

УДК 159

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК ФАКТОР
УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЦ С
РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРИТЯЗАНИЙ****Любовь Витаутасовна Шукчус**

Белгородский государственный национальный
исследовательский университет, кафедра общей и клинической психологии
доцент, г. Белгород,
Россия

Елена Сергеевна Федосюк

Белгородский государственный национальный
исследовательский университет, кафедра общей и клинической психологии
магистрант, г. Белгород,
Россия

Аннотация

В статье представлены результаты исследования психологической удовлетворённости трудом как фактора успешности профессиональной деятельности лиц с разным уровнем притязаний.

Ключевые слова: труд, факторы успешности профессиональной деятельности, психологическая удовлетворенность трудом, уровень притязаний, высота самооценки.

**PSYCHOLOGICAL SATISFACTION WITH WORK AS A FACTOR OF
SUCCESS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF PERSONS WITH DIFFERENT
LEVELS OF CLAIMS****Lyubov V. Shukchus**

Belgorod State University, Department of General and Clinical Psychology, Associate Professor,
Belgorod,
Russia

Elena S. Fedosyuk

Belgorod State University, Department of General and Clinical Psychology
Undergraduate, Belgorod,
Russia

ABSTRACT

The article presents the results of a study of psychological satisfaction with work as a factor of the success of professional activity of persons with different levels of claims.

Keywords: labor, factors of success of professional activity, psychological satisfaction with work, the level of claims, the height of self-esteem.

Современные исследователи проблем социально-экономической жизни людей все более чаще связывают возможности их решения с психологическими аспектами эффективности профессиональной социализации личности. В данном вопросе значимое место занимает проблема изучения удовлетворенности специалиста своей трудовой деятельностью [1].

Психологическая удовлетворённость трудом понимается как субъективное ощущение успешности профессиональной деятельности и как общая удовлетворенность жизнью [3]. Кроме того, психологическую удовлетворённость трудом определяют как значимый критерий для определения психологического здоровья личности, прежде всего обращая внимание на состояние полного умственного, физического и социального благополучия [2].

Среди факторов, имеющих большое значение для благополучия личности, важно выделить такие, как: особенности уровня притязаний и характеристики самооценки [2].

Мы провели исследование, посвященное изучению психологической удовлетворённость трудом у офисных работников с разным уровнем притязаний. Мы предположили, что психологическая удовлетворенность трудом связана с уровнем притязаний: адекватно высокий уровень притязаний связан с высоким уровнем удовлетворённости трудом, поскольку в этом случае личность чётко осознаёт собственные ресурсы, цели и возможности, в то время как заниженный или неадекватно завышенный уровень притязаний может привести к неудовлетворённости профессиональной деятельностью.

Задачами нашего исследования были: анализ научной психологической литературы по проблеме исследования; определение особенностей психологической удовлетворённости трудом у офисных работников; изучение уровней притязаний у тех же офисных работников; исследование связи между особенностями психологической удовлетворённости трудом офисных работников и их уровнем притязаний; разработка психокоррекционной программы с целью повышения психологической удовлетворённости трудом для лиц с низким и неадекватным завышенным уровнем притязаний.

Для проведения исследования нами был выбран квазиэкспериментальный план с тестированием до и после воздействия. Исследование проводилось в три этапа. На первом констатирующем этапе нами было проведено диагностическое исследование с целью исследования удовлетворённости трудом у офисных работников с разным уровнем притязаний.

Для определения уровня притязаний использовали методику измерения самооценки и уровня притязаний Т.В. Дембо – С.Я. Рубинштейн (в модификации А. Прихожан) [7]. Для определения психологической удовлетворённости трудом мы использовали Тест «Интегральная удовлетворенность трудом» (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.) и контент-анализ эссе «Моя работа для меня» для более детального понимания, как относятся к работе наши испытуемые [6]. А также мы применяли схемы наблюдения и частично-стандартизованную беседу для получения качественных данных по проблеме исследования, анализа поведенческих особенностей респондентов.

На втором формирующем этапе исследования нами была разработана и апробирована психокоррекционная программа с целью оптимизации уровня притязаний офисных сотрудников и соответственно – повышения их уровня удовлетворённости трудом.

И на третьем контрольном этапе нами была изучена эффективность коррекционной программы с помощью того же арсенала методик, которая использовалась нами на констатирующем этапе.

Исследование проводилось на базе строительной организации ЗАО «Монтажторгстрой» г. Белгорода, в исследовании приняло участие 30 человек – офисные работники отделов: бухгалтерского учета, планового, договорного, отдела кадров, инженерного в возрасте от 25 до 50 лет. Исследование проводилось в период с сентября 2020 г. по октябрь 2021г.

Исследование уровней притязаний показало, что у 8% респондентов выявлен низкий уровень притязаний, что свидетельствует о том, что у данных работников представление о себе как о слабой личности и это является показателем неблагоприятного развития. У 36% выявлен высокий уровень притязания, а у 39% - средний уровень притязаний, и эти данные указывают на то, что работники способны адекватно оценивать свои способности и возможности при выполнении своих трудовых обязанностей.

У 17% респондентов выявлен очень высокий уровень притязаний, который характеризуется не критичным и нереалистичным отношением человека к своим возможностям. У таких работников завышенная самооценка, что позволяет предполагать определенные отклонения в формировании их личности. Завышенная самооценка проявляется в личностной незрелости, в неспособности критично оценить результаты своего труда.

Результаты исследования особенностей уровня притязаний работников представлены на рисунке 1.

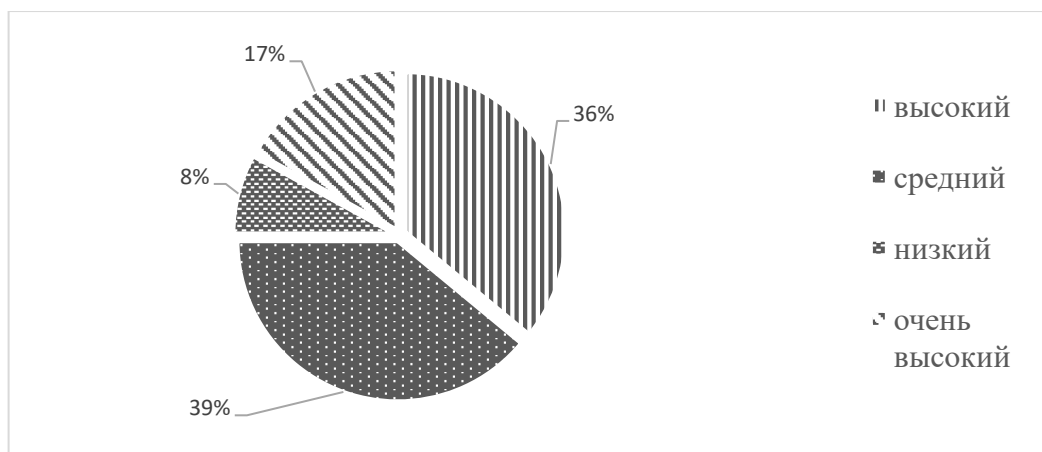


Рисунок 1. Распределение работников по показателям уровней удовлетворенности трудом, (%)

Исследование удовлетворенности трудом показало, что у 30 % респондентов наблюдается высокий уровень, у 45 % - средний, а у 25 % - низкий уровень удовлетворенности своим трудом. Результаты исследования особенностей уровня притязаний работников представлены на рисунке 2.

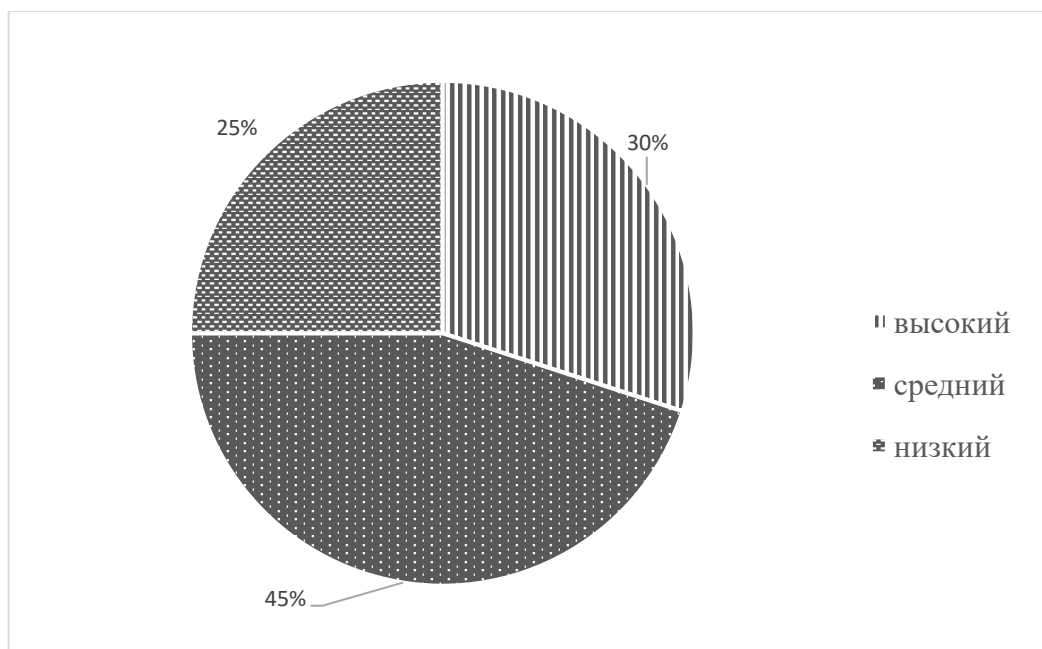


Рисунок 2. Распределение работников по показателям уровней удовлетворенности трудом, (%)

Корреляционный анализ (применялся коэффициент корреляции Спирмена) связей уровней притязаний и уровней удовлетворенности трудом показал, что они связаны. Эта связь логична и подтверждает факт, что при высоком и среднем уровнях притязаний работники удовлетворены условиями своего труда, так как в этих условиях они реализуют свой потенциал и способны развиваться и совершенствоваться. А вот работники с низким

уровнем удовлетворенности трудом характеризовались низкой или нереалистичной (очень высокой) оценкой своих возможностей (рис. 3).



Рисунок 3. Корреляционная плеяда между показателями уровней притязаний и уровнями удовлетворённости трудом офисных работников

Корреляционный анализ позволил определить значимые связи (прямые и обратные) между уровнями притязаний и уровнями удовлетворенности трудом. Прямая зависимость выявлена: между показателями высокого уровня притязаний от высокого уровня удовлетворенности трудом ($r_s=0,75$; $p \leq 0,05$) и среднего уровня удовлетворенности трудом ($r_s=0,54$; $p \leq 0,05$); между показателями среднего уровня притязаний от высокого уровня удовлетворенности трудом ($r_s=0,47$; $p \leq 0,05$) и среднего уровня удовлетворенности трудом ($r_s=0,63$; $p \leq 0,05$); между показателями низкого уровня притязаний от низкого уровня удовлетворенности трудом ($r_s=0,42$; $p \leq 0,05$). Обратная зависимость обнаружена между показателями очень высокого уровня притязаний от низкого уровня удовлетворенности трудом ($r_s=-0,75$; $p \leq 0,05$), а это означает, что: чем выше будет уровень притязаний работника, тем в большей степени он будет неудовлетворен своим трудом.

По отношению к группе работников с низким уровнем удовлетворенности трудом мы разработали и применили психокоррекционную программу, целью которой было повышение психологической удовлетворённости трудом для лиц с разным уровнем притязаний. Работа была направлена на совершенствование личностных характеристик, развитие адекватных представлений о собственных возможностях и интересах.

Программа рассчитана на 32 занятия, количество занятий - 2 раза в неделю, продолжительность занятий - 1 час.

Методы, формы и приемы работы: тренинговые групповые занятия, методы активного социально-психологического обучения, дискуссии, беседы, ролевые игры, индивидуальные консультации по запросу.

Предполагаемый положительный результат: понижение очень высокого уровня притязаний работников до среднего или высокого уровней; повышение низкого уровня притязаний работников до среднего или высокого уровней; повышение низкого уровня удовлетворенности трудом работников до среднего или высокого уровней.

Предполагаемый отрицательный результат: это неудача в работе с отдельными сотрудниками, кто проявляет протестное поведение.

Прогнозируемый результат: формирование у работников адекватных форм среднего и высокого уровней притязаний и, как следствие, среднего и высокого уровней удовлетворенности трудом.

Критерии оценки эффективности психокоррекционной программы: доказанные математическими статистическими методами положительные сдвиги показателей: понижение очень высокого уровня притязаний работников до среднего или высокого уровней; повышение низкого уровня притязаний работников до среднего или высокого уровней; повышение низкого уровня удовлетворенности трудом работников до среднего или высокого уровней.

Психокоррекционная программа включила в себя 2 основных раздела:

А. Для работников, имеющих неадекватно завышенный уровень притязаний: занятия с использованием методов арт-терапии с целью повышения представлений о возможностях собственной личности и самореализации в профессиональной деятельности.

Б. Для работников, имеющих заниженный уровень притязаний: психологический тренинг повышения уровня притязаний при формировании желаемых личностных качеств.

Содержание программы построено на основе методических разработок психологов: Е.Е. Бочаровой [1], Э.Ф. Зеер [4], Е.А. Климова [5].

Для работников, имеющих неадекватно завышенный уровень притязаний: занятия с использованием методов арт-терапии с целью повышения представлений о возможностях собственной личности и самореализации в профессиональной деятельности

Цель: повышение уровня представлений работников о собственной личности и возможностях самореализации в профессиональной деятельности.

В связи с полученными результатами диагностики нами выделены основные задачи:

Коррекция негативных проявлений личностных особенностей: снижение агрессивности, тревожности, обиды и других характеристик личности, препятствующих формированию адекватно высокой удовлетворённости трудом.

Поиск арт-технологий в соответствии с интересами работников, которые являются эффективными для преодоления вышеуказанных негативных проявлений.

Реализация разработанного комплекса с использованием средств арт-терапии

Анализ полученных изменений в личностных особенностях работников.

В качестве средств арт-терапии, реализующих задачи, применялись методики:

- изобразительные арт-технологии (проективные рисунки, анализ художественных композиций)

- литературное творчество (написание эссе, собственных высказываний по разнообразным основаниям, анализ литературных произведений)

- хореографические арт-технологии (выражение эмоций хореографическими средствами)

- музыкальные арт-технологии (анализ музыкальных произведений, эмоциональное восприятие музыкальных произведений).

В целом используемые арт-терапевтические технологии направлены на преодоление деструктивных проявлений личности работников, а также развития у них качеств, необходимых для развития их позитивных изменений, направленных на формирование высокого уровня притязаний при одновременном уменьшении расхождения уровня самооценки и уровня притязаний.

Для работников, имеющих заниженный уровень притязаний: психологический тренинг повышения уровня притязаний при формировании желаемых личностных качеств. Программа тренинга содержит в себе 3 основных блока: 1) тренинговые

упражнения, целью которых является снижение уровня неудовлетворённости собственными качествами; 2) тренинговые упражнения, целью которых является развитие желаемых изменений в личностных характеристиках работников; 3) тренинговые упражнения, направленные на поиск личностных ресурсов.

После реализации разработанной программы нами была проведена контрольная диагностика работников, у которых отмечались проблемы в сформированности уровня притязаний и, как следствие, в развитии удовлетворённости трудом. В исследовании приняли участие 25% работников от общего объема выборки, принимающих участие в нашем исследовании.

Для проверки эффективности психокоррекционной программы нами были статистически изучены с помощью критерия Вилкоксона различия по уровню притязаний и по уровню удовлетворенности трудом у работников экспериментальной группы до и после психокоррекционного воздействия (рис.4).

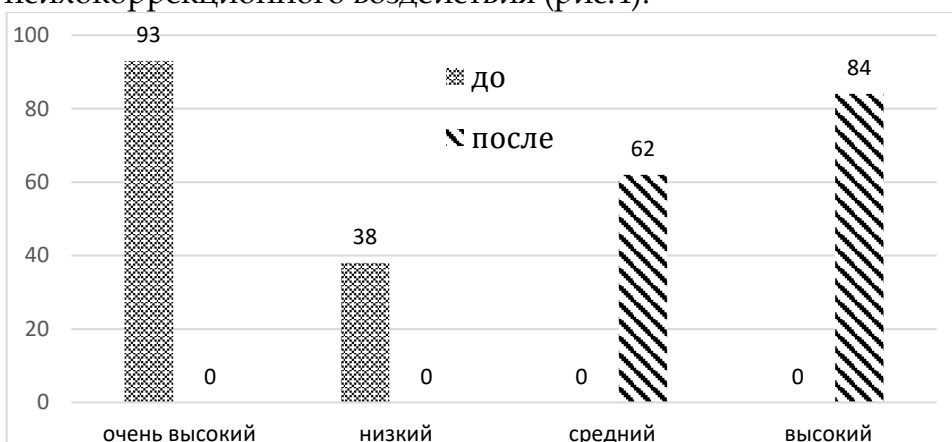
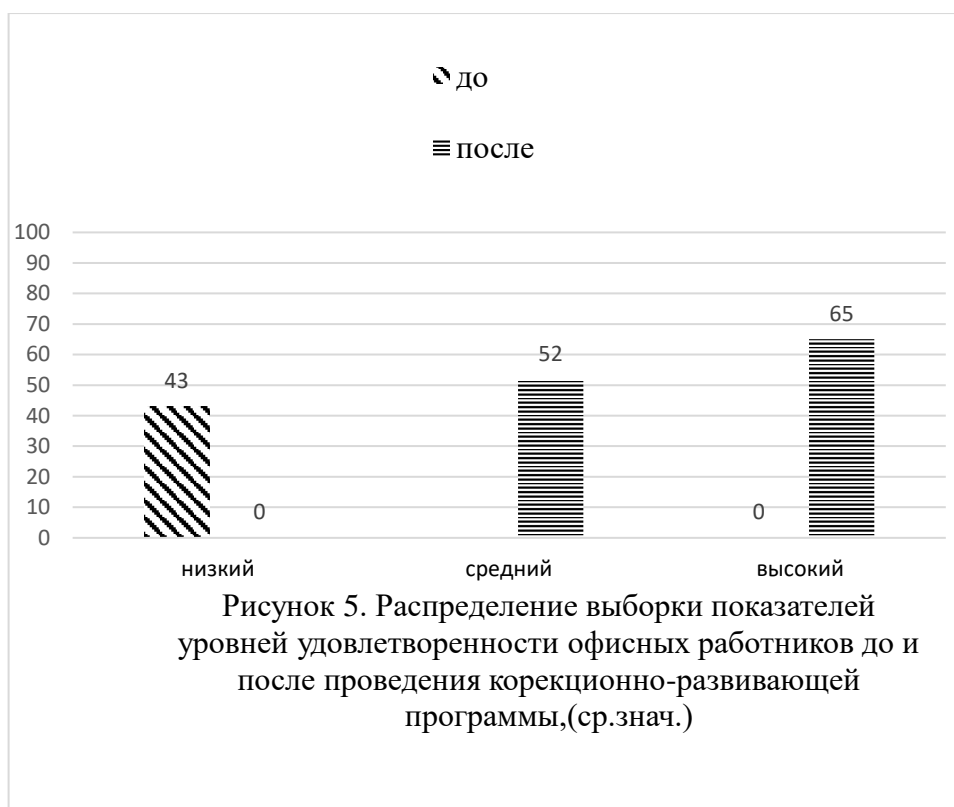


Рисунок 4. Распределение выборки показателей уровней притязаний офисных работников до и после проведения коррекционно-развивающей программы, (ср.знач.)



На рисунках 4 и 5 можно наблюдать положительные сдвиги изменений уровня притязаний и уровня удовлетворенности трудом работников благодаря проведенной нами коррекционно-развивающей работы.

Работники с очень высоким уровнем притязаний (средние значения: 93 балла), они составляют 17 %, и работники с низким уровнем притязаний (средние значения: 38 баллов), они составляют 8 %, которые показывали данные результаты диагностики до проведения коррекционно-развивающей работы, то после пройденной коррекционно-развивающей работы стали показывать средний уровень притязаний (средние значения: 62 балла), они составляют 14 %, и высокий уровень притязаний (средние значения: 84 балла), они составляют 11 %.

Работники с низким уровнем удовлетворенности трудом (средние значения: 43 балла), они составляют 25 %, которые показывали данные результаты диагностики до проведения коррекционно-развивающей работы, то после пройденной коррекционно-развивающей работы стали показывать средний уровень удовлетворенности трудом (средние значения: 52 балла), они составляют 14 %, и высокий уровень удовлетворенности трудом (средние значения: 65 баллов), они составляют 11 %.

Полученные данные, а именно достоверные различия на высоком уровне значимости ($p < 0,01$) по показателям удовлетворенности трудом дают нам право судить об эффективности программы.

Полученные результаты определили необходимость целенаправленной работы по формированию психологических условий для повышения удовлетворенности трудом работников.

Список литературы:

1. Бочарова, Е.Е. Современные подходы в методологии исследования субъективного благополучия личности / Е.Е. Бочарова // Изв. Саратов. ун-та Нов.сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика, 2013. - №2-1. - С.73-78.
2. Вербина, Г.Г. Эмоциональное благополучие – психическая составляющая психического здоровья / Г.Г. Вербина, О.Ю. Вербина // Альманах современной науки и образования, 2011. - № 4. - С. 120-121.
3. Водяха, С. А. Современные концепции психологического благополучия личности / С.А. Водяха // Дискуссия, 2012. - № 2. - С. 132 - 138.
4. Зеер, Э. Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития: монография / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2015. – 193 с
5. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Уч. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
6. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. Изд-во Института Психотерапии. 2002 – ...с.
7. Яньшин П. В. Практикум по клинической психологии. Методы исследования личности / П.В. Яньшин. – СПб : Питер, 2004. – 336 с: ил. – (Серия «Практикум по психологии»).

References

1. Bocharova, E.E. Modern approaches in the methodology of the study of subjective well-being of the individual / E.E. Bocharova // Izv. Sarat. un-ta Nov.ser. Ser. Philosophy. Psychology. Education, 2013. No. 2-1. - P. 73-78.
2. Verbina, G. G. Emotional well-being – mental component of mental health / Verbina G. G., O. Yu Verbina // Almanac of modern science and education, 2011. - No. 4. - S. 120-121.
3. Vodaka, S. A. the Modern concept of psychological well-being of the person / S. A. Vodaka // Discussion, 2012. - No. 2. - C. 132 - 138.
4. Zeer, E. F. Theoretical and applied foundations of psychology of professional development: monograph / E. F. Zeer. - Yekaterinburg : Publishing house of RGPPU, 2015 – - 193 p.
5. Klimov, E.A. Psychology of professional self-determination / E.A. Klimov. - Uch.. posob. for students. higher. ped. studies. institutions. - M.: Publishing center "Academy", 2004. - 304 p.
6. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups. - M. Publishing House of the Institute of Psychotherapy. 2002 - ...p
7. Yanshin P. V. Workshop on clinical psychology. Methods of personality research / P.V. Yanshin. - St. Petersburg : Peter, 2004– - 336 p.: ill- - (Series "Practical psychology").