Ухудшение условий, связанных с факторами гигиены, формируют неудовлетворенность, их улучшение вызывает её понижение, но не создаёт ощущения удовлетворенности. Опираясь на труды Герцберга, Дж.У. Эткинсон в середине 60-х гг. разработал теорию удовлетворённости, согласно которой, людей можно разделить на две группы, по характеру доминирующей мотивации: стремящихся к успеху и избегающих неудач. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с урбанизацией стала основой исследований многих американских психологов (Т.С. Паркер, Р.А. Катцелл, Э.Э. Кюретон, Р.С. Бэррет, Ч.Л. Хулин, М.Р. Блад и др.). Японские исследования согласуются с результатами, полученными Ф. Герцбергом, исследования (Т. Доко и др.) показали, что наибольшее влияние на производительность труда рабочих оказывает именно удовлетворенность трудом. В отечественной психологии феномен удовлетворённости также рассматривается в контексте оценок (К.Г. Крупнов, И.Г. Столяр). В их трудах удовлетворенность трудом представляется в качестве комплексной оценки трудовой ситуации, описывающей «весь спектр влияний, испытываемых личностью в производственных условиях». Ф.Н. Ильясов придерживается мнения о том, что «удовлетворенность трудом – это состояние деятельности в системе «работник-общество», в которую при опосредованности труда и потребления входят характеристики трудовой деятельности и её условия. В сознании индивида это отражается в виде оценки собственного положения в системе общественного разделения труда» [2, с. 11].

Четвёртая позиция рассматривает удовлетворенность как совокупность социально-фиксированных установок, включающих в себя когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты. Представителем отечественной психологической школы В.А. Ядовым, а также его последователями (А.А. Кисселем, В. Водзинской, Л. Докторовой, В. Каюровой, А. Семеновым, Г. Саганенко и др.) указывается, что при «повторении привычной ситуации деятельности его (субъекта)

поведение мотивируется уже не потребностью как таковой, а её «представителем» в виде соответствующей диспозиции». Делается вывод о том, что социальные факторы, обуславливающие состояние удовлетворенности человека, являются отражением объективных социальных условий трудовой деятельности в системе потребностей личности. Учитывая интеграцию человека в систему социальных связей, окружающих его, и то, что удовлетворение его потребностей зачастую происходит в условиях, неотрывно связанных с этим окружением, то «в структуре его отношений к действительности фиксируются социальные установки и другие диспозиционные образования». В том случае, если субъект деятельности попадает в привычную для него ситуацию, включающую реализацию его потребности, его поведение «мотивируется уже не потребностью как таковой, а её «представителем» в виде соответствующей диспозиции». Таким образом, в зависимости от рода деятельности и социальной группы, факторы удовлетворённости могут коренным образом различаться [10].

Согласно пятому подходу, удовлетворенность выступает и как мотивация деятельности. В теории А. Маслоу мотивация формируется в соответствии с иерархией потребностей. Деятельность человека, направленная на удовлетворение его низших потребностей, также стимулирует и удовлетворение высших потребностей, таким образом, может служить мотивирующим источником удовлетворенности. В качестве мотива может выступать переживаемая как реально, так и мысленно (воображаемая) удовлетворенность (А.Г. Здравомыслов, А.Г. Ковалев, В.А. Ядов, П.М. Якобсон, и др.). Развитие, трансформация, изменение мотивов человека происходит в процессе всей его жизни. По мнению А.Г. Ковалева, мотивационная сфера проходит в своём развитии путь от интереса к процессу самого труда до опосредованного интереса к его результатам. В этом, по мнению учёного, и выражается удовлетворённость трудом. Для озвученной позиции особое значение приобретают факторы, мотивирующие трудовую деятельность [4]. Авторы корнельского трудового дискретного индекса (П. Смит, Л. Кендалл, Ч. Хулин) выделяют *пять групп факторов удовлетворенности*: 1) оплата труда;

2) карьера; 3) психологический климат; 4) отношения с руководством; 5) непосредственно работа [11]. Д. Пельц и Ф. Эндрюс была описана группа из тринадцати факторов удовлетворенности трудом, к числу которых отнесены: соответствие работы, выполняемой специалистом, и его квалификации; возможность дальнейшего роста и развития работника: должностного и квалификационного; размер заработной платы; отношения с начальством и др. [6]. Ф.Н. Ильясов включает такие факторы как: социальный статус работника, производственная ситуация, функциональное содержание труда.

Таким образом, анализ различных концепций показывает следующие характеристики удовлетворенности трудом:

- соответствие профессиональной деятельности потребностям, вкусам, оценкам, склонностям, принципам и убеждениям, проявлениям избирательности в активности субъекта;

- одно из эмоционально-психических состояний человека, при котором профессиональная деятельность тесно связана с внутренними переживаниями, устойчивыми настроениями, ситуативными состояниями, определяющими перспективные направления активности;

- оценка трудовой ситуации с точки зрения соответствия потребностям личности в условиях деятельности, в сложившихся формальных и неформальных отношениях, в стиле управления, в престижности работы, в возможности дальнейшего продвижения, в зарплате;

- социально-фиксированная установка, отражающая процесс принятия работником социальных норм;

- мотивация деятельности, обусловленная результатами деятельности, дающими возможность удовлетворения потребностей, многообразными факторами.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М. : Мысль, 1991. 299 с.
2. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / Под ред. В.Г. Андреевкова. А. : Ылым, 1988.100с.
3. Китвель Т.А. К удовлетворенности трудом. Таллин: АН ЭССР, 1974. 134с.
4. Ковалев А. Г. Психология личности. 3-е изд., переработ. и доп. М. : Просвещение, 1970. 391 с.
5. Мясищев В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений // Психологическая наука в СССР. М. : Изд. АПН РСФСР, 1960. т.2. С.91–104.
6. Пельц Д., Эндрюс Ф. Ученые в организациях: Пер.с англ. М. : Прогресс, 1973. 471с.
7. Прохоров А.О. Психические состояния и их проявления в учебном процессе. Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 1991. 168 с.
8. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. Л. : Изд-во ЛГУ, 1986. 176 с.
9. Шакуров Р.Х. Психология руководства педагогическим коллективом: Учебное пособие. М. : Магистр, 1995. 184с.
10. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. № 1. С.78–87.
11. Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally. 1969.