

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕДАГОГА

Л.В. Финькевич, БГПУ, г. Минск

Наиважнейшим ресурсом, обеспечивающим дееспособность любой орга–низации в современном менеджменте признается человек. Психологизация управленческой деятельности активно изменяет акценты в работе с персоналом в направлении возрастающей индивидуализации и ориентации на прогноз личных трудовых достижений и удовлетворенности работников трудом. Для современной организации данные об удовлетворенности сотрудников своей работой – это информация о кадровых рисках компании. Концепция модернизации образования диктует новые требования к личности педагога как ключевой фигуре преобразовательной деятельности в сфере образования.

В настоящее время сложилось значительное количество подходов к понятию феномена удовлетворенности трудом. Так, удовлетворенность интерпретируется как показатель отношения к труду; проявление социального статуса индивида и как мера адаптации индивида к социальной реальности (Р.В. Охотенко, 2009); характеристика трудовой активности (Л.М. Митина, 2005). По мнению М.В. Ермолаевой, эмоциональные переживания степени удовлетворенности трудом субъекта представляются как интегрированная оценка, целостный обобщенный параметр развертывания его активности и выступают для субъекта одним из важнейших критериев эффективной регуляции его духовных и практических отношений, взятых во всем многообразии их жизненных форм и содержаний. Существование различных толкований удовлетворенности трудом, которые дополняют друг друга, является свидетельством, как сложности проблемы, так и ее неполной разработанности. На наш взгляд, удовлетворенность человека трудом является важнейшей характеристикой его психоэмоционального состояния, отражающей модальность переживаний собственной реализации и продуктивности в профессиональной жизни, что для взрослого человека выступает психосоциальной задачей возраста (Э. Эриксон). Следовательно, успешное решение этой задачи – достижение продуктивности жизни в проявлениях удовлетворенности трудом становится условием и критерием достижения и сохранения психологического здоровья, неудовлетворенность трудом детерминирует снижение показателей продуктивности профессиональной деятельности и жизни в целом и, следовательно, психологическое неблагополучие личности.

Особенность удовлетворенности трудом педагога определяется спецификой его профессиональной деятельности, требований, функций, ролей, которые составляют конгломерат профессиональных компетенций. Удовлетво–ренность трудом педагога можно трактовать как психическое состояние, отражающее трудовую установку, отношение к жизни, трудовую мотивацию, потребности и ожидания относительно педагогической деятельности. В то же время, это и особая аффективная характеристика его личности, связывающая ее индивидуальные особенности и динамику

развития с собственно педагогичес–кой деятельностью. Эта связь проявляется в том, что некоторые личностные особенности влияют на становление удовлетворенности трудом и сам процесс трудовой деятельности.

Надо признать, что в Беларуси недостаточно внимания уделяется оценке удовлетворенности педагогов учреждений дошкольного образования трудом, а также возможностям современной психологической практики управления этими процессами. Очевидна необходимость осознания руководителями данного аспекта менеджмента и его отражения в индивидуальной управленчес–кой концепции. Качественная оценка удовлетворенности персонала трудом способствует принятию руководством взвешенных, обоснованных решений на основе достоверной, своевременной, полной информации о состоянии трудовых ресурсов в организации. Низкая удовлетворенность трудом рассматривается не только как одна из причин снижения эффективности труда, но и как источник редукации индивидуальных ресурсов личности, что в результате становится угрозой для психического и физического здоровья личности.

В современной психологической науке общепризнанной как наиболее эвристичная и интерпретационно-ресурсная в этой области считается мотивационно-гигиеническая теория удовлетворенности трудом Ф. Херцбергера. К мотивационным критериям относят собственно содержательные характеристики трудовой деятельности, успехи и достижения личности, перспективы профессионального и карьерного роста, признание, показатели престижного и имиджевого характера. К гигиеническим критериям относят эргономические условия труда, уровень материального вознаграждения, стиль руководства, характер межличностных отношений. 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 (Л.М. Митина, 2005).

Одними из первых к проблеме удовлетворенности трудом и профессиональной деятельности педагогов обратились российские психологи. В работах Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной исследовалась взаимосвязь удовлетворенности профессией и процессом деятельности, с уровнем мастерства педагога. Обладание мастерством автор считает главным условием успешности педагогического труда и удовлетворенности им. Признается, что с удовлетворенностью педагогом своим трудом связаны его стремление к саморазвитию, базовые потребности и их иерархия в ценностно-смысловом конструкте личности, самооценка и уровень притязаний. Уровень удовлетворенности зависит от направленности личности педагога, так как именно педагог выступает субъектом активности и социального влияния. Исходя из этого, педагог должен реорганизовать субъектную архитектуру способностей, потребностей, мотивов, эмоциональных состояний, уровня притязаний в соответствии с требованиями и режимом профессиональной

педагогической деятельности. Новые требования к профессиональной компетентности повышают психогенность труда педагога, предъявляя особые требования к его эмоциональному состоянию, мотивации, и приводят либо к деформации сложившейся структуры личности в процессе профессионального труда, либо дают толчок к дальнейшему профессиональному росту. Поэтому важным компонентом, помогающим дальнейшему профессиональному росту и личностному самосовершенствованию, выступает удовлетворенность трудом (Р.В. Охотенко, 2009).

В эмпирическом исследовании были использованы корректные предмету исследования психодиагностические методики: тест интегральной удовлетворенности трудом А.Б. Батаршева (2005) и анкета «Оценка удовлетворенности работой» (Л.А. Шипилина, 2001). Были оценены как общая удовлетворенность педагогов трудом, так и ее составляющие (интерес к выполняемой работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда). Также в исследовании удалось выявить тенденции к улучшению или ухудшению оценок удовлетворенности трудом.

Полученные в исследовании данные позволяют сделать выводы о том, что 40% испытуемых имеют высокий уровень удовлетворенности трудом; 27% – средний, что свидетельствует о том, что их частично удовлетворяет трудовая деятельность; 33% испытуемых не удовлетворены трудом. Неудовлетворенность трудом сопряжена с такими аспектами профессиональной деятельности как содержание труда (функциональные перегрузки), условия труда (оплата труда, невозможность самореализации), отношения в коллективе, что не позволяют чувствовать себя счастливыми.