

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Поволжская академия образования и искусств имени  
Святителя Алексия, митрополита Московского»**

Кафедра педагогики и психологии

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность (профиль) «Практическая педагогика и психология.  
Инжиниринг развивающей среды»

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

на тему:

**Взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельностью и  
мотивации педагогов в образовательных учреждениях**

Выполнила студентка  
2 курса группы Пм-201  
очной формы обучения  
Тисленко Наталья Евгеньевна

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Научный руководитель  
Козловская Татьяна Николаевна,  
кандидат педагогических наук,  
доцент

\_\_\_\_\_  
(подпись)

**Допустить к защите:**  
Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Тольятти  
2025

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВВЕДЕНИЕ .....                                                                                                                      | 5  |
| Глава 1. Теоретические аспекты проблемы удовлетворенности профессиональной деятельностью .....                                      | 13 |
| 1.1 Проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью в отечественной и зарубежной психологии .....                         | 13 |
| 1.2 Особенности удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью в образовательной организации .....                      | 32 |
| 1.3 Взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельностью и мотивации педагогических работников .....                        | 42 |
| Выводы по 1 главе .....                                                                                                             | 46 |
| Глава 2. Эмпирическое исследование удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью в образовательной организации .....   | 49 |
| 2.1 Организация и методики проведения исследования удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью .....                 | 49 |
| 2.2 Результаты исследования удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью .....                                        | 53 |
| 2.3 Пути и возможности повышения удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью в общеобразовательных учреждениях ..... | 74 |
| Выводы по 2 главе .....                                                                                                             | 79 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....                                                                                                                    | 82 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....                                                                                                      | 87 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ .....                                                                                                                    | 96 |

## ВВЕДЕНИЕ

Профессия учителя является глубоко человеческой и ориентированной на личность. Она отличается высокой эмоциональной нагрузкой и требует значительных усилий. Современные педагоги вынуждены адаптироваться к новым учебным планам и предметам, применять инновационные методы преподавания, а также искать наиболее эффективные подходы к обучению и воспитанию. Важно также учитывать изменения, происходящие в обществе.

В условиях социальной нестабильности становятся особенно заметными противоречия, присущие современной школе: с одной стороны, существует высокий спрос на подготовку квалифицированных специалистов, а с другой – низкий социальный статус учителей, снижение престижа их профессии и отсутствие социальной защиты. Это приводит к неудовлетворенности как результатами своей работы, так и самим процессом профессиональной деятельности.

В настоящее время наблюдается тенденция, при которой многие опытные учителя покидают свою профессию. Молодые педагоги также часто не задерживаются в ней надолго, предпочитая более перспективные карьерные возможности. Кроме того, многие выпускники педагогических вузов не стремятся работать по специальности, что создает ситуацию так называемого «кадрового голода».

В исследовании, проведенном с 14 по 21 сентября 2023г. «Акция образование» отмечается, что педагоги в возрасте 40–50 лет составляют около 59% преподавательского состава в школе. Вторая по численности возрастная группа в школах – старше 50 лет (31%). Учителя в возрасте 30–40 лет оказались самой малочисленной группой в своих коллективах – всего 10,2% от общего количества. Профессор Института образования НИУ ВШЭ Ирина Абанкина отмечает, что сейчас в России есть несимметричная нехватка педагогов-предметников: это учителя физики, химии, математики, информатики. Основные

проблемы с удержанием педагогов связаны с условиями и оплатой труда: базовая зарплата ниже среднего уровня по стране без учета доплат. «Чтобы выйти на достойный уровень оплаты труда, учителям приходится брать на себя дополнительную нагрузку (к примеру, в проекте нового бюджета заложено 90 млрд руб. на выплаты за классное руководство. – «Ведомости»). Работу в школе необходимо делать более привлекательной и бороться с выгоранием педагогов», – заключила Абанкина.

В Самарской области и городском округе Тольятти проблема нехватки педагогических работников также является очень актуальной. Обращаем внимание на статистические данные по региону. «По состоянию на 1 апреля 2022 года всего педагогических вакансий в организациях общего образования Самарской области было 391, из них 72 вакансии - в городском округе Самара и 76 вакансий - в городском округе Тольятти. Наибольшее количество вакансий - по математике, русскому языку и литературе, английскому языку»». Об этом ТАСС сообщили в Министерстве образования и науки региона.

**Актуальность исследования** обусловлена поиском ответов на вопросы, связанных с изучением удовлетворенности профессиональной деятельностью у педагогов в общеобразовательных учреждениях г.о. Тольятти в условиях социально-экономических изменений, происходящих в современном обществе.

Изучением данной проблемы занимаются психологи, социологи, педагоги. Однако многие вопросы остаются открытыми. В настоящее время проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогов поднимается довольно часто.

**Цель исследования:** теоретически обосновать и выявить степень удовлетворенности профессиональной деятельностью у педагогов в общеобразовательных учреждениях, а также определить взаимосвязь удовлетворенности педагогической деятельностью и мотивации работников образования.

**Объект исследования:** удовлетворенность профессиональной деятельностью учителя в общеобразовательном учреждении.

**Предмет исследования:** взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельности и мотивации работников образования.

**Гипотеза исследования:** уровни удовлетворенности педагогов и мотивации взаимосвязаны. Чем выше уровень удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью, тем выше уровень мотивации. Чем ниже уровень удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью, тем ниже мотивация.

**Задачи исследования:**

1. Изучить и проанализировать исследования, посвященные проблеме удовлетворенности профессиональной деятельности у педагогов в общеобразовательных учреждениях.
2. Организовать и провести исследование удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью в образовательной организации.
3. Проанализировать взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельности и мотивации работников образования.
4. Разработать рекомендации, направленные на повышение удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью в общеобразовательных учреждениях.

**Методы и методики исследования.**

- 1) Теоретические методы (анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, статей и диссертационных исследований по проблеме исследования);
- 2) Эмпирические методы (наблюдение, беседа, опрос, анкетирование, констатирующий эксперимент);
- 3) Методы математико-статистической обработки данных (описательная статистика, сравнительный анализ).

**Психодиагностические методики:**

- психодиагностические методики для изучения удовлетворенности профессиональной деятельностью («Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина; «Изучение

удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении» Е.Н. Степанова, «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова);

– психодиагностическая методика для изучения личностных качеств учителя («Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана).

**Надежность и достоверность** результатов исследования обеспечивается использованием надежных психодиагностических методик, взаимопроверкой результатов, получаемых по разным методикам, применением методов математической обработки данных, содержательным анализом выявленных фактов, репрезентативной выборкой испытуемых.

### **Степень научной разработанности проблемы**

Вопросы удовлетворенности профессиональной деятельностью стали предметом обширного изучения в философских, социологических, психологических и педагогических исследованиях как отечественных, так и зарубежных авторов. К числу значимых работ можно отнести исследования А.А. Зворыкина, А.Г. Здравомыслова, Н.А. Калмакана, А. Кемпбела, А.А. Киссель и других. В этих исследованиях анализируется суть понятия удовлетворенности профессиональной деятельности, его взаимосвязи с другими психологическими категориями, а также выделяются и систематизируются факторы, определяющие уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Современные зарубежные исследования в области профессиональной удовлетворенности развивают концепции профессионально-личностного роста специалистов, акцентируя внимание на создании адекватных персонал-технологий, исходя из внутреннего потенциала работника, его целей, ценностей, потребностей и мотивов в профессиональной деятельности (М. Альберт, В. Врум, М. Вудкок, Ф. Герцберг, Э. Лоулер, Д. Мак Келланд, М. Мескон, Л. Портер, Д. Френсис, Ф. Хедоури).

В педагогике многочисленные исследования посвящены анализу профессионального и социального самочувствия учителей, изучению

престижности педагогической профессии и выявлению факторов, влияющих на удовлетворенность или неудовлетворенность профессиональной деятельностью. Эти аспекты подробно рассматриваются в работах Ф.Г. Зиятдиновой, З.В. Калиничевой, Л.Ф. Колесникова, Н.В. Кузьминой, В.Ф. Курлова, Л.А. Орловой, А.А. Реана, Л.Я. Рубиной, Е.Э. Смирновой и В.В. Тумалеева.

Личностно-деятельностный подход, основанный на работах Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева и С.Л. Рубинштейна, рассматривает личность как активного субъекта деятельности. В этом контексте личность, формируясь в процессе деятельности и общения, определяет характер как своей деятельности, так и взаимодействий с окружающими (СП. Баранов, Г.Ш. Дамаев, К.К. Платонов, В.А. Сластенин).

Проблема личностных качеств педагогов, развиваемых в процессе их профессиональной деятельности, стала предметом тщательного теоретического и экспериментального исследования. На современном этапе она рассматривается в работах О.А. Абдуллиной, А.П. Акимовой, Н.А. Аминова, Т.Д. Андроновой, Т.А. Артемьевой, Р. Бернса, Е.Н. Волковой, У. Глассера, Ф.Н. Гоноболина, И.А. Зимней, В.А. Кан - Калика, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Л.Ф. Моносовой, А.Б. Орлова, П.И. Пидкасистого, М.Л. Портнова, Е.И. Рогова, В.А. Сластенина и А.И. Щербакова. Эти исследования, сосредоточенные на изучении личности учителя, выделяют ключевые качества, навыки и способности, необходимые для успешного выполнения педагогической деятельности.

Понятие личности наиболее полно исследовано С.Л. Рубинштейном. Влияние устойчивого доминирования определенных мотивов на формирование профессиональной направленности и положительного отношения к определенной деятельности рассмотрено Л.И. Божович, Б.И. Додоновым, В.Г. Асеевым и Н.Р. Битяновой. Аспекты профессионального самоопределения нашли отражение в работах Б.Г. Ананьева, А.А. Бодалева, Е.М. Борисовой, М.Р. Гинзбурга, И.И. Ильясова, Е.А. Климова, И.С. Кона, А.Н. Леонтьева, В.Я. Ляудиса, В.И. Моросановой, К.К. Платонова, В.А. Сластенина и Д. Сьюпера.

Значительный вклад в понимание сущности профессионального самовыражения и формирования удовлетворенности профессиональной деятельностью внесли исследования А. Адлера, Е.А. Климова, Н.В. Кузьминой, Л.М. Митиной, К. Роджерса и В. Франкла.

Анализ структуры педагогической деятельности и выделение ее ключевых компонентов представлены в трудах таких ученых, как К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, Т.В. Габай, И.А. Зимняя, В.Г. Казанская, А. Коссаковски, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.Ф. Неклюдова, И.П. Раченко и Е.И. Рогова.

Среди наиболее значительных исследований, посвященных поведенческому аспекту деятельности, можно выделить работы российских и зарубежных ученых, таких как А.Г. Асмолов, Б.И. Додонов, А.Б. Леонова, А.Н. Лук, М. Альберт, Ф. Герцберг, М. Маслоу, М. Мескон и Ф. Хедоури. Эти авторы исследовали разнообразные аспекты социального взаимодействия, мотивации, коммуникации в коллективе, а также изменения содержания работы и качества трудовой жизни.

### **Новизна исследования**

На основании экспериментальных данных разработаны методические рекомендации для учителей с низким уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью, направленные на повышение удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью в общеобразовательных учреждениях.

### **Теоретическая и практическая значимость.**

Материалы диссертации могут быть использованы при разработке программ психологического сопровождения профессиональной деятельности учителя и методических рекомендаций по повышению эффективности управления образовательными учреждениями.

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Удовлетворенность профессиональной деятельностью представляет собой оценочное отношение, которое формируется на основе соответствия

между желаниями работников, их ожиданиями и требованиями к трудовому процессу, а также реальными условиями и результатами профессиональной деятельности.

2. Переживание удовлетворенности или неудовлетворенности профессиональной деятельностью возникает не только под влиянием объективных факторов (особенности выполняемой работы, характер взаимоотношений в коллективе и т.д.), но и субъективных, в качестве которых могут выступать особенности мотивации.

3. Удовлетворенность педагогической деятельностью не зависит от таких характеристик как возраст, педагогический стаж работника образовательного учреждения.

#### **Апробация результатов магистерской диссертации.**

Основные результаты исследования были представлены на конференциях: XXXII Международные Рождественские образовательные чтения «Православие и отечественная культура: потери и приобретения минувшего, образ будущего» (региональный этап, 2023 год), XXXIII Международные образовательные чтения «80-летие Великой Победы: память и духовный опыт поколений (региональный этап, 2024 год), Международная молодежная научно-практическая конференция «Поволжский фестиваль науки» (2024, 2025 год), Международная научно-практическая конференция «Психология и педагогика в контексте междисциплинарных исследований» (Киров, 2025 год), и в следующих публикациях:

– Тисленко, Н.Е. Изучение удовлетворенности трудом у педагогов средней школы: по результатам современных исследований / Н.Е. Тисленко // Педагогический форум. - 2024. - № 1. – С. 100-103.

– Тисленко, Н.Е. Изучение удовлетворенности трудом педагогов МБУ «Лицей № 19» / Н.Е. Тисленко // Педагогический форум. - 2025. - № 1. – (в печати)

– Тисленко, Н.Е. Изучение мотивов выбора профессии педагогов общеобразовательных учреждений / Н.Е. Тисленко // Психология и педагогика в

контексте междисциплинарных исследований: Сборник статей по итогам международной научно-практической конференции. Киров, 30 апреля 2025 года.  
- Стерлитамак: АМИ, 2025. – С. 97-103.

– Тисленко, Н.Е. Изучение мотивации профессиональной деятельности у педагогов МБУ «Лицей № 19» / Н.Е. Тисленко // Педагогический форум. - 2025. - № 2. - (в печати)

## **Глава 1. Теоретические аспекты проблемы удовлетворенности профессиональной деятельностью**

### **1.1 Проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью в отечественной и зарубежной психологии**

В современной психологической литературе термин «удовлетворенность» исследуется с различных ракурсов и в разнообразных значениях. Это понятие используется для анализа удовлетворенности человека своей жизнью, а также удовлетворенности работой в целом. Данная концепция часто встречается в словарях, где ей предоставляется обширное определение.

В «Большом психологическом словаре» удовлетворенность педагогической деятельностью описывается как «состояние согласованности требований (запросов), которые работник предъявляет к содержанию, характеру и условиям труда, а также субъективная оценка возможностей реализации этих требований» [1, с. 7].

Согласно социологическому словарю, удовлетворенность педагогической деятельностью представляет собой «соответствие между ожиданиями работников от труда и их фактическим опытом» [2, с. 366].

Проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью является многогранной и многоаспектной, и ей уделяли внимание как отечественные, так и зарубежные исследователи. Именно зарубежные ученые впервые начали изучать феномен удовлетворенности профессиональной деятельности и его различные аспекты.

Основы для исследования проблемы удовлетворенности профессиональной деятельности были заложены с появлением «теорий трудовой мотивации», основоположниками которых стали Ф. Герцберг, Д. Макклелланд и А. Маслоу. В центре их исследований лежит определение и выявление

различных потребностей человека, которые направляют его на осуществление различных действий в зависимости от обстоятельств.

А. Маслоу разработал иерархическую теорию потребностей, в которой утверждал, что потребности являются основой человеческого поведения. Он представил свою концепцию в виде пирамиды: неудовлетворенная потребность побуждает человека к действиям, в то время как удовлетворенная потребность теряет свою мотивационную силу, уступая место другой неудовлетворенной потребности более высокого уровня [3]. Таким образом, процесс мотивации является непрерывным, бесконечным и изменчивым.

Иерархия потребностей состоит из пяти уровней:

- Физиологические потребности, которые жизненно важны для человека, такие как пища, вода, жилье и отдых. Для их удовлетворения необходимы базовые условия профессиональной деятельности и минимальный уровень заработной платы.

- Потребность в безопасности, которая включает уверенность в будущем, защиту и преодоление трудностей, а также отсутствие страхов. Для удовлетворения этих потребностей требуются условия профессиональной деятельности, превышающие минимальные, включая стабильную работу с определенными социальными гарантиями и достойной зарплатой.

- Социальные потребности, проявляющиеся в стремлении к принадлежности, принятию и любви. Их удовлетворение требует участия в коллективной деятельности и уважения со стороны коллег и руководства.

- Потребности в признании и самоутверждении, охватывающие авторитет в коллективе, известность, лидерство и публичное признание.

- Потребности в самовыражении, которые заключаются в реализации своих потенциальных возможностей независимо от мнения окружающих.

А. Маслоу утверждает, что более высокие стремления активизируются лишь после удовлетворения потребностей более низкого уровня, и процесс удовлетворения происходит последовательно от низшего к высшему.

Согласно Маслоу, удовлетворенность профессиональной деятельностью затрагивает потребности третьего, четвертого и пятого уровней, то есть социальные потребности, потребность в признании и самоутверждении, а также потребность в самовыражении. На уровень удовлетворенности работников профессиональной деятельностью влияют не только материальные факторы, такие как повышение заработной платы и премии, но и социально-психологические аспекты, касающиеся духовных ценностей работника. Поэтому вопрос удовлетворенности профессиональной деятельностью необходимо рассматривать с разных сторон.

Социолог Ф. Герцберг также занимался изучением удовлетворенности профессиональной деятельности [4]. Его исследования, проведенные в 1959 году, привели к разработке двухфакторной теории удовлетворенности профессиональной деятельностью, согласно которой уровень удовлетворенности работников зависит от двух факторов:

К мотивационным факторам относятся следующие элементы:

- содержательные характеристики профессиональной деятельности;
- достижения и успехи как отдельных работников, так и групп;
- возможности роста квалификации и карьеры;
- признание со стороны социального окружения, включая аспекты

престижа и имиджа.

Гигиенические факторы включают:

- эргономику рабочих условий;
- уровень материального вознаграждения;
- стиль управления;
- характер межличностных отношений в коллективе.

В ходе своих исследований Ф. Герцберг пришел к выводу о существовании двух основных категорий факторов, влияющих на уровень удовлетворенности от выполненной работы: факторов, способствующих удержанию на рабочем месте, и факторов, стимулирующих к работе. Указывается, что удовлетворенность профессиональной деятельностью, как правило, увеличивается при улучшении

"мотивационных" факторов. В то же время оптимизация "гигиенических" факторов чаще всего приводит к снижению неудовлетворенности работой, однако не всегда приводит к изменению уровня удовлетворенности профессиональной деятельности.

Классификация факторов на "мотивационные" и "гигиенические" является условной, так как в некоторых случаях "гигиенические" факторы могут оказывать мотивационное влияние на активность как отдельных личностей, так и групп в целом. В различных группах, обладающих разным уровнем социально-психологического развития, вес различных факторов удовлетворенности профессиональной деятельностью также варьируется.

Еще одной теорией мотивации, разработанной на основе изучения потребностей, является мотивационная теория Д. Макклелланда. Он выделял значимую роль потребностей высшего уровня, включая потребности достижения, соучастия и властвования. Макклелланд утверждал, что эти потребности существенно влияют на поведение человека, побуждая его к действиям, направленным на их удовлетворение. Формирование этих потребностей происходит под воздействием жизненных обстоятельств, опыта и обучения [5, с. 160].

Потребность достижения проявляется в стремлении человека достигать целей с большей эффективностью, чем ранее. Люди с высоким уровнем этой потребности склонны к самостоятельной постановке целей, принятию умеренно рискованных решений и ответственности за решение задач. Они, как правило, работают много и с энтузиазмом, но не всегда готовы делиться своими усилиями с другими. Им больше нравится достигать результатов в одиночку, чем совместно.

Высокая потребность в достижениях у сотрудников сказывается на их активности и результативности. Потребность в соучастии проявляется в стремлении к дружеским отношениям с окружающими. Для людей, обладающих выраженной потребностью в соучастии, характерны: желание устанавливать и

поддерживать хорошие отношения, а также стремление к одобрению и поддержке со стороны коллег и руководства.

Потребность в властвовании проявляется в желании контролировать действия других, оказывать влияние на их поведение и брать на себя ответственность за поступки окружающих. Лица с высокой мотивацией властвования могут быть разделены на две категории: первая включает тех, кто стремится к власти ради самой власти, в то время как вторая состоит из тех, кто желает достичь власти для решения конкретных задач.

Согласно концепции Д. Макклелланда, потребности достижения, соучастия и властвования не исключают друг друга и не располагаются иерархически, как это было предложено Маслоу. Проявление этих потребностей в поведении человека зависит от их взаимовлияния.

Э. Мэйо является основателем теории человеческих отношений, разработанной на основе экспериментов, проводимых с конца 1920-х до начала 1930-х годов XX века. Результаты исследований показали, что помимо условий профессиональной деятельности и методов его организации, значительное влияние на производительность профессиональной деятельности оказывают отношения между работниками, система неформальных норм и правил, а также стиль руководства.

Основные принципы теории человеческих отношений можно сформулировать следующим образом:

- человек является центральным объектом внимания в организации;
- сотрудники стремятся к внутреннему удовлетворению, а не только к материальному вознаграждению;
- акцент на значении каждого отдельного работника в организации;
- развитие системы межличностных взаимодействий;
- коллективная работа и совместное формирование норм;
- стимулирование и мотивация сотрудников для повышения производительности профессиональной деятельности;
- неформальные аспекты общения в коллективе;

– использование социологических и психологических подходов в управлении организацией.

Эта методика в настоящее время является весьма популярной и широко применяется для проведения различных исследований в области социологии профессиональной деятельности. Согласно данной модели, руководители могут эффективно влиять на мотивацию сотрудников, признавая их социальные потребности и предоставляя им возможность ощущать свою значимость и необходимость для организации. Применение этой модели в управленческой практике побудило руководителей предоставлять подчиненным большую степень свободы в принятии решений касательно их работы, а также обеспечивать более полное информирование о намерениях руководства, текущем положении дел, достигнутых успехах и перспективах развития организации.

Еще одной теорией в данной области является теория общих ожиданий, разработанная в конце 1960-х годов на основе исследований психологов В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера, Э. Лоулера и других. Это привело к созданию теории мотивации Портера – Лоулера. Согласно теории ожидания, процесс мотивации формируется через взаимодействие трех элементов: усилия, исполнения и результата. Усилия рассматриваются как следствие и даже результат мотивации. Исполнение интерпретируется как результат взаимодействия усилий, личных возможностей и условий окружающей среды, в то время как результат представляет собой функцию, зависящую от исполнения и желания достичь определенных результатов. Теория предполагает, что люди осуществляют действия, исходя из предполагаемых последствий этих действий, то есть ведут себя в соответствии с тем, что, по их мнению, может произойти в будущем, если они приложат определенные усилия [5, с. 170].

Значительный вклад в исследование удовлетворенности профессиональной деятельностью внёс Дж. Адамс, разработавший теорию справедливости. Согласно этой теории, «люди сопоставляют соотношение своих результатов и затраченных усилий на рабочем месте с аналогичным

соотношением у других. К результатам относятся такие аспекты, как заработная плата, статус и уровень должности, в то время как основными вложениями являются навыки, знания, опыт, стаж работы и образование» [5]. Теория справедливости утверждает, что удовлетворенность профессиональной деятельностью будет высокой, если индивидуальное соотношение результатов и усилий соответствует или превышает средние показатели для данной сферы деятельности. В противном случае, если это соотношение оказывается ниже среднего, удовлетворенность резко снижается, воспринимаясь как явная несправедливость.

Тем не менее, в рамках данной теории не всегда возможно учесть такие факторы, как система межличностных отношений, статусно-ролевая позиция личности в неформальной групповой структуре и другие аспекты, влияющие на удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Также значительный вклад в изучение удовлетворенности профессиональной деятельностью внёс английский социальный психолог XX века М. Аргайл, который выделил несколько ключевых факторов, влияющих на этот аспект [6]:

- заработная плата;
- отношения с коллегами, которые по значимости сопоставимы с зарплатой; основные ожидания от коллег заключаются в помощи в достижении общих целей и предоставлении материальной и социальной поддержки;
- отношения с руководством, где ключевые ожидания связаны с справедливым подходом к поощрению и наказанию, поддержкой в карьере, улучшением условий профессиональной деятельности и преодолением трудностей;
- возможности карьерного роста, где достижения и признание являются наиболее часто упоминаемыми источниками удовлетворенности;
- прочие факторы, включающие удовлетворенность условиями профессиональной деятельности, организацией времени, свободой в

самовыражении, перспективными жизненными целями, чувством общности с коллегами и необходимостью активной деятельности.

М. Аргайл также выделил ключевые проявления неудовлетворенности профессиональной деятельностью:

- уход (увольнение, поиск новой работы);
- выражение протеста (переговоры с руководством, написание писем, забастовки);
- лояльность (спокойное преодоление трудностей);
- пренебрежение (пропуски, опоздания, низкая производительность).

Психологи Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили факторы, способствующие восприятию работы как интересной и удовлетворяющей:

- разнообразие умений (наиболее значительными являются работы, требующие применения различных навыков);
- идентичность задания (более значимыми считаются задачи, которые представляют собой целостный процесс и имеют конечный результат, в отличие от работ, являющихся лишь частью большого цикла; отсутствие видимого результата приводит к восприятию работы как рутины, что негативно сказывается на эффективности и производительности);
- важность задания (значимость работы для общества делает её более содержательной);
- автономия (более значительными являются виды работ, где работник имеет возможность самостоятельно принимать решения и действовать независимо);
- обратная связь (работа, сопровождающаяся отзывами о выполнении обязанностей, считается более содержательной) [7].

А. Бюссинг и А. Брюггеманн предложили концепцию динамической удовлетворенности профессиональной деятельностью, рассматривая удовлетворенность как процесс, состоящий из нескольких переменных:

- различия между фактической ценностью профессиональной деятельности и личными ценностями работника;

- изменения в уровне стремления;
- проблемно-ориентированное поведение, направленное на решение задач [8].

Согласно данной модели, развитие удовлетворенности профессиональной деятельностью представляет собой трехступенчатый процесс. В зависимости от сочетания ожиданий, потребностей и мотивов с одной стороны и рабочей ситуации с другой, человек формирует определенную степень удовлетворенности или неудовлетворенности профессиональной деятельностью.

Существует шесть форм удовлетворенности или неудовлетворенности профессиональной деятельностью:

- Прогрессивная удовлетворенность профессиональной деятельностью – это состояние, при котором человек в целом доволен своей трудовой деятельностью, но стремится к более высокому уровню удовлетворенности и находится в процессе «творческого поиска» в своей профессиональной деятельности.

- Стабильная удовлетворенность профессиональной деятельностью – человек испытывает удовлетворение от выполненной работы, однако его мотивация к повышению стремлений в других областях жизни снижается из-за недостаточной стимуляции в рабочей сфере.

- Удовлетворенность профессиональной деятельностью смирившегося человека – индивид ощущает некоторую неудовлетворенность своей работой и, в связи с этим, адаптируется к существующей ситуации, снижая свои амбиции.

- Конструктивная неудовлетворенность профессиональной деятельностью – состояние, при котором человек, испытывая неудовлетворенность, стремится развить в себе терпимость к фрустрации и разочарованию.

- Фиксированная неудовлетворенность профессиональной деятельностью – человек не удовлетворен своей работой и не предпринимает

попыток изменить ситуацию, что может привести к патологическим изменениям из-за нарастающего терпения к фрустрации.

– Псевдоудовлетворенность профессиональной деятельностью – индивид чувствует неудовлетворенность работой, но, искажая восприятие или отрицая негативные аспекты своей профессиональной ситуации, убеждает себя в обратном.

Л. Джуэл рассматривает удовлетворенность профессиональной деятельностью «как психологический конструкт, который влияет на профессиональное поведение человека в зависимости от своей выраженности. Он разработал несколько теорий, касающихся удовлетворенности профессиональной деятельностью. В рамках когнитивной теории Джуэл акцентирует внимание на том, что удовлетворенность зависит от восприятия соотношения между затратами на работу, её характеристиками и достигнутыми результатами» [9, с. 137].

В рамках теории потребностей основным источником удовлетворенности является возможность достижения значимых для человека целей через профессиональную деятельность:

– Удовлетворенность формируется на основании достижения наиболее ценных для конкретного индивида ранее установленных целей.

– Она возникает при минимальном несоответствии между потребностями человека и тем, что он получает от своей работы.

– Удовлетворенность и неудовлетворенность профессиональной деятельностью рассматриваются как самостоятельные вопросы, не предполагающие дихотомического подхода.

– Источником удовлетворенности являются только те факторы, которые внутренне связаны с самой работой.

Согласно концепции ожиданий Л. Джуэл, удовлетворенность профессиональной деятельностью зависит от того, соответствует ли полученное вознаграждение ожиданиям работника. Румынский психолог и социолог К. Замфир рассматривает удовлетворенность профессиональной деятельностью

через призму роли труда в жизни человека, утверждая, что она является показателем реализации потребностей и мотивов в трудовой деятельности [10].

Замфир также подчеркивает, что степень удовлетворенности зависит от социальных условий, характеристик трудовой деятельности, включая ее содержание и условия, а также от индивидуальных особенностей трудовой мотивации.

Автор предлагает систему оценки удовлетворенности профессиональной деятельности, основанную на его содержании, которая включает следующие показатели:

- Общие условия (транспорт, удобный график, социальные льготы, уровень заработка, возможности карьерного роста);
- Физические условия профессиональной деятельности (безопасность, эстетика рабочего места, уровень шума, температура и т.д.);
- Содержание профессиональной деятельности (разнообразие и монотонность, сложность задач, необходимая квалификация, возможность решения интересных проблем, элементы руководства и ответственности, соответствие личным способностям);
- Межличностные отношения (взаимоотношения с коллегами и руководством);
- Организационные рамки профессиональной деятельности (уровень организации на предприятии, состояние общественного мнения, социально-психологический климат).

В отечественной психологии термин «удовлетворенность профессиональной деятельностью» впервые ввел социолог В. А. Ядов, определив его как «простой итоговый показатель субъективного отношения к профессиональной деятельности» [11, с. 90].

В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов характеризуют удовлетворенность профессиональной деятельностью как «ключевой элемент общего морального и психологического состояния личности», а также как «степень выполнения установок или требований, которые индивид сознательно или бессознательно

предъявляет к своей профессиональной деятельности». Они рассматривают это явление как «итоговый показатель субъективного отношения к профессиональной деятельности» [12].

Будучи одними из первых отечественных социологов, Ядов и Здравомыслов предложили свою концепцию удовлетворенности профессиональной деятельностью. Ученые изложили свои взгляды на природу удовлетворенности профессиональной деятельностью, а также на ее структуру и определяющие факторы, применив математические методы для количественной оценки ее уровня. Удовлетворенность профессиональной деятельностью работников, социальной группы, а также субъектов и объектов управления проявляется в двух формах: в мнениях и суждениях (вербальная удовлетворенность) и в реальном поведении.

Таким образом, выделяются два типа показателей удовлетворенности профессиональной деятельностью: объективные и субъективные.

К объективным показателям можно отнести:

- степень ответственности и добросовестности к работе;
- уровень трудовой инициативы работника, проявляющейся в его участии в управлении;
- уровень дисциплинированности;
- продолжительность и интенсивность выполненной работы, а также условия, в которых она осуществляется.

Среди субъективных показателей выделяются:

- отношение индивида к процессу труда и его содержанию;
- эмоциональное состояние работника.

На удовлетворенность профессиональной деятельностью влияют следующие аспекты:

- удовлетворенность содержанием работы и получение удовольствия от выполнения своих обязанностей;
- осознание смысла профессиональной деятельности и понимание значимости выполняемой деятельности;

- удовлетворенность руководством, отношениями с начальником и стилем управления;
- удовлетворенность окружающей средой и взаимосвязями с коллегами;
- удовлетворенность карьерой и возможностями для карьерного роста, включая востребованность профессиональных навыков и знаний, соответствие ожиданий работника и работодателя относительно продвижения по службе, а также уверенность в будущем карьерном развитии в рамках организации.

Л.С. Глухих выделяет несколько ключевых аспектов в определении понятия удовлетворенности профессиональной деятельностью [13]:

- Удовлетворенность профессиональной деятельностью рассматривается как реализация ожиданий индивида от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей деятельности.
- Это явление определяется комплексным воздействием на работника различных компонентов профессиональной мотивации, включая содержание и условия профессиональной деятельности, уровень заработка, общественное признание достигнутых результатов, а также возможности для самовыражения и самоутверждения. Эти факторы играют важную роль в стремлении к полезной деятельности, проявлении творческой инициативы и готовности к сотрудничеству.
- Удовлетворенность профессиональной деятельностью представляет собой интегральный показатель, отражающий отношение работника к своей профессиональной деятельности и выбранной профессии.
- Она также включает в себя возможность для работника регулярно удовлетворять свои основные потребности, связанные с трудовой деятельностью.
- Наконец, удовлетворенность профессиональной деятельностью охватывает психологическое и моральное удовлетворение, которое испытывает человек в процессе своей работы.

Е.А. Заруцкая выделяет две основные группы компонентов удовлетворенности профессиональной деятельностью:

- Организационные компоненты, которые включают общую удовлетворенность профессиональной деятельностью, условия труда, организацию рабочего процесса, а также отношения в коллективе и с руководством.

- Личностные компоненты, к которым относятся содержание профессиональной деятельности, возможности для профессионального и карьерного роста, самореализации и саморазвития, влияние на дела организации и ощущение своей значимости и полезности.

А.В. Карпов определяет удовлетворенность профессиональной деятельностью как степень реализации ожидаемых результатов от трудовой деятельности, к которой стремится человек [17]. Эти результаты могут быть материальными, социальными или духовно-нравственными. Автор выделяет несколько мотивов труда, среди которых уровень заработной платы, условия труда, общественное признание как в коллективе, так и в семье, а также личное самоутверждение. Эти факторы могут способствовать стремлению человека участвовать в общественно полезной деятельности, где возникают интересные идеи и налаживается новый уровень сотрудничества с коллегами.

Л.И. Анциферова, К. Левин и Б.Ф. Ломов [15] в своих исследованиях выделяют ключевые критерии удовлетворенности профессиональной деятельностью, среди которых:

- характер и насыщенность профессиональной деятельности, его значимость и результативность;
- условия профессиональной деятельности;
- материальное вознаграждение;
- престижность работы;
- особенности управления;
- возможности для карьерного роста;
- взаимодействие с коллегами и атмосферу в коллективе.

Определяющим фактором является удовлетворенность работника содержанием и характером профессиональной деятельности. Глубокое увлечение трудовым процессом служит основным движущим мотивом. Факторы, способствующие положительной мотивации профессиональной деятельности, обозначаются как процессуально-содержательная или интринсивная мотивация. Интринсивная мотивация представляет собой внутренний стимул, связанный не с внешними обстоятельствами, а с содержанием деятельности. В результате такой мотивации работник испытывает удовольствие от своей работы, при этом материальное вознаграждение становится менее значимым, а интерес сосредоточен на самом процессе.

В своих исследованиях Т.О. Соломанидина и В.Г. Соломанидин выделяют характеристики интринсивной мотивации:

- глубокая вовлеченность в рабочий процесс;
- полное эмоциональное и чувственное погружение в деятельность;
- ясное понимание целей и методов работы;
- отсутствие страха перед неудачами;
- потеря ощущения времени и пространства.

Для повышения удовлетворенности профессиональной деятельностью работодателям следует учитывать указанные аспекты. Т.О. Соломанидина и В.Г. Соломанидин разработали концепцию принципов планирования профессиональной деятельности. Для того чтобы работник трудился с удовольствием, необходимо, чтобы:

- работа имела четкую цель;
- работник осознавал значимость своей деятельности;
- ему предоставлялась достаточная степень самостоятельности и ответственности;
- обеспечивалась обратная связь о процессе и результатах труда;
- любая работа адекватно вознаграждалась.

Важную роль в удовлетворенности профессиональной деятельностью играют атмосфера в коллективе и уровень корпоративной культуры, а также

авторитет руководителя и его лидерские качества. Н.С. Пряжников подчеркивает, что руководитель должен поддерживать тесный контакт с коллективом, находить разные способы поддержки и стремиться к установлению доброжелательных отношений. Перспектива карьерного роста также значительно способствует удовлетворенности профессиональной деятельностью, поскольку работник видит перед собой цели, к которым следует стремиться, и имеет возможность развиваться как профессионал.

Советский социолог Л.С. Бляхман [16, с.61-62] утверждает, что удовлетворенность профессиональной деятельностью отражает степень соответствия между ожиданиями работника относительно условий трудовой деятельности и реальным уровнем их реализации. Он рассматривает удовлетворенность профессиональной деятельностью с социально-экономической перспективы, связывая её с проблемой как реальной, так и потенциальной текучести кадров.

По мнению Л.С. Бляхмана [16, с.61-62], удовлетворенность профессиональной деятельностью зависит от трех ключевых факторов:

- фактического уровня потребления материальных и духовных благ на рабочем месте;
- уровня потребления социальных благ на передовых предприятиях, которые создают основу для формирования социальной нормы;
- информированности работников о ситуации на передовых предприятиях.

Л.С. Бляхман выделяет две категории удовлетворенности профессиональной деятельностью: общую и частную. Общая удовлетворенность представляет собой интегративную оценку работы в данной организации, тогда как частная касается удовлетворенности конкретными аспектами профессиональной деятельности, такими как профессия, условия и организация труда, а также оплата труда.

Согласно концепции В.Д. Патрушева и Н.А. Калмакана [17], удовлетворенность профессиональной деятельностью определяется как баланс между требованиями работника к содержанию, характеру и условиям

профессиональной деятельности и его субъективной оценкой возможностей реализации этих требований. Структура удовлетворенности профессиональной деятельности включает:

- потребности работников;
- уровень требований к условиям производственной и внепроизводственной деятельности;
- реальные условия профессиональной деятельности, создаваемые в процессе работы;
- степень удовлетворенности работников профессиональной деятельностью.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью зависит от индивидуальных различий в ожиданиях и степени их соответствия реальной работе. В результате у работников формируются определенные чувства по отношению к своей деятельности и ее отдельным аспектам.

Таким образом, при исследовании проблемы удовлетворенности профессиональной деятельностью необходимо определить критерии этой удовлетворенности (элементы или показатели). Обычно выделяют следующие группы критериев: содержание и характер работы, условия профессиональной деятельности, материальная оплата, престиж работы, качество руководства, а также психологический климат в коллективе.

Удовлетворение содержанием работы подразумевает получение удовольствия от выполнения своих обязанностей, что побуждает работника к дальнейшей активности. Работа, соответствующая потребностям, сама по себе стимулирует работника. Важным аспектом является также понимание смысла профессиональной деятельности и осознание значимости выполняемой деятельности. Монотонные задания не позволяют проявить индивидуальность, что приводит к неудовлетворенности. Работники, не верящие в значимость своей деятельности, теряют уверенность в способности влиять на жизненные обстоятельства и ощущают себя изолированными от коллектива. В итоге работа

становится лишь средством получения дохода, не способствуя развитию индивидуальности и удовлетворению социальных и престижных потребностей.

Удовлетворенность условиями профессиональной деятельностью охватывает все аспекты организации рабочего пространства. Удовлетворение от оплаты и материальных вознаграждений основывается на субъективной оценке работником справедливости системы вознаграждений. Уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью зависит от того, насколько представление работника о справедливой оплате соответствует реальной ситуации, а также необходимо учитывать уровень заработной платы за аналогичную работу в других организациях.

При оценке удовлетворенности важную роль играет взаимодействие с руководством и стиль управления. Корпоративная культура, характер отношений с руководством и стиль управления являются ключевыми факторами. Работники, как правило, ожидают от руководителя не только материального вознаграждения, но и внимания к своей личности. Недостаток взаимопонимания между руководителем и подчиненными может приводить к снижению эффективности работы.

Особое значение имеет удовлетворенность окружением. Если работник испытывает недовольство по поводу взаимоотношений с коллегами и психологической атмосферы в трудовом коллективе, это может привести как к плохому настроению, так и к решению сменить место работы. Сплоченный коллектив, как правило, выступает мощным стимулом для плодотворной работы и приносит удовольствие своим членам.

Еще одним важным критерием является удовлетворенность карьерным ростом и возможностями развития. Каждый работник хочет чувствовать свою значимость и стремится к повышению по службе. Отсутствие перспектив карьерного роста может вызывать неудовлетворенность, апатию к работе и утрату интереса. Следовательно, необходимо создавать условия, которые удовлетворяют потребности сотрудников. Это позволит не только снизить

текучесть кадров, но и повысить общую производительность профессиональной деятельности.

Таким образом, ключевыми источниками удовлетворенности профессиональной деятельностью являются: содержание работы, физические условия труда, личные характеристики работника (образование, способности, уровень самовыражения), социальное окружение (начальство, коллеги, подчиненные), система управления, система стимулов (зарплата, премии, льготы), возможности для обучения и развития, организационная культура, коммуникационная система и престиж работы в организации.

Исходя из анализа множества определений понятия удовлетворенности профессиональной деятельностью, можно заключить, что это — оценочное отношение, которое выражается в соответствии между желаниями работников, их ожиданиями и требованиями к трудовому процессу и реальными условиями и результатами труда. Концепция удовлетворенности профессиональной деятельностью включает в себя само отношение к труду и характеризует стремление работника реализовать свои способности, амбиции и усилия для достижения определенных показателей и результатов.

Таким образом, проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью тесно связана с отношением к труду и с представлениями работников о нем. Это отношение формируется на основе мотивационных ориентиров и реального поведения. Удовлетворенность профессиональной деятельностью работников может рассматриваться как сочетание материальных и нематериальных методов стимулирования их деятельности со стороны руководства и сопоставление этих методов с их собственными ожиданиями.

Вопрос удовлетворенности профессиональной деятельностью является многоаспектным и многогранным. С этой проблемой работали как отечественные, так и зарубежные психологи, которые представили свои взгляды на природу удовлетворенности профессиональной деятельностью, ее структуру и определяющие факторы.

При исследовании проблемы удовлетворенности профессиональной деятельностью выделяются критерии удовлетворенности (элементы или показатели). Наиболее часто выделяют следующие группы критериев: содержание и характер работы, условия труда, материальное вознаграждение, уровень престижности работы, качество руководства, а также окружение и психологический климат в коллективе.

## **1.2 Особенности удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью в образовательной организации**

Проблема удовлетворенности педагогов своей профессиональной деятельностью становится особенно важной в условиях современных социокультурных вызовов к образованию, которые требуют внедрения новых подходов к организации образовательного процесса и формирования новых типов отношений между его участниками. Результаты профессиональной деятельности педагога, измеряемые качеством образования, получаемого школьниками, напрямую зависят от его отношения к своей профессии.

В своей статье «Труд педагога: анализ подходов к понятию удовлетворенности профессиональной деятельностью. Актуальные направления научных исследований от теории к практике» П.Л. Маляков выделяет пять подходов к определению понятия удовлетворенности профессиональной деятельностью педагога:

- удовлетворенность как «отношение к деятельности, соответствующее потребностям, вкусам, оценкам, склонностям, принципам и убеждениям человека»;
- удовлетворенность как «эмоционально-психическое состояние»;
- удовлетворенность как «оценка трудовой ситуации»;

– удовлетворенность как «совокупность социально-фиксированных установок, включающих в себя когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты»;

– - удовлетворенность как «мотивация деятельности».

Н.Ф. Кузьмина была одной из первых, кто исследовал проблему удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогов. Она отмечает, что для формирования удовлетворенности педагогической деятельностью необходимо развивать педагогическое мастерство. Овладев этим мастерством, педагог начинает воспринимать свою работу как потребность и источник радости. Одной из причин неудовлетворенности педагогов является их высокая рабочая нагрузка, которая не позволяет им развиваться и совершенствоваться. Однако, обладая мастерством, педагог сможет преодолевать трудности, возникающие в процессе работы.

А.А. Реан выделяет мотивационную сферу как ключевой фактор, влияющий на удовлетворенность профессиональной деятельностью педагогов. Он выделяет три типа мотивации: внутреннюю, внешнюю положительную и внешнюю отрицательную. Внешняя положительная мотивация включает в себя высокую заработную плату, удовлетворяющую потребности работников, стремление к карьерному росту и социальный престиж. Внутренние положительные мотивации связаны с удовлетворением от самого процесса профессиональной деятельности и ее результатов. Внешняя отрицательная мотивация, в свою очередь, обусловлена стремлением избежать критики и возможных неприятностей.

Неудовлетворенность профессиональной деятельностью часто обусловлена высоким уровнем эмоциональной нестабильности. Исследование, проведенное А.А. Реаном, показало, что эмоционально нестабильные и импульсивные педагоги испытывают недостаток мотивации к своей работе. Напротив, чем выше мотивация учителя, тем меньше он подвержен эмоциональным колебаниям.

Дополнительным фактором, влияющим на удовлетворенность работой, является интенсивность переживания страхов. Высокий уровень тревожности, наблюдаемый среди молодых и неопытных учителей, со временем снижается по мере накопления опыта и уверенности, хотя работа может утрачивать свою новизну и интерес.

Результаты исследований Л.М. Митиной позволяют предположить, что педагогическая направленность учителя способствует его мотивации и, как следствие, удовлетворенности профессиональной деятельностью. Педагогическая направленность активизирует учителя в утверждении своих мотивов в образовательной деятельности. Она формируется на основе педагогической компетентности, которая включает в себя знания, навыки и умения, а также методы их реализации в обучении, общении и личностном развитии.

Одним из ключевых условий профессионального развития является развитие самосознания. Профессиональное самосознание подразумевает адекватную оценку собственных личностных и профессиональных качеств, умение устанавливать контакт с учениками, а также осознание своих эмоциональных состояний.

Удовлетворенность определяется соотношением между мотивационно-ценностной сферой педагога и его возможностями для достижения успеха в реализации ведущих мотивов. Л.М. Митина в своих исследованиях пришла к выводу, что педагог, удовлетворенный своей профессиональной деятельностью, не испытывает тревоги и внутреннего напряжения в общении, имеет адекватную самооценку и охотно взаимодействует с детьми, что, в свою очередь, создает положительное влияние на них. Удовлетворенные педагоги способствуют мотивации детей и их успехам в учебной деятельности.

П.Т. Долгов выделяет мотив достижения как ключевой для успешного педагога, который проявляется в стремлении достигать высоких результатов в профессиональной деятельности. Среди мотивов, способствующих профессиональному успеху, можно выделить:

- социальный мотив, заключающийся в желании приносить пользу людям и обществу;
- мотив творческой деятельности, ориентированный на решение творческих задач и достижение нестандартных результатов;
- познавательный мотив, выражающий стремление к знаниям и получению удовольствия от новой информации;
- мотив сотрудничества и совместного достижения, связанный с желанием работать в команде и достигать качественных результатов вместе;
- мотив самоактуализации и самореализации, направленный на раскрытие и реализацию собственных способностей и профессиональных компетенций;
- престижный мотив, заключающийся в стремлении занять определенное положение в социальном окружении, получить одобрение и признание за свои профессиональные достижения.

Таким образом, педагогический результат определяет всю деятельность педагога и наполняет содержание всех аспектов его работы. Является очевидным, что существует прямая зависимость между мотивацией педагогов и их удовлетворенностью работой: чем выше мотивация к выполнению педагогической деятельности и стремление к эффективным результатам, тем больше ощущение удовлетворенности со стороны педагога.

Факторы, влияющие на удовлетворенность профессиональной деятельностью педагога, имеют специфический характер. Эта специфика проявляется в эмоциональном аспекте педагогической деятельности, зависимой от личностных характеристик учащихся, уровня коммуникативности самого педагога, элемента новизны в проведении занятий и необходимости постоянного самообразования.

В сфере образовательной деятельности мотивационными факторами для сотрудников образовательного учреждения являются:

- свободное владение современными педагогическими технологиями и методиками;

- повышение профессионального статуса и личного престижа;
- укрепление авторитета среди коллег и других участников образовательного процесса;
- развитие профессиональных навыков и признание со стороны коллег из других регионов;
- свободное общение с коллегами как знакомыми, так и незнакомыми;
- личный вклад в развитие системы образования;
- формирование личности ребенка;
- успешная социальная адаптация обучающихся;
- внедрение инноваций в педагогическую практику и другие аспекты.

В настоящее время проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогов поднимается довольно часто, что делает её особенно актуальной. Рассмотрим результаты последних исследований.

Акимов И.Б. подчеркивает, что «удовлетворенность профессиональной деятельностью является одной из ключевых социально-психологических проблем современности. Различные факторы, такие как эмоциональное выгорание, реактивная и личностная тревожность, а также субъективный контроль, оказывают влияние на уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогов» [2].

С повышением реактивной тревожности уровень удовлетворенности работой снижается. Это может быть связано с высоким уровнем требований со стороны руководства, а также с негативными отношениями с коллегами, учениками и родителями.

Эмоциональное выгорание, в свою очередь, не оказывает заметного влияния на уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью педагога. В большей степени на удовлетворенность влияют субъективные обстоятельства, связанные с неудачами, а также производственные и межличностные отношения.

Влияние множества эмоциогенных факторов вызывает у учителей ощущение неудовлетворенности своей работой, что приводит к ухудшению

самочувствия и настроения, а также накоплению усталости. В конечном счете, напряженная работа может привести к стрессам, эмоциональному истощению и выгоранию. Это, в свою очередь, может привести к тому, что учитель перестает справляться со своими обязанностями, теряет интерес к своему предмету и профессии, изменяет свои профессиональные отношения и коммуникации.

Учитывая, что многие учителя по различным причинам покидают профессию, целесообразно обратить внимание на факторы, способствующие таким решениям, и исследовать, как это связано с уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью среди педагогов.

Маслинский К.А. и Иванюшина В.А. в своем исследовании проанализировали факторы, влияющие на готовность учителей сменить профессию. Они выделили следующие группы факторов:

1. Индивидуальные аспекты, определяющие возможность трудоустройства за пределами школы, такие как уровень образования и опыт работы как в преподавании, так и в других сферах;

2. Стрессовые обстоятельства, связанные с профессиональной деятельностью, включая конфликты с коллегами и администрацией, трудности в общении с учениками, чрезмерные рабочие нагрузки и низкую оплату профессиональной деятельности;

3. Социально-психологические аспекты, к которым относятся уверенность учителя в своей профессиональной эффективности, способность наладить контакт с учениками и дать им необходимые знания, а также эмоциональная привязанность к профессии учителя.

Авторы подчеркивают, что для большинства учителей принятие решения об уходе из профессии является сложной задачей. Чем выше уровень профессиональной эффективности и приверженности к своей работе, тем труднее учителю покинуть школу. Важную роль в этом процессе играют стрессовые факторы, такие как проблемы с учениками, недостаточное вознаграждение и чрезмерная нагрузка. Уход из профессии не зависит от продолжительности стажа работы в образовательной сфере. Учителя, готовые

поменять профессию в поисках более высокой зарплаты, зачастую имеют низкий уровень уверенности в своей профессиональной деятельности и преданности к профессии. Начинающие педагоги могут оставаться в школе на длительный срок, если сохраняют положительное отношение к своей профессии.

Одним из эффективных способов удержания учителей в школе является предоставление им поддержки для повышения уверенности в своей профессиональной эффективности.

Интересно отметить, что уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью у педагогов из сельской местности и городов зависит от различных факторов. Головчин М.А. в своем исследовании акцентирует внимание на том, что на удовлетворение работой учителей в городах большее влияние оказывают объективные параметры их профессиональной деятельности, такие как размер заработной платы и учебная нагрузка. В то время как в сельской местности на удовлетворенность профессиональной деятельностью значительно влияют мотивационные аспекты, в частности, статус педагога в местном сообществе.

Работа в образовательных учреждениях для сельских учителей не создает негативного эмоционального фона, в то время как в городах отношение к профессии часто становится причиной периодических волнений и нервных срывов. В городской среде преподавание воспринимается как вынужденная мера, тогда как в сельской местности оно представляется как социальная перспектива, что в значительной степени снижает профессиональные и финансовые риски. Профессиональная сфера для педагогов в сельских школах не так явно является источником недовольства и психологического дискомфорта. Высокая удовлетворенность работой у сельских учителей обусловлена не только условиями профессиональной деятельности, но и особыми статусом учителя в местном сообществе. В отличие от своих городских коллег, сельские преподаватели занимают более значимую позицию в жизни общества. Городские учителя еще на этапе выбора профессии акцентируют внимание на материальных ценностях (таких как зарплата и социальные гарантии) и лишь с

течением времени начинают воспринимать свою работу как призвание. Сельские педагоги, напротив, уверены, что профессия учителя принадлежит не случайным людям, поэтому среди них меньше тех, кто выбирает эту профессию, руководствуясь финансовыми мотивами. Для успешной профессиональной самореализации сельских педагогов важно их активное участие в общественной жизни.

Красношлыкова О.Г., Шефер И.В., Садретдинова М.В., Бородкина Е.В. подчеркивают, что повышение престижа педагогической профессии является важным направлением современной образовательной политики. В настоящее время государство активно работает над обеспечением социальных гарантий для педагогов, развитием конкурсного движения, системы наставничества и совершенствованием индивидуально-дифференцированного подхода к профессиональному развитию. Эти инициативы направлены на привлечение и закрепление в образовательных учреждениях молодых и высококвалифицированных специалистов, а также на повышение уровня профессионализма педагогов.

Профессия педагога считается одной из наименее престижных. Молодые учителя до 30 лет отмечают значимость нестандартности, творческого содержания работы, возможностей для постоянного профессионального роста, а также помощи детям в их адаптации к жизни. Они также обращают внимание на условия профессиональной деятельности, такие как пребывание в культурной среде, наличие “чистой” и удобной работы, а также возможность дополнительного заработка. Педагоги старше 50 лет акцентируют внимание на важности самостоятельности и свободы в своей деятельности.

Сотрудники образовательной сферы, находящиеся в возрасте до 30 лет и старше 50 лет, имеют разные взгляды на престиж своей профессии. Молодые педагоги склонны более позитивно оценивать статус своей работы, в то время как их коллеги старше 50 лет демонстрируют пессимистичный подход к уровню престижа своей деятельности. Вопрос удовлетворенности профессиональной деятельностью также различается: молодые учителя чаще упоминают о нехватке

карьерных перспектив, неудобных условиях профессиональной деятельности и утрате интереса к профессии. В свою очередь, работники старшей возрастной группы более остро ощущают неудовлетворенность из-за низкого престижа профессии и сложностей с контингентом учащихся.

Результаты исследования авторов указывают на то, что престиж профессии является важным ресурсом, способствующим повышению удовлетворенности педагогов своей профессиональной деятельностью, что, в свою очередь, оказывает значительное влияние на их профессиональное развитие и успех. Исследование также выявило, что престиж профессии педагога определяется такими ключевыми факторами, как общественное признание, особенности содержания профессиональной деятельности и материальное благополучие.

А.А. Щигарцова в своем исследовании посвящает внимание проблеме психологического благополучия, отмечая, что:

- психическое благополучие учителя положительно сказывается на здоровье учащихся;
- высокий уровень психологического благополучия способствует эффективной передаче учителем норм поведения;
- психическое благополучие является условием успешной педагогической деятельности.

Для достижения и поддержания психологического благополучия выделяются следующие важные условия:

- психологическая независимость и адекватная оценка собственных достижений;
- осознание и принятие ответственности за выбор своей профессиональной деятельности;
- постоянный поиск личных ресурсов, необходимых для профессиональной самореализации;
- преобладание положительных эмоций и наличие крепких межличностных связей;
- субъективная вовлеченность в деятельность;

- осмысленность существования;
- позитивная самомотивация;
- гибкость и готовность рассмотреть проблему с различных ракурсов;
- высокие профессиональные амбиции;
- стремление к совершенству;
- проявления профессиональной активности;
- наличие стратегии решения проблем;
- ощущение социальной поддержки;
- общая удовлетворенность жизнью;
- внедрение психогигиенических мер;
- внутреннее ощущение готовности педагога к профессиональной

деятельности в условиях современных образовательных стандартов.

Для предупреждения психологического неблагополучия в профессиональной сфере работа должна приносить удовлетворение.

Таким образом, основываясь на исследованиях, касающихся удовлетворенности педагогической деятельностью, можно сделать следующие выводы:

- Удовлетворенность профессиональной деятельностью влияет не только на личное эмоциональное состояние педагогов, но и на общую эффективность образовательного процесса;
- Педагог, удовлетворенный своей работой, создает положительную учебную атмосферу, способствующую не только получению знаний, но и личностному развитию учащихся. Поэтому проблема повышения удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогов является актуальной, так как это напрямую влияет на психологическое состояние детей и их уровень образования;
- На уровень удовлетворенности работой педагогов значительно влияют субъективные обстоятельства, связанные с неудачами, а также производственные и межличностные отношения;

- Эмоциогенные факторы порождают у учителей чувство неудовлетворенности своей работой;
- Стрессовые факторы, такие как трудности в общении с учениками, недостаточная заработная плата и чрезмерные нагрузки, играют значительную роль в уходе учителей из профессии;
- Уход педагогов из профессии не зависит от их стажа работы;
- В городах субъективные аспекты (размер заработной платы, преподавательская нагрузка и т.д.) оказывают большее влияние на удовлетворенность работой, в то время как в сельской местности мотивационные факторы (например, статус педагога в обществе) играют ключевую роль;
- Профессия педагога часто воспринимается как одна из наименее престижных;
- Престиж профессии определяется такими факторами, как общественное признание, специфика профессиональной деятельности и материальное благополучие;
- Для поддержания психологического благополучия в профессиональной сфере работа должна быть источником удовлетворения;
- Неудовлетворенность педагогов своей деятельностью является одной из основных причин нехватки учителей в школах.

### **1.3 Взаимосвязь удовлетворенности профессиональной деятельностью и мотивации педагогических работников**

Удовлетворенность работой и профессией является важным аспектом общего уровня удовлетворенности жизнью. Низкий уровень удовлетворенности профессией и деятельностью может привести к формальному подходу, что недопустимо в работе с детьми.

Удовлетворение учителя своей профессиональной деятельностью включает несколько ключевых компонентов:

- удовлетворение от содержания работы, включая результат обучения, обратную связь от учеников, родителей и администрации, а также учебную программу;
- удовлетворение от уровня оплаты профессиональной деятельности и материально-технического обеспечения школы;
- удовлетворение от социального статуса.

Недовольство учителя своей работой является одной из основных причин нехватки педагогических кадров в образовательных учреждениях. Психологическая поддержка учителей в основном направлена на содержание работы, тогда как в других аспектах необходима поддержка со стороны общества и государства.

Проблема удовлетворенности педагогов своей профессиональной деятельностью становится особенно важной в условиях современных социокультурных вызовов в сфере образования. Теоретические подходы к этой проблеме представлены в работах Кузьминой Н.Ф., Реана А.А. и Митиной Л.М.

Факторы, влияющие на удовлетворенность профессиональной деятельностью педагогов, являются специфичными. К ним относятся: эмоциональный аспект профессиональной деятельности, уровень коммуникативности, наличие элементов новизны в работе, непрерывное повышение квалификации и самообразование.

Анализируя влияние этих факторов, можно сделать следующие выводы: работа, обладающая перспективностью, сложностью, интересностью и ответственностью, требующая высокой самоотдачи и предоставляющая возможность для реализации способностей, а также способствующая достижению конечных результатов и переживанию успеха, способствует повышению уровня удовлетворенности. В то же время, скучная и однообразная работа вызывает неудовлетворенность.

Чем более благоприятные условия профессиональной деятельности (включая обустройство рабочего места, его расположение, уровень освещенности, уровень шума, температурный режим, наличие необходимых инструментов и техники, безопасность профессиональной деятельности, а также расположение организации и удобный график работы), тем выше удовлетворенность сотрудников.

Уровень образования, соответствующий способностям работника, а также высокое самоуважение способствуют повышению удовлетворенности.

Работники, обладающие высоким уровнем взаимопонимания с руководителем и имеющие больше возможностей для получения помощи и поддержки от коллег, испытывают большую удовлетворенность своей профессиональной деятельностью.

Если система управления и организация профессиональной деятельности способствуют достижению рабочих и личных целей сотрудников, уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью повышается, в то время как неясность должностных обязанностей приводит к его снижению.

Своевременная система поощрения, связанная с результатами работы, способствует повышению удовлетворенности профессиональной деятельностью; льготы, как правило, оказывают менее заметное влияние на уровень удовлетворенности.

Чем больше возможностей для обучения и профессионального развития имеют работники, тем выше их удовлетворенность.

Открытость, ориентация на интересы работников и поощрение их участия в решении организационных проблем значительно увеличивают уровень удовлетворенности, в то время как формальная культура и жесткость снижают его.

Уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью возрастает при наличии прямых и открытых коммуникаций, информированности работников о текущем состоянии дел и перспективах развития организации, а также осведомленности о ключевых производственных и социальных вопросах.

Имидж организации положительно влияет на удовлетворенность сотрудников их профессиональной деятельностью.

На формирование высокой удовлетворенности профессиональной деятельностью влияют, прежде всего, материальное вознаграждение, условия профессиональной деятельности, отношения с руководством и коллегами, содержание работы, статус работника, а также перспективы и возможности, гарантии и стабильность. Удовлетворенность профессиональной деятельностью, в свою очередь, способствует повышению трудоспособности и продуктивности. Высокий уровень удовлетворенности обычно характеризуется наличием позитивного отношения к работе, высокой степенью ответственности за выполнение задач, стремлением к качественному выполнению работы и желанием развивать свой профессиональный уровень. Напротив, неудовлетворенность работой проявляется в низких результатах, высокой текучести кадров и нестабильности, а также в снижении трудовой активности.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью формируется на основе внутреннего и внешнего поощрения. Внутренние поощрения включают в себя чувство удовлетворения от успешно выполненной работы, достижение высоких результатов и реализацию поставленных целей. Внешние поощрения состоят из финансовых стимулов, льгот и карьерного роста. Оба типа поощрений имеют равное значение для работника, так как они удовлетворяют различные потребности.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью является отражением психической уравновешенности и результатом наличия условий в профессиональном процессе, которые соответствуют потребностям и ожиданиям работника. Она также может быть следствием отсутствия неудовлетворенных потребностей и ожиданий в данной профессиональной ситуации.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью представляет собой личностное отношение человека к своей работе. Основным двигателем, определяющим уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью,

является мотив. Если работник замотивирован, то он проявляет положительное отношение к своей деятельности, что свидетельствует о его удовлетворенности. В противном случае, отсутствие мотивации приводит к подавленности, эмоциональной нестабильности и неудовлетворенности результатами. Движущими силами мотивов являются потребности: при возникновении потребности мы стремимся удовлетворить ее, руководствуясь своими мотивами.

Таким образом, можно заключить, что удовлетворенность профессиональной деятельностью оказывает положительное влияние на результативность педагогической деятельности. Преподаватели с высоким уровнем удовлетворенности демонстрируют наибольшую эффективность в своей работе: они активно участвуют в педагогических конференциях, делают тематические доклады на совещаниях, участвуют в разнообразных проектах и привлекают студентов к участию в студенческих мероприятиях, где их подопечные занимают призовые места. Их деятельность отличается постоянством и систематичностью, стремлением к изучению нового и активным желанием качественно передавать свой опыт.

В то же время преподаватели, указывающие на низкий или средний уровень удовлетворенности, проявляют недостаточную активность в профессиональной сфере и участвуют в мероприятиях лишь эпизодически. Следовательно, уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью способствует тому, чтобы педагог работал более эффективно.

### **Выводы по 1 главе**

В современной психологической литературе концепция «удовлетворенность» рассматривается с различных ракурсов и имеет множество значений.

Анализируя различные определения удовлетворенности профессиональной деятельностью, можно прийти к выводу, что это понятие представляет собой оценочное отношение, характеризующее соответствие между желаниями работников, их ожиданиями и реальными условиями профессиональной деятельности, а также результатами их деятельности. Содержание удовлетворенности трудом охватывает как само отношение к работе, так и стремление работника реализовать свои способности и усилия для достижения определенных результатов. Следовательно, проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью тесно связана с рабочей мотивацией и представлениями работников о своей деятельности. Эти представления формируются на основе мотивационных ориентиров и реального поведения.

Таким образом, удовлетворенность профессиональной деятельностью можно рассматривать как уровень восприятия работниками как материальных, так и нематериальных стимулов, предоставляемых руководством, а также как сравнительный анализ этих стимулов с личными запросами работников.

Проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью является многоаспектной и многогранной, и ею занимались как отечественные, так и зарубежные ученые. Значительный вклад в изучение этой проблемы внесли такие исследователи, как Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, А. Маслоу, Э. Мэйо, М. Аргайл, Э. Лоутер, Л. Портер, К. Замфир и другие. Среди отечественных психологов следует выделить мнения В.А. Ядова, А.Г. Здравомыслова, Е.А. Заруцкой, Н.С. Пряжникова, А.В. Карпова и других.

Проблема удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью становится особенно актуальной в условиях социокультурных вызовов, стоящих перед современным образованием. Теоретические аспекты этой проблемы представлены в работах Кузьминой Н.Ф., Реана А.А., Митиной Л.М.

Удовлетворенность трудом педагогов может быть рассмотрена с различных точек зрения:

- как «отношение к деятельности, соответствующее потребностям, вкусам, оценкам, склонностям, принципам и убеждениям человека»;
- как «эмоционально-психическое состояние»;
- как «оценка трудовой ситуации»;
- как «совокупность социально фиксированных установок, включающих когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты»;
- как «мотивация деятельности».

В настоящее время проблема удовлетворенности трудом педагогов поднимается достаточно часто и требует новых подходов к организации педагогической деятельности, а также к формированию новых отношений между участниками образовательного процесса. Результаты труда педагога во многом зависят от его отношения к профессиональной деятельности.

Их деятельность отличается постоянством и систематичностью, стремлением к изучению нового и активным желанием качественно передавать свой опыт.

## **Глава 2. Эмпирическое исследование удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью в образовательной организации**

### **2.1 Организация и методики проведения исследования удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью**

Цель эмпирического исследования заключается в определении уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью среди педагогов в общеобразовательных учреждениях.

Эмпирическое исследование проводилось на базе МБУ «Лицей 19» в городском округе Тольятти. В исследовании приняло участие 100 педагогов, из которых 18 составили мужчины, а 82 – женщины. Средний возраст участников составил 46 лет; минимальный возраст – 30 лет, максимальный – 60 лет. Стаж работы в данном коллективе колебался от 5 до 38 лет, в то время как средний стаж педагогов составил 26 лет. Среди них 16 педагогов (16%) имеют стаж работы от 5 до 10 лет, 5 педагогов (5%) – от 10 до 15 лет, 14 (14%) – от 15 до 20 лет, 17 (17%) – от 20 до 25 лет, 15 (15%) – от 25 до 30 лет, 20 (20%) – от 30 до 35 лет, и 13 (13%) – более 35 лет. Все педагоги обладают высшим образованием. Исследование проводилось анонимно.

Для проведения эмпирического исследования были выбраны следующие диагностические методики:

- методика «Изучение удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении» (Е.Н. Степанов);
- методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана);
- методика «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (Н. В. Журин, Е.П. Ильин);

– методика «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Результаты, полученные в ходе диагностики, были проанализированы в рамках двух групп педагогов. Первая группа состоит из 40 педагогов в возрасте от 30 до 45 лет, вторая группа включает 60 педагогов в возрасте от 46 до 60 лет.

1. Методика «Изучение удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении», разработанная Е.Н. Степановым (Приложение А), позволила оценить уровень удовлетворенности педагогов своей жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

Данная методика не только выявляет общую удовлетворенность, но также позволяет определить, насколько педагоги различных возрастных категорий удовлетворены такими аспектами своей деятельности, как организация профессиональной деятельности, возможность проявления и реализации профессиональных и личностных качеств, а также отношения с коллегами, администрацией учебного заведения, учащимися и их родителями, и условия, обеспечивающие деятельность педагога.

Педагогам было предложено ознакомиться с утверждениями, включенными в тест, и оценить степень своего согласия с ними с использованием предложенной шкалы.

Показателем общей удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (У) служит частное от деления общей суммы баллов всех ответов педагогов на общее количество ответов.

Принятые критерии оценки следующие:

– Если коэффициент У равен или превышает 3, это свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности.

– Если коэффициент равен или превышает 2, это указывает на среднюю степень удовлетворенности.

– Если коэффициент меньше 2, можно предположить наличие низкой степени удовлетворенности педагогов своей жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

2. Методика «Мотивация профессиональной деятельности», разработанная К. Замфиром и модифицированная А. Реаном, предназначена для диагностики мотивации в профессиональной сфере, включая мотивацию в области педагогики (Приложение Б). Основой методики является концепция внутренней и внешней мотивации. Внутренняя мотивация определяется тем, что деятельность представляет ценность сама по себе для личности. В случае, если мотивация профессиональной деятельности связана с удовлетворением внешних потребностей, таких как материальное вознаграждение, возможность карьерного роста или одобрение руководства, речь идет о внешней мотивации. Внешние мотивы подразделяются на положительные и отрицательные, при этом положительные мотивы считаются более эффективными и предпочтительными.

В методике предусмотрен лист ответов, на котором представлены различные мотивы профессиональной деятельности и шкала для их оценки. Испытуемому предлагается ознакомиться с перечисленными мотивами и оценить их значимость для себя по пятибалльной системе. По завершении заполнения листа ответов производятся расчеты показателей внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ).

На основе полученных данных формируется мотивационный комплекс личности, который отражает соотношение трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ. При интерпретации результатов следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и степень выраженности каждого типа мотивации. Чем более успешно сформирован мотивационный комплекс, тем больше активность обусловлена содержанием деятельности и стремлением достичь положительных результатов, что, в свою очередь, связано с более низким уровнем эмоциональной нестабильности. В противном случае, если деятельность определяется мотивами избегания негативных последствий,

которые преобладают над внутренними и положительными внешними мотивами, это ведет к повышению эмоциональной нестабильности.

3. Методика «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (авторы Н. В. Журин и Е.П. Ильин) направлена на оценку степени удовлетворенности педагогов своей профессией и различными аспектами профессиональной деятельности (Приложение В). Учителям было предложено ознакомиться с опросником и ответить на представленные вопросы, выбрав подходящий вариант ответа. За ответ «да» начисляется +1 балл, за ответ «не знаю» – 0 баллов, а за ответ «нет» – (-1) балл. Затем производится суммирование всех баллов с учетом их знака. Степень удовлетворенности работой (по всем 17 позициям) считается высокой, если респондент набирает +11 баллов и более, средней – от +6 до +10 баллов, и низкой – от +1 до +5 баллов. Степень неудовлетворенности работой определяется как низкая, если респондент получает от -1 до -5 баллов, средней – от -6 до -10 баллов и высокой – при -11 баллах и ниже.

4. Методика «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) имеет целью оценку удовлетворенности работой (Приложение Г). Респондентам предлагается опросник для самооценки, а также выбор некоторых эффективных методов мотивации профессиональной активности. Он состоит из 14 утверждений, каждое из которых можно оценить от 1 до 5 баллов. Участникам необходимо сделать выбор по каждому из утверждений, отметив соответствующую цифру. Итоговый показатель может варьироваться от 14 до 70 баллов. Результат, равный 40 баллам и выше, свидетельствует о неудовлетворенности профессиональной деятельностью, в то время как значение ниже 40 баллов указывает на удовлетворенность работой.

## 2.2 Результаты исследования удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью

Результаты исследования по методике «Изучение удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении» (Е.Н. Степанов) представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Общая удовлетворенность педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении

| Уровень удовлетворенности | 1 группа (30-45 лет) | 2 группа (46-60 лет) | Все педагоги |
|---------------------------|----------------------|----------------------|--------------|
| Высокий                   | 20,00%               | 13,33%               | 16,67%       |
| Средний                   | 80,00%               | 60,00%               | 70,00%       |
| Низкий                    | 0                    | 26,67%               | 13,33%       |

Анализ данных, полученных в результате диагностики, демонстрирует, что высокий уровень удовлетворенности среди педагогов первой группы составляет 20,00%, что на 6,67% превышает аналогичный показатель у педагогов второй группы. Средний уровень удовлетворенности у первой группы составляет 80,00% и превышает таковой у второй группы на 20,00%. Низкий уровень удовлетворенности у педагогов второй группы составляет 26,67%, в то время как у педагогов первой группы он полностью отсутствует.

В общем, результаты указывают на преобладание среднего уровня удовлетворенности жизнедеятельностью среди педагогов образовательной организации (70%).

На рисунке 1 результаты исследования представлены графически.

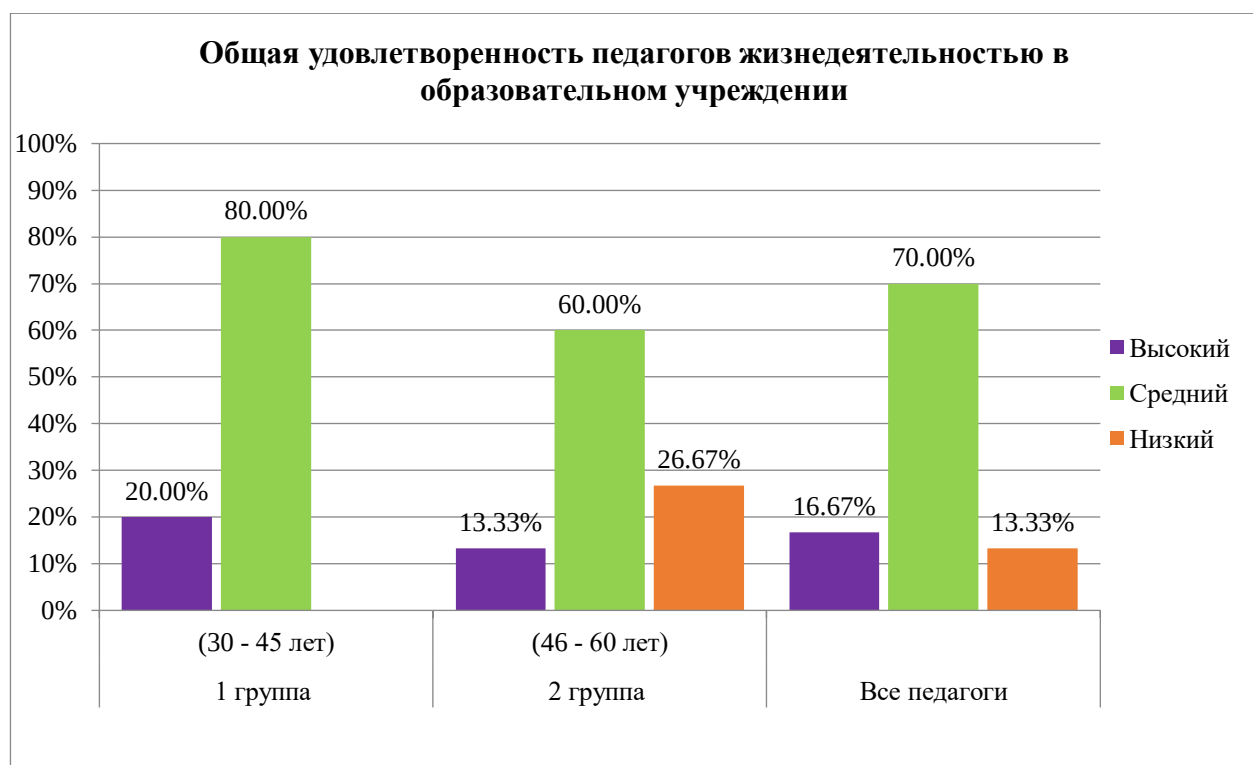


Рисунок 1 - Общая удовлетворенность педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении

Исходя из анализа полученных данных, можно заключить, что в целом педагоги демонстрируют более выраженный средний уровень удовлетворенности жизнедеятельностью в образовательном учреждении, однако педагоги первой группы имеют более высокий уровень удовлетворенности по сравнению с педагогами второй группы.

Методика позволяет выявить не только общую удовлетворённость, но и определяет, насколько педагоги разных возрастных категорий удовлетворены такими аспектами жизнедеятельности в образовательном учреждении, как организация профессиональной деятельности, возможность проявления и реализация профессиональных и личностных качеств педагога, отношения с коллегами и администрацией учебного заведения, отношения с учащимися и их родителями, обеспечение деятельности педагога.

Результаты исследования представлены в таблице 2

Таблица 2 - Удовлетворенность педагогов отдельными аспектами жизнедеятельности в образовательном учреждении

| Аспекты жизнедеятельности в образовательном учреждении                                | 1 группа<br>(30-45 лет) | 2 группа<br>(46-60 лет) | Все педагоги |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|
| 1. Организация профессиональной деятельности педагога                                 |                         |                         |              |
| Высокий                                                                               | 40,00%                  | 40,00%                  | 40,00%       |
| Средний                                                                               | 46,67%                  | 40,00%                  | 43,33%       |
| Низкий                                                                                | 13,33%                  | 20,00%                  | 16,67%       |
| 2. Возможность проявления и реализация профессиональных и личностных качеств педагога |                         |                         |              |
| Высокий                                                                               | 26,67%                  | 20,00%                  | 23,33%       |
| Средний                                                                               | 40,00%                  | 53,33%                  | 46,67%       |
| Низкий                                                                                | 33,33%                  | 26,67%                  | 30,00%       |
| 3. Отношения с коллегами и администрацией учебного заведения                          |                         |                         |              |
| Высокий                                                                               | 53,33%                  | 26,67%                  | 40,00%       |
| Средний                                                                               | 40,00%                  | 53,33%                  | 46,67%       |
| Низкий                                                                                | 6,67%                   | 20,00%                  | 13,33%       |
| 4. Отношения с учащимися и их родителями                                              |                         |                         |              |
| Высокий                                                                               | 53,33%                  | 53,33%                  | 53,33%       |
| Средний                                                                               | 46,67%                  | 33,33%                  | 40,00%       |
| Низкий                                                                                | 0,00%                   | 13,33%                  | 6,67%        |
| 5. Обеспечение деятельности педагога                                                  |                         |                         |              |
| Высокий                                                                               | 6,67%                   | 6,67%                   | 6,67%        |
| Средний                                                                               | 53,33%                  | 60,00%                  | 56,67%       |
| Низкий                                                                                | 40,00%                  | 33,33%                  | 36,67%       |

На рисунках 2, 3, 4 результаты исследования по данной методике представлены графически.

**Удовлетворенность педагогов отдельными аспектами  
жизнедеятельности в образовательном учреждении:  
1 группа (30 - 45 лет)**



Рисунок 2 - Удовлетворенность педагогов отдельными аспектами  
жизнедеятельности в образовательном учреждении: 1 группа (30-45 лет)

**Удовлетворенность педагогов отдельными аспектами  
жизнедеятельности в образовательном учреждении:  
2 группа (46 - 60 лет)**



Рисунок 3 - Удовлетворенность педагогов отдельными аспектами  
жизнедеятельности в образовательном учреждении: 2 группа (45-60 лет)

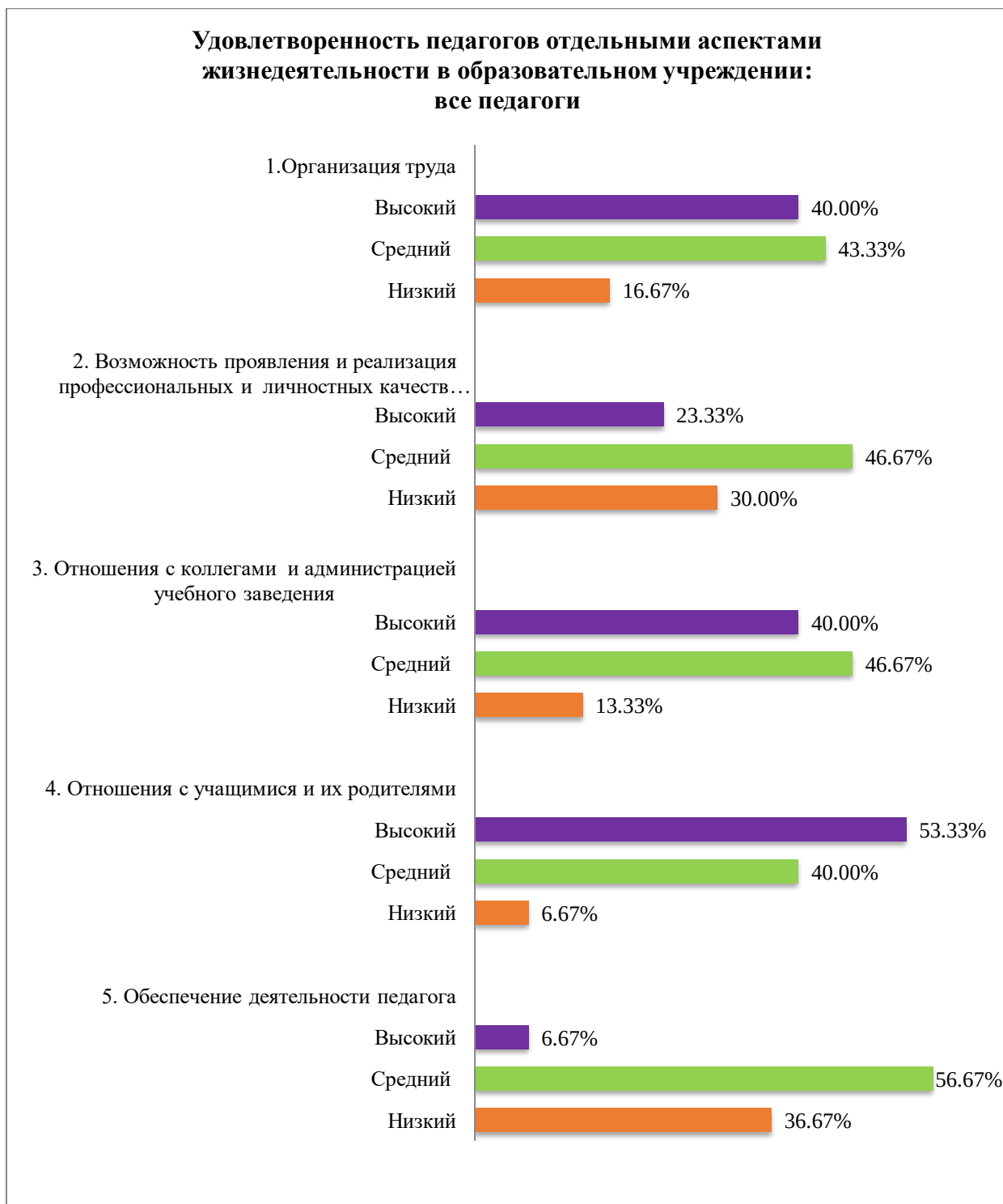


Рисунок 4 - Удовлетворенность педагогов отдельными аспектами  
жизнедеятельности в образовательном учреждении: все педагоги

Мы замечаем, что педагоги обеих возрастных групп в большей степени удовлетворены отношениями с учащимися и их родителями. Это свидетельствует о том, что педагоги чувствуют себя комфортно в общении с учащимися,

наблюдают заинтересованность в своем преподавании и испытывают взаимопонимание и поддержку со стороны родителей.

Отношения с коллегами и администрацией также играют значительную роль. Таким образом, можно сделать вывод, что на качество и эффективность работы педагогов, а также на их эмоциональное состояние положительно влияют взаимодействия с коллегами и администрацией. Педагоги ощущают поддержку со стороны своих коллег, довольны отсутствием конфликтов в коллективе и отмечают доброжелательное отношение администрации, а также справедливую оценку результатов своей работы. Такое продуктивное общение служит как психологическим ресурсом, так и стимулом для дальнейшей эффективной работы в коллективе. Причем, педагоги в возрасте от 30 до 45 лет более удовлетворены отношениями с коллегами и администрацией, чем их сверстники в возрасте от 46 до 60 лет. Это может быть объяснено тем, что молодые педагоги в большей степени нуждаются в поддержке со стороны коллег и администрации, и получают ее.

40,00% всех педагогов, независимо от возраста, выражают удовлетворение аспектом «организация профессиональной деятельности», который включает в себя следующие элементы:

- благоустройство и оснащение рабочего кабинета, а также условия работы в нем;
- общий нравственно-психологический климат в образовательном учреждении;
- систему научно-методического обеспечения, способствующую повышению профессионального мастерства;
- уровень заработной платы.

В ограниченной степени педагоги обеих возрастных групп удовлетворены возможностями для проявления и реализации своих профессиональных и личностных качеств. Это свидетельствует о том, что значительное число педагогов не проявляет стремления к повышению своего профессионального уровня и творческих способностей; не испытывает желания развиваться как в

профессиональной, так и в личной сфере; ощущает, что их успехи и достижения не всегда получают должное признание со стороны коллег и администрации; испытывает неудовлетворенность в области научно-методического поиска в образовательном учреждении.

Наименьший уровень удовлетворенности обеспечением своей деятельности наблюдается среди педагогов обеих возрастных групп. Более 50% представителей каждой возрастной группы имеют средний уровень удовлетворенности данным аспектом. Это может указывать на несоответствие между ожиданиями и потребностями педагогов в отношении условий профессиональной деятельности и их реальной реализации. Среди возможных причин неудовлетворенности обеспечением деятельности можно выделить высокую внеучебную нагрузку (значительные объемы документации) и недостаточную ресурсную и техническую базу школы (недостаточное количество лабораторного и производственного оборудования).

Результаты исследования, проведенного по методике «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана), представлены далее.

Методика исследования позволила провести диагностику мотивации профессиональной деятельности (внутренней и внешней мотивации). Качественный анализ данных, полученных в ходе диагностики педагогов разных возрастных групп, позволил выявить следующие результаты. Результаты диагностики, касающиеся показателей внутренней мотивации, представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Показатели внутренней мотивации

| Уровни внутренней мотивации | 1 группа<br>(30-45 лет) | 2 группа<br>(46-60 лет) |
|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Высокий                     | 60,00%                  | 66,67%                  |
| Средний                     | 40,00%                  | 26,67%                  |
| Низкий                      | 0%                      | 6,67%                   |

Среди педагогов первой группы (в возрасте от 30 до 45 лет) высокий уровень внутренней мотивации наблюдается у 60% участников, средний уровень отмечен у 40%, в то время как низкий уровень не зафиксирован. У педагогов второй группы (в возрасте от 46 до 60 лет) высокая внутренняя мотивация выявлена у 66,67%, средняя — у 26,67%, а низкая — у 6,67%. В контексте уровней мотивации, показатели внутренней мотивации первой группы несколько превышают аналогичные данные второй группы.

В сфере образования преобладает внутренняя мотивация, что указывает на то, что большинство педагогов выполняют свою работу, руководствуясь собственными установками, потребностями, интересами и желаниями. Внутренняя мотивация соотносится с внешне отрицательными мотивами, что свидетельствует о том, что сотрудники действуют в соответствии со своими внутренними убеждениями, однако при этом у них также преобладают негативные мотивы, связанные с оценкой ценности своей деятельности. Существуют высокие мотивы избегания неудач, и движущей силой их работы становятся наказание, осуждение со стороны руководства и коллег.

На рисунке 5 графически представлены показатели внутренней мотивации педагогов данного образовательного учреждения.

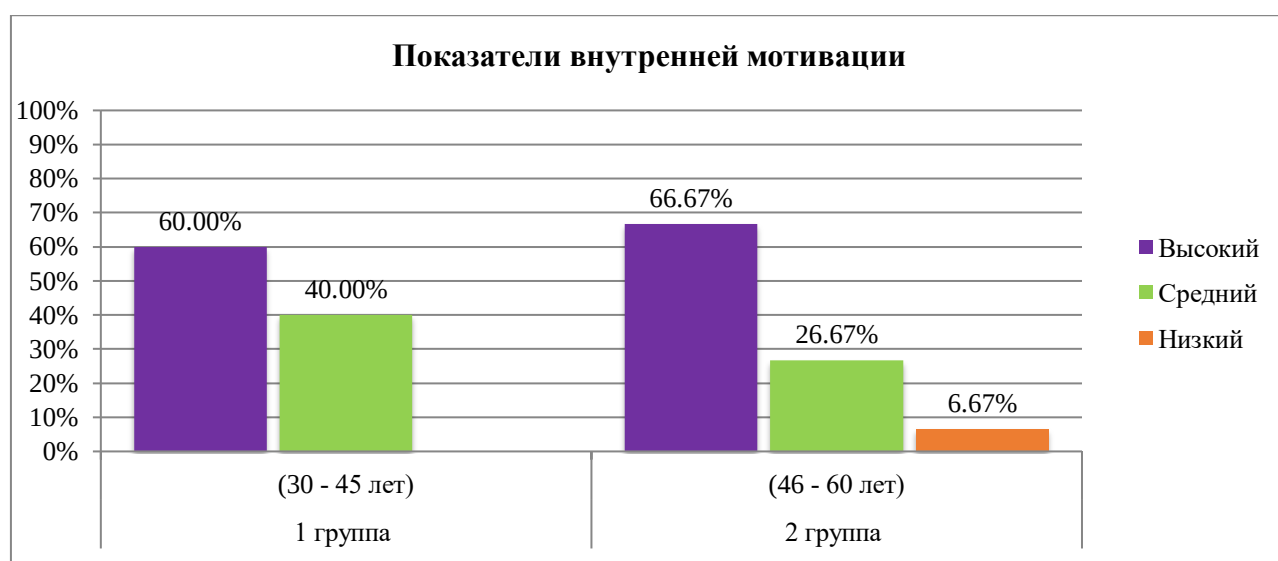


Рисунок 5 - Показатели внутренней мотивации

Внутренняя мотивация представляет собой концепцию, характеризующую такой тип детерминации поведения, при котором иницирующие и регулирующие факторы исходят из внутреннего «Я» личности и полностью интегрированы в само поведение. Деятельность, мотивируемая внутренними факторами, не предполагает внешних вознаграждений; люди занимаются ею ради самой деятельности, а не для получения каких-либо внешних предпочтений. Эта деятельность воспринимается как самоцель, а не как средство для достижения других целей.

В рамках внутренней мотивации человек находит вознаграждение в самом себе: ощущение компетентности, уверенность в своих силах и намерениях, удовлетворение от выполненной работы и самореализация. Положительная обратная связь, выражающаяся в похвале и одобрении, способствует укреплению внутренней мотивации. Результаты исследования, касающегося показателей внешней положительной мотивации, представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Показатели внешней положительной мотивации

| Уровни внешней положительной мотивации | 1 группа<br>(30-45 лет) | 2 группа<br>(46-60 лет) |
|----------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Высокий                                | 40,00%                  | 33,33%                  |
| Средний                                | 40,00%                  | 40,00%                  |
| Низкий                                 | 20,00%                  | 26,67%                  |

В первой группе среди педагогов наблюдается высокий уровень внешней положительной мотивации у 40%, средний уровень у 40% и низкий уровень у 20%. Во второй группе высокий уровень внешней положительной мотивации зафиксирован у 33,33% педагогов, средний – у 40%, а низкий – у 26,67%. Сравнивая уровни мотивации, можно отметить, что показатели внешней положительной мотивации в первой группе несколько выше, чем в второй.

Эти показатели свидетельствуют о том, что профессиональная деятельность сама по себе не имеет значительной ценности для респондентов; они больше

ориентированы на внешние стимулы, такие как материальные вознаграждения, перспектива карьерного роста и одобрение со стороны руководства.

На рисунке 6 показатели внешней положительной мотивации представлены графически.

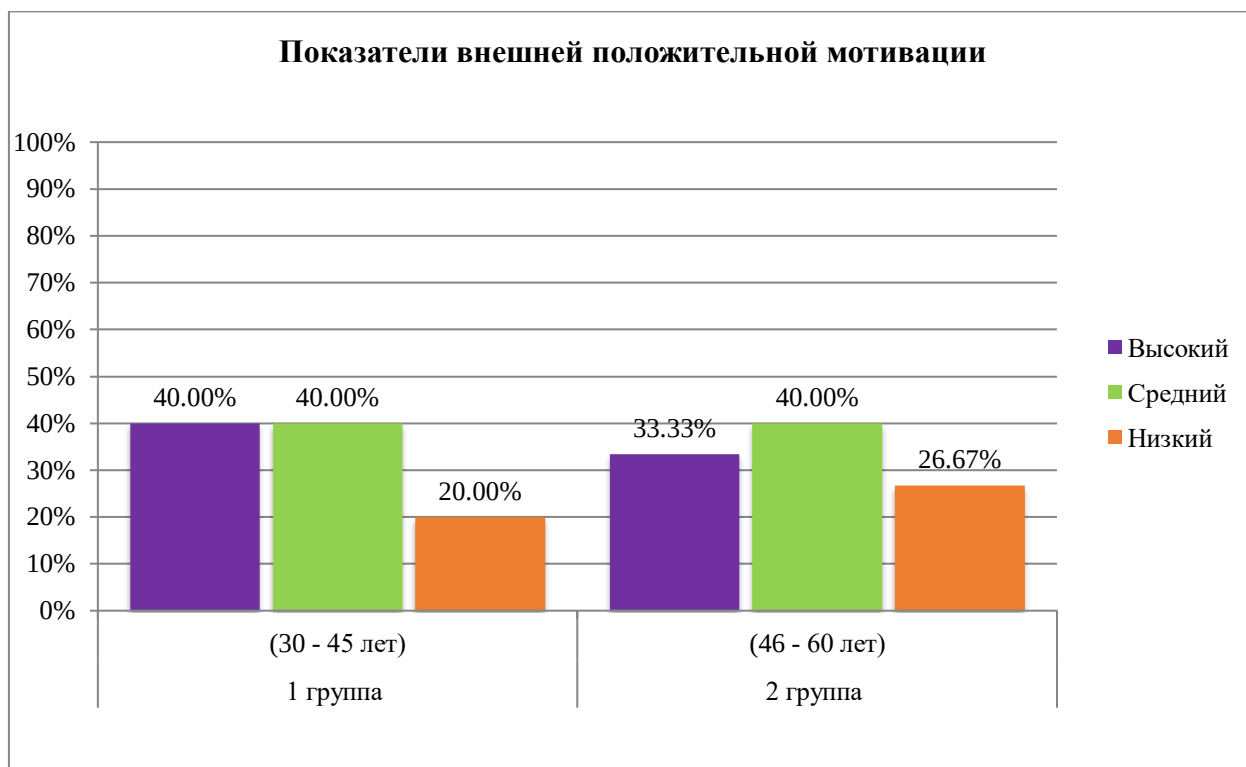


Рисунок 6 - Показатели внешней положительной мотивации

Внешняя положительная мотивация формируется на основе взаимодействия человека с окружающей средой, например, стремления получить вознаграждение или избежать наказания. Она определяется внешними психологическими и материальными условиями профессиональной деятельности. Если работник мотивирован финансовыми вознаграждениями, то деньги становятся внутренним стимулом, в то время как интерес к работе делает деньги внешним мотиватором.

Результаты исследования, касающиеся показателей внешней отрицательной мотивации, представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Показатели внешней отрицательной мотивации

| Уровни внешней отрицательной мотивации | 1 группа<br>(30-45 лет) | 2 группа<br>(46-60 лет) |
|----------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Высокий                                | 46,67%                  | 26,67%                  |
| Средний                                | 26,67%                  | 53,33%                  |
| Низкий                                 | 26,67%                  | 20,00%                  |

Что касается внешней отрицательной мотивации в первой группе, то высокий уровень отмечен у 46,67% педагогов, средний уровень - у 26,67%, а низкий уровень - у 26,8%. Вторая группа педагогов демонстрирует высокий уровень внешней отрицательной мотивации у 26,67%, средний уровень - у 53,33%, и низкий уровень - у 20%. Сравнивая уровни мотивации, можно заметить, что внешняя отрицательная мотивация у педагогов второй группы несколько превышает аналогичные показатели первой группы.

Показатели внешней отрицательной положительной мотивации представлены графически на рисунке 7.

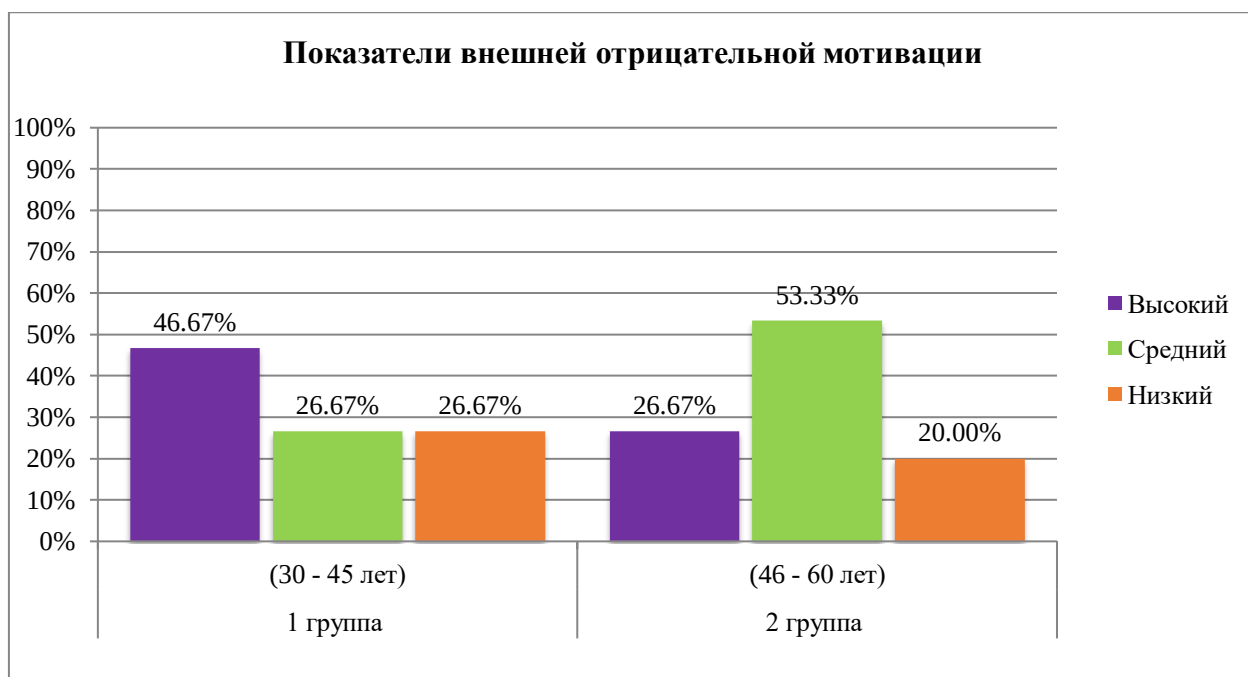


Рисунок 7 - Показатели внешней отрицательной мотивации

На рисунке 7 видно, что у большинства молодых педагогов преобладает внешняя отрицательная мотивация, что свидетельствует о доминировании мотивов избегания неудач и порицания, связанных с ценностью самой деятельности. У них также наблюдается повышенный уровень эмоциональной нестабильности.

Внешняя отрицательная мотивация представляет собой концепт, описывающий детерминацию поведения, при которой факторы, определяющие и регулирующие это поведение, находятся за пределами «Я личности» или самого поведения. Как только факторы становятся внешними, вся мотивация принимает внешний характер.

На основе полученных данных формируется мотивационный комплекс личности, представляющий собой тип соотношения между тремя видами мотивации: внутренней мотивацией (ВМ), внешней положительной мотивацией (ВПМ) и внешней отрицательной мотивацией (ВОМ). Результаты представлены в таблице 6.

Таблица 6 - Выявление мотивационного комплекса личности

| Мотивационный комплекс личности                                              | 1 группа<br>(30-45 лет) | 2 группа<br>(46-60 лет) |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Наилучший оптимальный мотивационный комплекс<br>(ВМ>ВПМ>ВОМ и<br>ВМ=ВПМ>ВОМ) | 33,33%                  | 40,00%                  |
| Наихудший мотивационный комплекс<br>(ВОМ>ВПМ>ВМ)                             | 13,33%                  | 13,33%                  |
| Промежуточный результат                                                      | 53,33%                  | 46,67%                  |

Наилучший мотивационный комплекс был обнаружен у 33,33% педагогов первой группы и у 40% педагогов второй группы. Это свидетельствует о том, что

данный показатель выше среди педагогов в возрасте от 46 до 60 лет, что указывает на то, что их активность в значительной степени обусловлена содержанием их деятельности и стремлением достичь определённых позитивных результатов, что, в свою очередь, способствует снижению уровня эмоциональной нестабильности.

Самый низкий мотивационный комплекс был выявлен у 13,33% педагогов обеих возрастных групп. Это говорит о том, что деятельность небольшой группы педагогов мотивирована страхом перед негативной оценкой и желанием избежать неудачи. Таким образом, лишь у немногих педагогов мотивы избегания начинают преобладать над ценностью самой деятельности и внешней положительной мотивацией, что, как следствие, приводит к повышению уровня эмоциональной нестабильности.

Промежуточные мотивационные комплексы, с точки зрения их эффективности, были обнаружены у большинства педагогов: 53,33% из первой группы и 46,67% из второй группы.

Результаты исследования, посвященного выявлению мотивационного комплекса личности, представлены в графическом виде на рисунке 8.

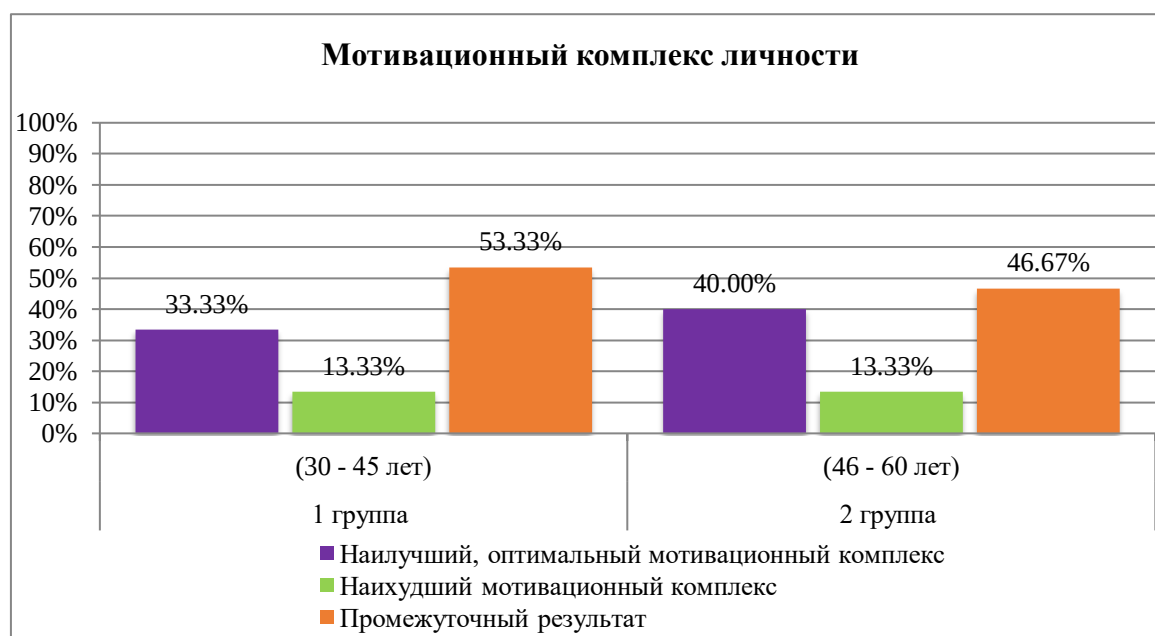


Рисунок 8 - Мотивационный комплекс личности

Данные исследования, основанные на методике «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (авторы Н.В. Журин и Е.П. Ильин), касающейся оценки удовлетворенности профессией и работой, представлены в таблице 7 и охватывают различные уровни удовлетворенности от низкой до высокой.

Таблица 7 - Удовлетворенность учителей профессией и работой

| Степень удовлетворенности | 1 группа<br>(30-45 лет) | 2 группа<br>(46-60 лет) |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Высокая                   | 40,00%                  | 46,67%                  |
| Средняя                   | 26,67%                  | 33,33%                  |
| Низкая                    | 0%                      | 20,00%                  |

Анализ данных, полученных в процессе диагностики, показывает, что высокий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью наблюдается у 40% педагогов первой группы и у 46,67% педагогов второй группы. Средний уровень удовлетворенности зафиксирован у 26,67% педагогов первой группы и у 33,33% педагогов второй группы. Низкий уровень удовлетворенности отсутствует среди педагогов первой группы, тогда как вторая группа демонстрирует 20% таких показателей.

Результаты исследования, направленного на определение неудовлетворенности профессией и работой, варьируются от низкой до высокой степени и представлены в таблице 8.

Таблица 8 - Неудовлетворенность учителей профессией и работой

| Степень неудовлетворенности | 1 группа<br>(30-45 лет) | 2 группа<br>(46-60 лет) |
|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Высокая                     | 0%                      | 0%                      |
| Средняя                     | 0%                      | 0%                      |
| Низкая                      | 33,33%                  | 0%                      |

Низкий уровень неудовлетворенности профессиональной деятельностью выявлен лишь у 33,33% педагогов первой группы, в то время как у педагогов второй группы этот показатель не обнаружен. Это может быть связано с тем, что педагоги в возрасте 30-45 лет (первая группа) в большей степени испытывают недовольство отдельными аспектами своей деятельности. В данной выборке не зафиксировано педагогов с средними и высокими показателями неудовлетворенности профессией и работой.

Графическое представление результатов исследования, касающихся степени удовлетворенности учителей своей профессией и работой, приведено на рисунках 9 и 10.

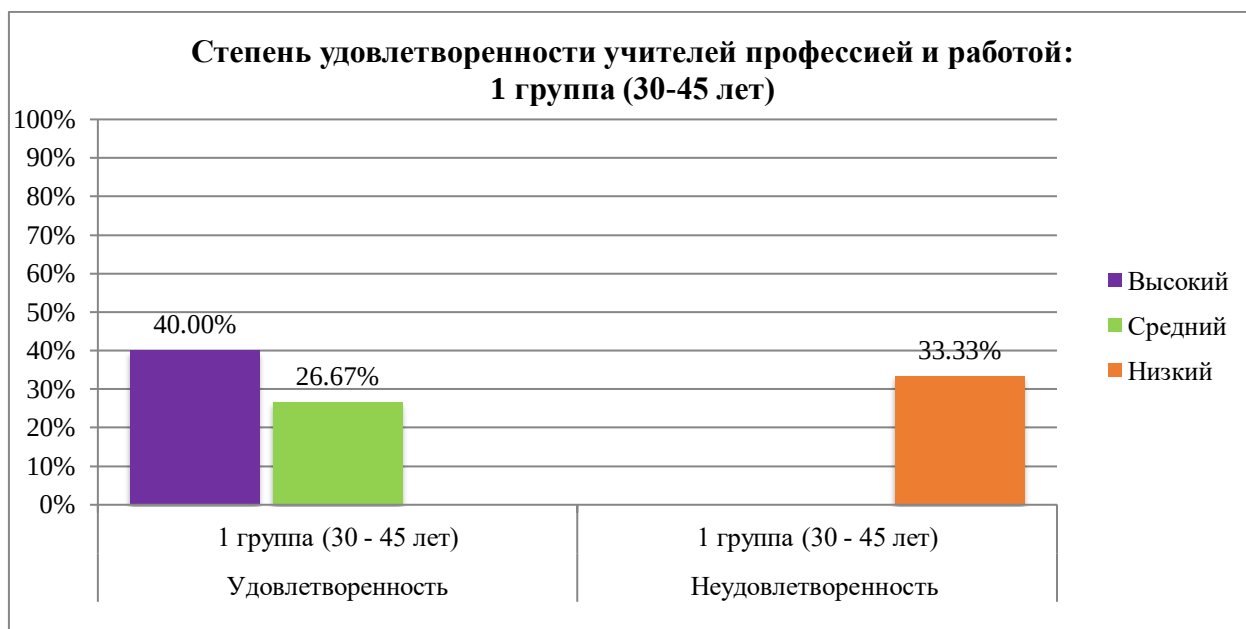


Рисунок 9 - Степень удовлетворенности профессией и работой:  
1 группа (30-45 лет)

Результаты проведенного исследования демонстрируют, что возраст и опыт педагогов имеют незначительное влияние на уровень их удовлетворенности или неудовлетворенности, рассматриваемой как комплексная психологическая характеристика отношения учителя к различным аспектам профессиональной деятельности (к труду, профессии и условиям работы).



Рисунок 10 - Степень удовлетворенности профессией и работой:  
2 группа (46-60 лет)

Результаты диагностики, осуществленной с помощью методики «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов), которая определяет уровень удовлетворенности и неудовлетворенности профессиональной деятельностью как отдельных педагогов, так и целых групп, представлены в таблице 9.

Таблица 9 - Удовлетворенность работой

| Показатели<br>удовлетворенности | 1 группа<br>(30-45 лет) | 2 группа<br>(46-60 лет) |
|---------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Вполне удовлетворен             | 6,67%                   | 6,67%                   |
| Удовлетворен                    | 33,33%                  | 20,00%                  |
| Не вполне удовлетворен          | 60,00%                  | 53,33%                  |
| Не удовлетворен                 | 0%                      | 20,00%                  |
| Крайне не удовлетворен          | 0%                      | 0%                      |

Графически результаты диагностики представлены на рисунке 11.

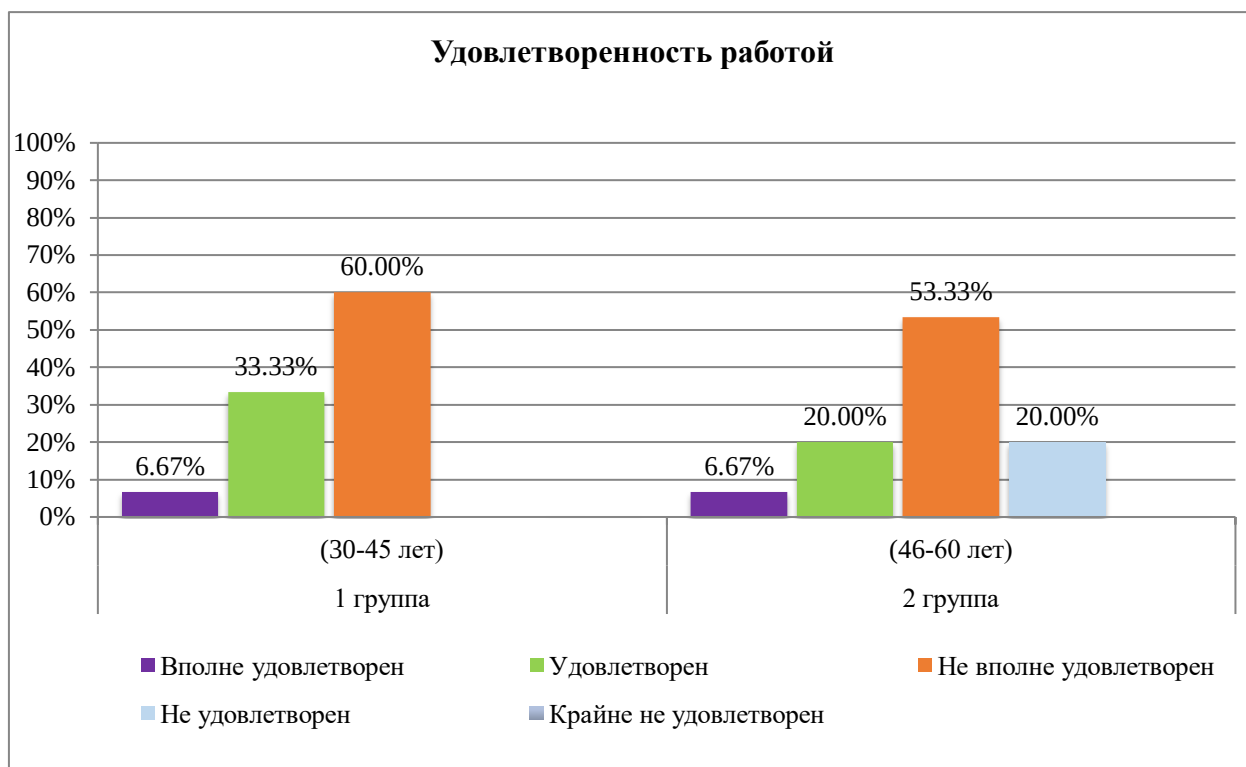


Рисунок 11 - Удовлетворенность работой

Анализ данных показывает, что среди педагогов не выявлено крайних отрицательных значений; это свидетельствует о том, что в коллективе нет педагогов, испытывающих сильную неудовлетворенность своей работой. В каждой возрастной группе 6,67% педагогов полностью удовлетворены своей работой. Удовлетворенность своей профессиональной деятельностью выражают 33,33% педагогов первой группы и 20% педагогов второй группы. Более половины педагогов (60% - первая группа и 53,33% - вторая группа) испытывают частичную неудовлетворенность, в то время как 20% педагогов второй группы не удовлетворены своей работой.

Таким образом, можно сделать вывод, что в педагогическом коллективе МБУ «Лицей 19» наблюдается частичная удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Мы также проанализировали наличие взаимосвязи между преобладающим типом мотивации педагогов и их удовлетворенностью работой, проводя корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Результаты данного анализа представлены в таблице 10.

Таблица 10 - Выявление взаимосвязи между мотивацией профессиональной деятельности и удовлетворенностью профессиональной деятельностью у сотрудников образовательного учреждения

| Методики                                                                                                            | Показатели                                         | Мотивация профессиональной деятельности по К. Замфиру в модиф. А.А. Реана |                       |                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
|                                                                                                                     |                                                    | Внутренняя мотивация                                                      | Внешняя положительная | Внешняя отрицательная |
| Методика «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) | Удовлетворен взаимоотношениями с сотрудниками      | -0,49 *                                                                   | 0,13                  | 0,27                  |
|                                                                                                                     | Предпочтение выполняемой работы высокому заработку | -0,09                                                                     | -0,50 *               | -0,36                 |
|                                                                                                                     | Профессиональная ответственность                   | -0,27                                                                     | 0,49 *                | 0,01                  |

Примечание: \* – значимая корреляционная связь ( $p \leq 0,05$ )

Корреляционная связь между типами мотивации и следующими показателями не была выявлена: интерес к работе, удовлетворенность достижениями, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности и удовлетворенность условиями профессиональной деятельности.

Однако была установлена прямая корреляционная связь между показателями «профессиональная ответственность» и «внешняя положительная мотивация». Это указывает на то, что с увеличением уровня профессиональной

ответственности у педагога растут и его мотивы, связанные с социальным престижем, высокой зарплатой и подобными факторами.

Обратная корреляционная связь была обнаружена между показателями «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» и «внутренняя мотивация». Это означает, что чем меньше удовлетворенность педагога отношениями с коллегами, тем выше его внутренняя мотивация, отражающая работу в соответствии с личными установками, потребностями и желаниями.

Также была зафиксирована обратная корреляционная связь между предпочтением выполняемой работы и высокому заработку, а также внешней положительной мотивацией. Это свидетельствует о том, что чем больше педагог удовлетворен своей работой, тем ниже его внешняя положительная мотивация, включая материальное стимулирование, возможности карьерного роста и одобрение руководства.

Для наглядного представления полученных корреляционных связей мы отразили их в виде схемы на рисунке 12.

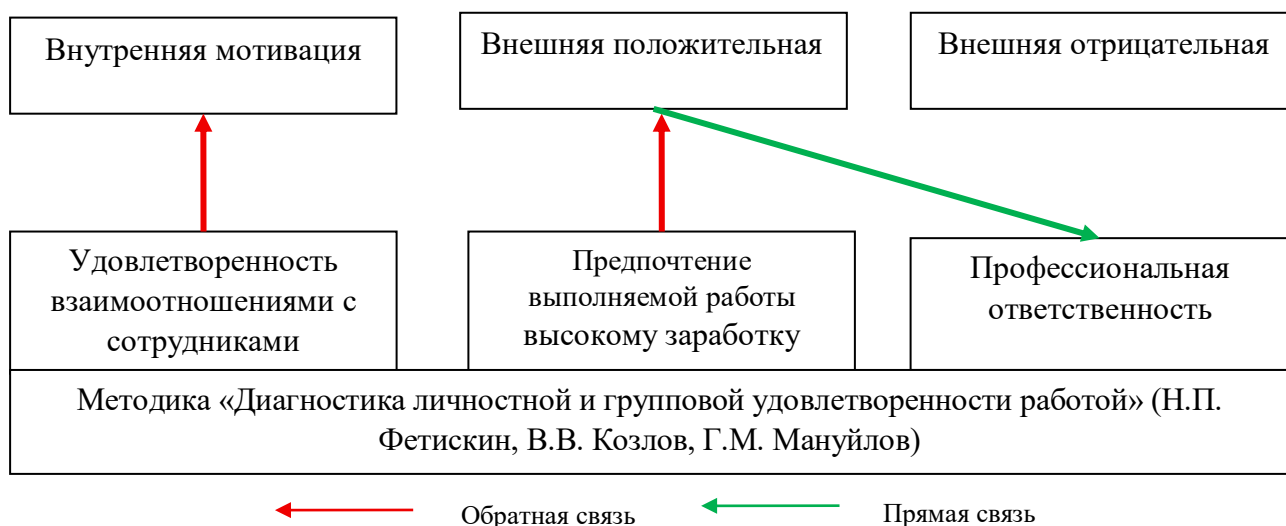


Рисунок 12 – Корреляционные связи между мотивацией и удовлетворенностью профессиональной деятельности у сотрудников образовательного учреждения

Анализ представленных данных демонстрирует, что с уменьшением удовлетворенности педагогов своими отношениями с коллегами наблюдается рост их внутренней мотивации, связанной с работой в собственных интересах. В противоположном случае, когда педагог испытывает полное удовлетворение от своей деятельности, его внешняя положительная мотивация, включающая материальные стимулы, возможности карьерного роста и одобрение со стороны начальства, снижается. Кроме того, чем выше уровень профессиональной ответственности у педагога, тем более выраженной становится его внешняя положительная мотивация, поскольку они стремятся к большему финансовому вознаграждению за свою ответственность.

Таким образом, можно сделать вывод, что педагоги с преобладающей внутренней мотивацией действуют, опираясь на свои желания и внутренние установки, и не испытывают влияния со стороны коллег. Им не интересны мотивы, связанные с социальным престижем или материальными благами, что приводит к их низкому уровню удовлетворенности отношениями с коллегами и социальными аспектами работы в образовательном учреждении.

Следует отметить, что такие аспекты удовлетворенности работой, как интерес к профессии, удовлетворение достигнутыми результатами, взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, не оказывают значительного влияния на тип мотивации педагогов.

Среди значимых корреляционных связей были выявлены отношения между профессиональной ответственностью и внешней положительной мотивацией, удовлетворенностью взаимоотношениями с коллегами и внутренней мотивацией, а также предпочтением выполнения работы с высоким доходом и внешней положительной мотивацией.

## **2.3 Пути и возможности повышения удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью в общеобразовательных учреждениях**

Удовлетворенность работой личности определяется её мотивацией и потребностями. Для повышения уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью у педагогов руководство должно предпринять меры, которые ранее не применялись в организации. Степень удовлетворенности профессиональной деятельностью отражает стремление педагога продолжать свою деятельность в данной организации, что подразумевает, что существующие меры становятся неэффективными для большинства сотрудников.

Например, педагоги, у которых доминирует внутренняя мотивация, действуют исходя из своих собственных желаний и установок. Их не привлекают отношения с коллегами, им не важны социальные статусы или материальные выгоды, что приводит к низкой удовлетворенности взаимодействием с другими сотрудниками образовательного учреждения. Данная проблема может быть решена путем внедрения мероприятий, направленных на сплочение и активное сотрудничество всех педагогов. Это могут быть не только регулярные планерки, которые позволят коллегам быть в курсе работы друг друга, но и семинары, методические часы, на которых можно обсуждать актуальные вопросы педагогической практики и делиться опытом. Мероприятия должны охватывать содержание работы педагогов, чтобы заинтересовать всех участников: для одних это может быть новое в профессиональной деятельности, для других – возможность общения с коллегами. Взаимодействие с коллегами позволит педагогам с сильной внутренней мотивацией взглянуть на своих сотрудников под другим углом, лучше узнать их и наладить отношения, что, в свою очередь, повысит их удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Педагогам с высокой профессиональной ответственностью следует пересмотреть их рабочие обязанности. Возможно, такие специалисты не используют весь свой потенциал, оставаясь в «второстепенных ролях», однако

при этом они подходят к своей работе ответственно и добросовестно. Для повышения их удовлетворенности профессиональной деятельностью и мотивации необходимо внедрять стимулы. Если педагог уже занимает ответственную должность, стоит переосмыслить систему мотивации, чтобы «разбудить» его интерес, возможно, изменив акценты ответственности. Кроме того, важно сблизить высококвалифицированных педагогов с рядовыми сотрудниками образовательного учреждения, что позволит последним улучшить удовлетворенность профессиональной деятельностью в общении с руководством, а тем, чья ответственность будет пересмотрена, это даст возможность повысить интерес к работе, уровень амбиций и удовлетворенность достигнутыми результатами.

Для педагогов, которые ставят финансовые выгоды выше своей профессиональной деятельности, важно повысить интерес к работе и удовлетворенность результатами. Это можно достичь путем организации новой структуры образовательного учреждения, например, внедрения проектов с грантовой поддержкой. Предполагается, что такой формат может привлечь внимание педагогов, поскольку они будут активно участвовать в разработке проектов, что соответствует их интересам. Грантовая поддержка обеспечит материальное вознаграждение, способствующее удовлетворению внешних мотивационных факторов.

Для повышения удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью необходимо учитывать следующие принципы:

- учет интересов педагогов: управление мотивацией педагогической деятельности в образовательных учреждениях должно основываться на реальных интересах педагогов;
- ответственность: мотивация педагогов должна строиться на основе взаимной ответственности между образовательным учреждением и каждым педагогом, при условии четкого соблюдения взаимных обязательств;
- согласованность: совместное обсуждение конкретных задач и методов их решения;

- рефлексивность: проведение анализа и корректировка деятельности и подходов педагогов;
- непрерывность профессионального развития: этот аспект определяется федеральным государственным образовательным стандартом;
- саморазвитие: акцент на актуализации внутренних источников развития, интенсификации прогресса и способности адаптироваться к изменившимся условиям.

Нематериальные рекомендации повышения удовлетворенностью педагогов профессиональной деятельностью:

На уровне педагогов:

- увеличение мотивационного потенциала педагогов;
- организация наставнической и тьюторской деятельности (шефство и пары, наставничество);
- развитие навыков сохранения психологического благополучия и профилактика эмоционального выгорания;
- формирование стремления к саморазвитию.

На уровне образовательного учреждения:

- создание условий для профессионального роста педагогических кадров;
- формирование поддерживающей положительной эмоциональной атмосферы;
- развитие педагогического коллектива единомышленников, объединенных общей целью и миссией;
- создание комфортного психологического климата в коллективе через организацию различных мероприятий;
- сохранение и пополнение молодого кадрового резерва.

Ключевой особенностью рекомендаций для педагогов с более чем 20-летним стажем является признание их опыта и уважение к нему:

– Вовлечение в наставничество: опытным учителям следует предложить стать наставниками для молодых специалистов. Это не только позволит им делиться знаниями и опытом, но и даст возможность почувствовать свою ценность и востребованность.

– Участие в разработке образовательных программ и методик: необходимо привлекать опытных педагогов к созданию новых учебных материалов и разработке инновационных подходов к обучению. Это даст им возможность реализовать свой творческий потенциал и внести значимый вклад в развитие учебного заведения.

– Публичное признание заслуг: рекомендуется проводить торжественные мероприятия, на которых будут чествовать опытных педагогов, а также рассказывать о них в школьной газете или на официальном сайте.

– Приглашение опытных преподавателей в качестве спикеров на конференции и семинары: следует предоставить возможность делиться своим опытом на профессиональных мероприятиях.

Применение указанных методов поможет создать систему мотивации, способствующую не только сохранению профессиональных навыков квалифицированных педагогов, но и их постоянному развитию. Это, в свою очередь, окажет значительное влияние на развитие учебного заведения и повышение качества обучения учащихся.

К рекомендациям повышения удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью, стаж работы которых составляет 0-5 лет, с целью поддержания интереса и вдохновения в своей профессиональной деятельности относятся следующие моменты:

– саморазвитие и профессиональное совершенствование способны привнести в рабочие процессы элемент творчества. Важно изучать новые методы и подходы, перенимать опыт и знания коллег, а также экспериментировать с различными методами и технологиями, принимая участие в курсах и вебинарах;

– рефлексия на основе обратной связи позволяет более глубоко осознать свои сильные и слабые стороны. Необходимо регулярно анализировать

свои достижения и ошибки. Осознанный подход к ошибкам способствует извлечению из них уроков и предотвращению их повторения в будущем. Источниками обратной связи могут служить коллеги, заместители директоров, родители или сами учащиеся;

- рекомендуется проявлять индивидуальность, создавая авторские материалы, такие как уроки, презентации и дидактические игры. Такой подход сделает процесс обучения более увлекательным и интересным;

- крайне важно сохранять баланс между профессиональной деятельностью и личной жизнью. Не стоит брать на себя больше, чем вы способны выполнить. Определите свои границы и помните о времени, которое можно провести с близкими, друзьями и занимаясь любимыми увлечениями;

- продвижение по карьерной лестнице является важным стимулом для молодых учителей. Поэтому, начиная педагогическую карьеру, молодой специалист должен иметь ясное представление о возможных путях карьерного роста, таких как получение должности заместителя директора или повышение профессиональной категории;

- признание профессиональных успехов молодого педагога со стороны общества, руководства школы и коллег служит мощным стимулом для его дальнейшего роста. Это может проявляться в различных формах, таких как присвоение почётных званий и наград, например, «Учитель года», публикация статей в специализированных изданиях, участие в государственных и региональных конкурсах, а также слова благодарности и поздравления от родителей и учеников;

- для повышения эффективности работы молодых специалистов необходимо создать для них комфортные условия труда, соответствующие современным требованиям и оснащенные необходимым оборудованием;

- материальное стимулирование является одним из ключевых факторов мотивации молодых педагогов. Дополнительные выплаты за участие в специальных проектах, бонусы и премии могут служить эффективными инструментами для привлечения и удержания молодых специалистов.

Таким образом, внутренние мотивы, формирующие поведение человека, представляют собой крайне сложное явление. В связи с этим, предсказать реакцию членов педагогического коллектива на различные системы мотивационного воздействия становится весьма затруднительно. Мотивация осуществляется через систему стимулов, что подразумевает, что любые действия педагога должны иметь для него как положительные, так и отрицательные последствия в контексте удовлетворения его потребностей или достижения целей.

Возможность наблюдать результаты своей педагогической деятельности уже способствует формированию положительной внутренней мотивации и готовности воспринимать требования контроля как способствующие повышению качества работы. Если же игнорировать мотивационный потенциал педагогов, это может привести к неудовлетворенности своей работой и негативному отношению к профессиональной деятельности. Поэтому важно не только стимулировать мотивационный потенциал педагогов, но и развивать их умение самостоятельно его использовать.

Качественная профессиональная мотивация сотрудников основывается на своевременном и грамотном анализе потребностей и мотивов каждой отдельной личности. Возможность быть услышанным и понятым является неотъемлемым элементом мотивационной сферы любого человека.

## **Выводы по 2 главе**

Цель данного эмпирического исследования заключается в определении уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью среди педагогов в общеобразовательных учреждениях. Исследование проводилось на базе МБУ «Лицей 19» в городском округе Тольятти. В нем принимали участие 100 педагогов, среди которых 18 мужчин и 82 женщины. Средний возраст участников составил 46 лет, минимальный возраст – 30 лет, максимальный – 60 лет.

Для проведения исследования были выбраны следующие диагностические методики: «Изучение удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении» (Е.Н. Степанов), «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана), «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (Н. В. Журин, Е.П. Ильин), а также «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Результаты исследования показали, что большинство педагогов имеют средний уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью. Небольшое количество сотрудников продемонстрировало высокий уровень удовлетворенности, в то время как аналогичное число участников указало на низкий уровень удовлетворенности. Анализ мотивации педагогических работников показал, что у большинства из них преобладает внешне отрицательная мотивация, на втором месте находится внутренняя мотивация, затем следует внешне положительная мотивация, а на последнем – равенство внутренней мотивации и внешне отрицательных мотивов.

Внутренние мотивы, влияющие на поведение человека, являются весьма сложными, что затрудняет прогнозирование реакции членов педагогического коллектива на различные системы мотивационного воздействия. Мотивация реализуется через систему стимулов, и любые действия педагога должны иметь для него как положительные, так и отрицательные последствия с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения целей. Способность видеть результаты своей педагогической деятельности способствует формированию положительной внутренней мотивации и готовности воспринимать требования контроля, направленные на повышение качества работы. Игнорирование мотивационного потенциала педагога может привести к неудовлетворенности своей деятельностью и негативному восприятию профессии. Поэтому важно не только стимулировать мотивационный потенциал педагогов, но и развивать их умение использовать его самостоятельно. Основой для качественной профессиональной мотивации сотрудников является своевременный и

корректный анализ потребностей и мотивов каждой личности. Возможность быть услышанным и понятым является неотъемлемой частью мотивационной сферы любого человека.

Педагоги с преобладанием внутренней мотивации работают, основываясь на своих желаниях и внутренних установках. Их не мотивируют отношения с коллегами, им не важен социальный престиж или материальные блага, что приводит к низкой удовлетворенности взаимодействием с коллегами и социальными аспектами работы в образовательном учреждении.

На тип мотивации педагогов не оказывают влияния такие показатели удовлетворенности профессиональной деятельностью, как интерес к работе, удовлетворенность достижениями, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности и удовлетворенность условиями профессиональной деятельности.

Значимые корреляционные связи были выявлены между показателями профессиональной ответственности и внешней положительной мотивацией, между удовлетворенностью взаимоотношениями с коллегами и внутренней мотивацией, а также между предпочтением выполняемой работы высокому заработку и внешней положительной мотивацией.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современной психологической литературе концепция «удовлетворенность» рассматривается с различных ракурсов и имеет множество значений.

Анализируя различные определения удовлетворенности профессиональной деятельностью, можно прийти к выводу, что это понятие представляет собой оценочное отношение, характеризующее соответствие между желаниями работников, их ожиданиями и реальными условиями профессиональной деятельности, а также результатами их деятельности. Содержание удовлетворенности трудом охватывает как само отношение к работе, так и стремление работника реализовать свои способности и усилия для достижения определенных результатов. Следовательно, проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью тесно связана с рабочей мотивацией и представлениями работников о своей деятельности. Эти представления формируются на основе мотивационных ориентиров и реального поведения.

Таким образом, удовлетворенность профессиональной деятельностью можно рассматривать как уровень восприятия работниками как материальных, так и нематериальных стимулов, предоставляемых руководством, а также как сравнительный анализ этих стимулов с личными запросами работников.

Проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью является многоаспектной и многогранной, и ею занимались как отечественные, так и зарубежные ученые. Значительный вклад в изучение этой проблемы внесли такие исследователи, как Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, А. Маслоу, Э. Мэйо, М. Аргайл, Э. Лоутер, Л. Портер, К. Замфир и другие. Среди отечественных психологов следует выделить мнения В.А. Ядова, А.Г. Здравомыслова, Е.А. Заруцкой, Н.С. Пряжникова, А.В. Карпова и других.

Проблема удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью становится особенно актуальной в условиях социокультурных вызовов, стоящих перед современным образованием. Теоретические аспекты этой проблемы представлены в работах Кузьминой Н.Ф., Реана А.А., Митиной Л.М.

Удовлетворенность трудом педагогов может быть рассмотрена с различных точек зрения:

- как «отношение к деятельности, соответствующее потребностям, вкусам, оценкам, склонностям, принципам и убеждениям человека»;
- как «эмоционально-психическое состояние»;
- как «оценка трудовой ситуации»;
- как «совокупность социально фиксированных установок, включающих когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты»;
- как «мотивация деятельности».

В настоящее время проблема удовлетворенности трудом педагогов поднимается достаточно часто и требует новых подходов к организации педагогической деятельности, а также к формированию новых отношений между участниками образовательного процесса. Результаты труда педагога во многом зависят от его отношения к профессиональной деятельности.

Цель данного эмпирического исследования заключается в оценке уровня удовлетворенности трудом среди педагогов общеобразовательных учреждений. Исследование было организовано на базе МБУ «Лицей 19» в городе Тольятти. В нем приняли участие 100 педагогов, из которых 18 были мужчинами и 82 женщинами. Средний возраст участников составил 46 лет, при этом минимальный возраст – 30 лет, а максимальный – 60 лет.

Для проведения исследования были выбраны диагностические методики: «Изучение удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении» (Е.Н. Степанов); «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана); «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (Н. В. Журин, Е.П.

Ильин); «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Согласно результатам исследования, большинство педагогов демонстрируют средний уровень удовлетворенности своим трудом, в то время как небольшая часть сотрудников имеет высокий уровень удовлетворенности, и аналогичное количество — низкий. Анализ мотивации педагогических работников показал, что у большинства преобладает внешне отрицательная мотивация, на втором месте находится внутренняя мотивация, далее следует внешне положительная мотивация, а на последнем — равенство внутренней мотивации и внешне отрицательных мотивов.

Внутренние мотивы, определяющие поведение человека, достаточно сложны, что делает затруднительным прогнозирование реакции членов педагогического коллектива на различные системы мотивационного воздействия. Мотивация реализуется через систему стимулов, и любые действия педагога должны приводить к положительным или отрицательным последствиям с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения целей. Возможность видеть результаты своего труда создает положительную внутреннюю мотивацию и способствует готовности педагогов воспринимать требования контроля, направленные на повышение качества работы. В противном случае, игнорирование мотивационного потенциала может привести к неудовлетворенности трудом и негативному отношению к профессиональной деятельности. Поэтому важно не только стимулировать мотивационный потенциал педагогов, но и развивать их умение самостоятельно его использовать. Основой для качественной профессиональной мотивации сотрудников является своевременный и тщательный анализ потребностей и мотивов каждого отдельного человека. Возможность быть услышанным и понятым является неотъемлемой частью мотивационной сферы любого индивида.

Педагоги, обладающие внутренней мотивацией, действуют, основываясь на своих желаниях и личных установках. Их не побуждают к работе отношения с

коллегами, и они не стремятся к социальному престижу или материальным благам, что делает их недостаточно удовлетворёнными взаимодействием с другими сотрудниками в образовательном учреждении.

Тип мотивации педагогов оказывается независимым от таких показателей, как интерес к работе, удовлетворенность достижениями, качество взаимоотношений с руководством, уровень профессиональных притязаний и условия труда.

Были выявлены значимые корреляции между показателями, такими как профессиональная ответственность и внешняя положительная мотивация, а также между удовлетворённостью взаимоотношениями с коллегами и внутренней мотивацией, а также между предпочтением выполняемой работы высокому заработку и внешней положительной мотивацией.

Для повышения уровня удовлетворённости педагогов в общеобразовательных учреждениях были разработаны рекомендации, направленные на повышение удовлетворенности педагогических работников профессиональной деятельностью.

Для повышения удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью необходимо учитывать следующие принципы:

- учет интересов педагогов: управление мотивацией педагогической деятельности в образовательных учреждениях должно основываться на реальных интересах педагогов;
- ответственность: мотивация педагогов должна строиться на основе взаимной ответственности между образовательным учреждением и каждым педагогом, при условии четкого соблюдения взаимных обязательств;
- согласованность: совместное обсуждение конкретных задач и методов их решения;
- рефлексивность: проведение анализа и корректировка деятельности и подходов педагогов;
- непрерывность профессионального развития: этот аспект определяется федеральным государственным образовательным стандартом;

– саморазвитие: акцент на актуализации внутренних источников развития, интенсификации прогресса и способности адаптироваться к изменившимся условиям.

Таким образом, внутренние мотивы, определяющие поведение человека, являются крайне сложными, что затрудняет прогнозирование реакции членов педагогического коллектива на различные системы мотивационного воздействия. Мотивация осуществляется через систему стимулов, при этом любые действия педагога должны иметь для него позитивные или негативные последствия, связанные с удовлетворением его потребностей или достижением целей.

Возможность видеть результаты своей педагогической деятельности формирует положительную внутреннюю мотивацию и готовность воспринимать требования контроля, способствующие улучшению качества работы. Игнорирование мотивационного потенциала может привести к неудовлетворенности трудом и негативному отношению к профессиональной деятельности. Поэтому необходимо не только стимулировать мотивационный потенциал педагогов, но и развивать их способности к самостоятельному использованию.

Качественная профессиональная мотивация сотрудников основывается на своевременном и грамотном анализе потребностей и мотивов каждой отдельной личности. Возможность быть услышанным и понятым является неотъемлемой частью мотивационной сферы каждого человека.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Акимов, И.Б. Факторы удовлетворенности работой педагогов общеобразовательных учреждений, 2017г. / И.Б. Акимов. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-udovletvorennosti-rabotoy-pedagogov-srednego-obscheobrazovatel'nogo-uchrezhdeniya>. (дата обращения:22.11.2024). – Текст: электронный.
2. Багдасарян, В. Э. Педагогические системы. Цивилизационно-ценностные основания / В. Э. Багдасарян, архимандрит Сильвестр (С. П. Лукашенко). - Издательско-полиграфический комплекс «Индиго», 2023. - 418 с. - <https://уралзвон.рф/collection/semiya-i-vospitanie/product/nashe-sokrovischekniga-o-semeynyh-tsennostyah-tatyana-grudkina> (дата обращения: 01.06.2025). - Электронный ресурс.
3. Белухин, Д.А. Педагог: от любви до ненависти (Техника профессионального поведения) / Д. А. Белухин. – Москва, 2014.– 232 с.
4. Биссенек, Н.П. Изучение особенностей мотивации профессионального развития педагогов / Н.П. Биссенек // Управление ДОУ. – 2019. – 7. – С.92-95.
5. Бляхман, Л.С. Производственный коллектив / Л.С. Бляхман. - Москва,1979. – С. 61-62
6. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды / Под ред. Д. И. Фельдштейна. – Издание 2-е, стереотипное. – Москва: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 2017. – 351 с.
7. Большой психологический словарь. — Санкт-Петербург: Прайм — Еврознак, 2005. — С.7
8. Бюссинг, А. Мотивация и удовлетворенность / А.Бюссинг. - Санкт-Петербург: Питер, 2002.

9. Вести Самарской области сообщили о нехватке учителей в регионе. – URL: <https://news.rambler.ru/education/48681356-vlasti-samarskoy-oblasti-soobschili-o-nehvatke-uchiteley-v-regione/>. (дата обращения: 22.11.2023). – Текст: электронный.
10. Визгина, Е. Н. Профилактика синдрома эмоционального выгорания воспитателей в условиях введения ФГОС дошкольного образования / Е. Н. Визгина. Под общ. ред. М.Е. Верховкина, А. Н. Атарова. – Санкт-Петербург: Издательство КАРО, 2024. – 312 с.
11. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Экономистъ, 2008. – 670 с.: ил.
12. Герцберг, Ф. Мотивация в работе / Ф. Герцберг, Б. Моснер, Б. Блох, Б. Снидерман. - Москва: Вершина, 2006. – 240 с.
13. Глухих, Л.С. Удовлетворенность трудовой деятельностью. Электронный ресурс. - Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/46573/>. (дата обращения: 13.12.2024). - Текст: электронный.
14. Головчин, М.А. Отношение к учительскому труду у городских и сельских педагогов: По материалам социологического мониторинга. 2018г. / М.А. Головчин. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otnoshenie-k-uchitelskomu-trudu-u-gorodskih-i-selskih-pedagogov-po-materialam-sotsiologicheskogo-monitoringa>. (дата обращения: 22.11.2023). – Текст: электронный.
15. Джеймс, У. Беседы с педагогами о психологии / У. Джеймс. – Пер. с англ. – Москва, 1998. – 133 с.
16. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуэлл. - Санкт-Петербург, 2001.
17. Дружилов, С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека / С. А. Дружилов // Сибирский педагогический журнал. – 2020. – №6. – С. 171-178.
18. Жутикова, Н.В. Педагогу о психологической помощи: Кн. для учителя / Н.В. Жутикова. – Москва: Речь, 2018. – 214 с.
19. Замфир, К. Удовлетворенность трудом / К. Замфир. - Москва, 1983.

20. Заруцкая, Е.А. Методы и инструменты исследования трудовой деятельности персонала организации / Е.А. Заруцкая // Актуальные проблемы управления: теория и практика Материалы III Международной научно-практической заочной коференции. Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «Тверской гос. университет»; редкол.: Н.Н. Беденко, д.э.н., проф.,(и др.). - 2016. - С. 109-120
21. Здравомыслов, А.Г. Отношение к труду и ценностные ориентации личности / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов // Социология в СССР. Москва: Мысль, 1965. - Т.2. - С.189–208.
22. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования / Э.Ф. Зеер. - Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003.
23. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – Санкт - Петербург: Издательство «Питер», 2020. – 512 с.
24. Ильясов, Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / под ред. В.Г. Андрееенкова. - Москва, 1988.
25. Кирдянкина, С.В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» / С.В. Кирдянкина // Управление современной школой. – 2014. – № 6. – С. 33-37.
26. Королькова, Е.И Факторы развития удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью / Е.И. Королькова // Проблемы формирования личности учащейся молодежи в условиях модернизации системы образования: Сборник науч. статей / Отв.ред. Павлов И.В., Павлов И.П. – Чебоксары: ЧГПУ им. И.Я. Яковлева, 2021. – С. 83-86.
27. Королькова, Е. И. Мотивационно-потребностный механизм формирования эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности / Е.И. Королькова // Проблемы формирования личности учащейся молодежи в условиях модернизации системы образования: Сборник науч. статей. / Отв. ред. Павлов И.В., Павлов И.П. – Чебоксары: ЧГПУ им. И.Я. Яковлева, 2020. – С. 77-80.

28. Королькова, Е.И. Оптимальный мотивационный комплекс как механизм формирования эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности / Е.И. Королькова // Проблемы формирования личности учащейся молодежи в условиях модернизации системы образования: Сборник науч. статей / Отв. ред. Павлов И.В., Павлов И.П. – Чебоксары: ЧГПУ им. И.Я. Яковлева, 2021. – С. 48-49.

29. Королькова, Е.И. Потребности педагога как источники педагогической деятельности / Е.И. Королькова // Состояние и перспективы развития образования в России. Сборник научных трудов. Выпуск 2. Часть 1. – Москва: МГОПУ им. М.А. Шолохова, 2019. – С. 42-47.

30. Королькова, Е.И. Профессиональное выгорание педагога и пути его преодоления / Е.И. Королькова // Проблемы формирования личности учащейся молодежи в условиях модернизации системы образования: Сборник науч. статей / Отв. ред. Павлов И.В., Павлов И. П. – Чебоксары: ЧГПУ им. И.Я. Яковлева, 2022. – С. 49-52.

31. Королькова, Е. И. Социально-педагогические формирования эмоционально-оценочного отношения условия педагогов к профессиональной деятельности / Е.И. Королькова // Среднее профессиональное образование. – 2020. – №11. – С.14-17.

32. Королькова, Е.И. Стратегия организации мотивирующей среды образовательного учреждения / Е.И. Королькова // Совершенствование системы подготовки педагогических кадров в условиях национально-регионального образования: Сборник науч. статей подготовлен на основе материалов Всероссийской научно-практической конференции. - Чебоксары: МПА, 2019. – С. 231-232.

33. Королькова, Е.И. Условия формирования эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности / Е.И. Королькова // Педагогические основы развития креативности студентов и школьников: Сборник науч. статей подготовлен на основе материалов 3 Международной научно-практической конференции. – Москва: МГПИ, 2023. – С.15-17.

34. Королькова, Е.И. Формирование эмоционально-оценочного отношения педагогов к профессиональной деятельности: Методическое пособие / Е.И. Королькова. – Москва: АПК и ППРО, 2018. – 62 с.
35. Красношлыкова, О.Г. Престиж профессии педагога как ресурс повышения удовлетворенности профессиональной деятельностью. 2018 г / О.Г. Красношлыкова, И.В. Шефер, М.В. Садретдинова, Е.В. Бородкина. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prestizh-professii-pedagoga-kak-resurs-povysheniya-udovletvorennosti-professionalnoy-deyatelnostyu>. (дата обращения: 22.11.2023). – Текст: электронный.
36. Кузьмина, Н.В. Очерки психологии труда педагога: психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности / Н.В. Кузьмина. – Ленинград: СССР, 1967. – 214 с.
37. Кузьмина, Н. В. Профессианализ деятельности педагогов / Н.В. Кузьмина. – Москва, 2009. – 365 с. - С.22, 118.
38. Кузнецов, Ю. Д. Профессиональный стаж как фактор изменения удовлетворенности трудом / Ю.Д. Кузнецов, Ю.П. Поваренков, Н.А. Цветкова // Вестник ТГПУ. 2006 №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-stazh-kak-faktor-izmeneniya-udovletvorennosti-trudom> (дата обращения: 26.04.2024). - Текст: электронный.
39. Кухарев, Н.В. На пути к профессиональному совершенству / Н.В. Кухарев. – Москва, 2020. – 159с.
40. Лепешова, Е. Мотивация труда в образовательном учреждении: общие подходы / Е. Лепешова // Вести образования. – 2009. – №8. – С.41
41. Линчук, Т.П. Социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность педагогической деятельностью / Т.П. Линчук, И.М. Михалева, Д.П. Посканная // Вестник Иркут. гос. техн. ун-та. - 2013. - № 8(79). - С. 282–287.
42. Ломов, Б.Ф. Проблемы деятельности в психологии / Б.Ф. Ломов // Психологический журнал. – 2001. – Т. 2. - № 5. – С. 3-22.

43. Майер, А. Молодые педагоги составляют малую часть учительского состава в школах / А. Майер. – URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2023/09/25/996850-molodie-pedagogi-sostavlyayut-maluyu-chast-uchitelskogo-sostava>. (дата обращения: 22.11.2023). – Текст: электронный.
44. Маляков, П.Л. Труд педагога: анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом / П.Л. Маляков // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. - 2015. - №1. - С.195-197.
45. Маркова, А. К. Психология труда учителя / А. К. Маркова. – Москва: Просвещение, 2021. – 214 с.
46. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Пер. с англ. — Санкт-Петербург: Евразия, 2019. – 350 с.
47. Маслинский, К.А. Остаться учителем? Факторы, влияющие на отношение к уходу из учительской профессии / К.А. Маслинский, В.А. Иванюшина // Вопросы образования. - 2016. – № 4. – URL: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/ocz2vuri9u/direct/198507423> (дата обращения: 22.11.2023). – Текст: электронный.
48. Маусов, Н. К. Адаптация персонала в организации. Педагог как личность и профессионал (психологические проблемы) / Н.К. Маусов. – Москва: Издательство «Дрофа», 2024. – 216 с.
49. Митина, Л.М. Психологическая диагностика коммуникативных способностей педагога /Л.М. Митина. – Кемерово: Изд-во КемГУ, 2019. – 313 с.
50. Митина, Л.М. Психология профессионального развития педагога / Л.М. Митина. – Кемерово: Изд-во КемГУ, 2018. – 214 с.
51. Митина, Л.М. Психология профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – Москва, 2011. – 269 с.
52. Монгуш, О. О. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения / О.О. Монгуш // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VII

международная научная конференция. г. Самара, август 2015 года; – Самара: Асгард, 2021. – С. 47-51.

53. Патрушев В.Д. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты / В.Д. Патрушев, Н.А. Калмакан. - Москва, 1993.

54. Преподобный Паисий Святогорец. О выборе профессии. Прп. Паисий Святогорец / Преподобный Паисий Святогорец. - Элеос, 2017. – 32 с. - <https://www.ypalzvon.pf/collection/broshyury/product/o-vybore-professii-prp-paisiy-svyatogorets> (дата обращения: 01.06.2025). - Электронный ресурс.

55. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – Москва: Изд-во: Институт практической психологии, 1996. – 246 с.

56. Реан, А. А. Психология и педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. – Санкт-Петербург: Питер, 2020. – 154 с.

57. Реан, А.А. Социальная педагогическая психология /А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. – Санкт-Петербург: Питер, 2019. – 416 с:

58. Реан, А.А. Факторы стрессоустойчивости учителей / А.А. Реан, А.А. Баранов // Ворп. психол. 1997. - №1. - С. 45-55.

59. Реан, А. А. Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. - Санкт-Петербург: Питер, 2005. – 418 с.

60. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – Издание 3-е, испр. и доп. – Санкт-Петербург: 2002. – 720 с.

61. Священник Алексей (Мороз) Основы православной психологии. Путь к исцелению = Путь к исцелению [Текст] : [монография] / свящ. Алексей (Мороз). - 2-е изд. - Москва : Библио-Глобус, 2016. - 535 с.

62. Сидоров, С.В. Обоснование организационно-управленческих условий эффективности инноваций в средней школе / С.В. Сидоров //письмавэмиссия.оффлайн. – Режим доступа: <http://www.emissia.org/offline/2010/1423.htm> (дата обращения: 24.04.2025). - Текст: электронный.

63. Сластенин, В. А. Педагогика: Инновационная деятельность / В.А. Сластенин, Л.С. Подымова. – Москва: ИЧП Изд-во Магистр, 1997. – 223 с.
64. Соломанидин, В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала / В. Г. Соломанидин; Т. О. Соломандина. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2023. – 312 с.
65. Сорокоумова, С.Н. Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий / С.Н. Сорокоумова, В. П. Исаев // Педагогическое образование в России. – 2023. – №4. – С.188-190.
66. Тисленко, Н.Е. Изучение удовлетворенности трудом у педагогов средней школы: по результатам современных исследований / Н.Е. Тисленко // Педагогический форум. - 2024. - № 1. – С. 100-103.
67. Тисленко, Н.Е. Изучение удовлетворенности трудом педагогов МБУ «Лицей № 19» / Н.Е. Тисленко // Педагогический форум. - 2025. - № 1. (в печати)
68. Тисленко, Н.Е. Изучение мотивов выбора профессии педагогов общеобразовательных учреждений / Н.Е. Тисленко // Психология и педагогика в контексте междисциплинарных исследований: Сборник статей по итогам международной научно-практической конференции. Киров, 30 апреля 2025 года. - Стерлитамак: АМИ, 2025. – С. 97-103.
69. Тисленко, Н.Е. Изучение мотивации профессиональной деятельности у педагогов МБУ «Лицей № 19» / Н.Е. Тисленко // Педагогический форум. - 2025. - № 2. (в печати)
70. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – Москва: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – С. 346.
71. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя/Т.В. Форманюк// Вопр. психол.. 1994. №6.С. 57-64. - с. 119
72. Чеха, В.В. Мотивация труда в образовательном учреждении: общие подходы / В. В. Чеха // Вести образования. – 2019.– № 8. – С.18-21.
73. Штольберг, Р. Социология труда / Р. Штольберг. - Москва, 1982

74. Шульц, С. Психология и работа. / С. Шульц, Д. Шульц – 8-е изд., изд-во. - Санкт-Петербург: Питер, 2003.

75. Щигарцова, А. А. Психологическое благополучие и удовлетворенность профессией современного учителя // А. А. Щигарцова // StudArctic Forum. 2021. №2(22). - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-blagopoluchie-i-udovletvorennost-professiey-sovremennogo-uchitelya>. (дата обращения: 22.11.2023). – Текст: электронный.

76. Ядов, В.А. Диспозиционная концепция личности / В.А. Ядов // Социальная психология в трудах отечественных психологов — Санкт-Петербург, 2000 — С. 54.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика «Изучения удовлетворенности педагогов  
жизнедеятельностью в образовательном учреждении»  
(разработана Е.Н. Степановым)

Цель: определить степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

Инструкция:

Педагогам предлагается прочитать включенные в тест утверждения и с помощью шкалы оценок выразить степень своего согласия с ними. Для этого педагогу следует поставить напротив каждого утверждения одну из пяти цифр, которая означает ответ, соответствующий его точке зрения:

4 — совершенно согласен;

3 — согласен;

2 — трудно сказать;

1 — не согласен;

0 — совершенно не согласен.

Бланк методики:

1. Я удовлетворен (а) своей учебной нагрузкой.

01234

2. Меня устраивает составленное расписание уроков.

01234

3. Мое рабочее время благодаря собственным усилиям и действиям администрации тратится рационально.

01234

4. Меня устраивает работа кафедры (методического объединения) и мое участие в ней.

01234

5. У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способности.

01234

6. Я испытываю потребность в профессиональном и личностном росте и стараюсь ее реализовать.

01234

7. Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами школы.

01234

8. Мне нравится, что в школе идет научно-методический поиск.

01234

9. У меня сложились с коллегами неконфликтные отношения.

01234

10. Я ощущаю в работе поддержку своих коллег.

01234

11. Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы.

01234

12. Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации.

01234

13. Я комфортно чувствую себя в среде учащихся.

01234

14. Я удовлетворен(а) отношением учащихся ко мне и моему предмету.

01234

15. В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями учащихся.

01234

16. Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования.

01234

17. Мне нравится мой кабинет, оборудование и условия работы в нем.

01234

18. Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в школе.

01234

19. На мой взгляд, созданная в школе система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства.

01234

20. Я доволен размером заработной платы и своевременностью ее выплаты.

01234

Обработка полученных результатов.

Показателем общей удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (У) является частное от деления общей суммы баллов всех ответов педагогов на общее количество ответов.

Принято считать:

- если коэффициент  $У$  больше или равен 3, то можно констатировать высокий уровень удовлетворенности;

- если он равен или больше 2, это свидетельствует о средней степени удовлетворенности;

- если же данный коэффициент меньше 2, то можно предположить, что существует низкая степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

Наряду с выявлением общей удовлетворенности целесообразно определить, насколько удовлетворены педагоги такими аспектами жизнедеятельности образовательного учреждения, как:

1. организация труда (1—4);

2. возможность проявления и реализации профессиональных и других личностных качеств педагога (5—8);

3. отношения с учителями и администрацией учебного заведения (9—12);

4. отношения с учащимися и их родителями (13—16);

5. обеспечение деятельности педагога (17—20).

Коэффициент удовлетворенности педагогов перечисленными аспектами жизнедеятельности определяется с помощью тех же вычислительных операций, но подсчитывается сумма баллов и количество ответов лишь по тем утверждениям, которые соответствуют изучаемому аспекту.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности»

(К. Замфир в модификации А. Реана)

Цель: диагностика мотивации профессиональной деятельности.

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основе лежит концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты), то значит речь идет о внешней мотивации. Внешние мотивы делятся на: внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы более эффективны и более желательны, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости, насколько для вас актуален тот или иной мотив

В очень незначительной мере (1)

В достаточно незначительной мере (2)

В небольшой, но и в немаленькой мере (3)

В достаточно большой мере (4)

В очень большой мере (5)

Бланк методики:

1. Денежный заработок

12345

2. Стремление к продвижению по работе

12345

3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег

12345

4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей

12345

5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других

12345

6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы

12345

7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

12345

Обработка результатов:

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$ВПМ = (\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5})/3$$

$$ВОМ = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$$

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

Интерпретация:

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ, ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам относятся два типа сочетания:  $ВМ > ВПМ > ВОМ$  и  $ВМ = ВПМ > ВОМ$ .

К наихудшему мотивационному комплексу относится тип:  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ .

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Чем лучше мотивационный комплекс, тем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой»

(разработана Н. В. Журиным и Е. П. Ильиным)

Цель: выявление степени удовлетворенности учителей своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности.

Инструкция:

Просим вас ознакомиться с данной анкетой (опросником) и ответить на содержащиеся в ней вопросы; выберите один из вариантов ответа («да», «не знаю», «нет»), который совпадает с вашим мнением, и поставьте под ним знак «+».

Бланк методики:

|    | Удовлетворены ли Вы                                     | Да | Нет | Не знаю |
|----|---------------------------------------------------------|----|-----|---------|
| 1  | Вашей профессией                                        |    |     |         |
| 2  | Достигаемыми результатами                               |    |     |         |
| 3  | Взаимоотношениями с администрацией школы                |    |     |         |
| 4  | Взаимоотношениями с коллегами в школе                   |    |     |         |
| 5  | Взаимоотношениями с учащимися                           |    |     |         |
| 6  | Взаимоотношениями с родителями учащихся                 |    |     |         |
| 7  | Отношением учащихся к вашему предмету                   |    |     |         |
| 8  | Отношением к вашему предмету педагогического коллектива |    |     |         |
| 9  | Отношением родителей учащихся к вашему предмету         |    |     |         |
| 10 | Своей профессиональной подготовкой в целом              |    |     |         |
| 11 | Своей теоретической подготовкой                         |    |     |         |
| 12 | Своей методической подготовкой                          |    |     |         |
| 13 | Своей организационной подготовкой                       |    |     |         |
| 14 | Материальной базой школы                                |    |     |         |
| 15 | Местом работы                                           |    |     |         |
| 16 | Учебной программой                                      |    |     |         |
| 17 | Заработной платой                                       |    |     |         |

Обработка результатов:

За ответ «да» начисляется + 1 балл, за ответ «не знаю» – 0 баллов, за ответ «нет» начисляется – (-1) балл. Производится суммирование всех баллов с учетом их знака.

Выводы

Степень удовлетворенности работой (по всем 17 позициям) оценивается как высокая, если обследуемый набирает + 11 баллов и выше, средняя – если набирает от + 6 до + 10 баллов, низкая – от + 1 до + 5 баллов.

Степень неудовлетворенности работой оценивается как низкая, если обследуемый набирает от -1 до -5 баллов, средняя, если набирает от -6 до -10 баллов и высокая – при -11 баллах и ниже.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Методика «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой»  
(по Н.П.Фетискину, В.В.Козлову, Г.М.Мануйлову)

Цель: определение удовлетворенности работой.

Инструкция к тесту:

Вашему вниманию предлагается опросник для самооценки, а также выбор некоторых эффективных методов мотивации трудовой активности. Он содержит 14 утверждений. Каждое утверждение может быть оценено от 1 до 5 баллов. Сделайте свой выбор по каждому из этих утверждений, отметив соответствующую цифру.

1- Вполне удовлетворен

2 – Удовлетворен

3 – Не вполне удовлетворен

4 – Не удовлетворен

5 – Крайне не удовлетворен

Бланк методики:

1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете

1 2 3 4 5

2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т. д.)

1 2 3 4 5

3. Ваша удовлетворенность работой

1 2 3 4 5

4. Ваша удовлетворенность слаженностью

1 2 3 4 5

5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника

1 2 3 4 5

6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетентностью вашего начальника

1 2 3 4 5

7. Ваша удовлетворенность зарплатой (с точки зрения ее соответствия вашим трудовым затратам)

1 2 3 4 5

8. Ваша удовлетворенность зарплатой по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях

1 2 3 4 5

9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением

1 2 3 4 5

10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения

1 2 3 4 5

11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности

1 2 3 4 5

12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту

1 2 3 4 5

13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня

1 2 3 4 5

14. В какой степени удовлетворенность работой повлияла бы на ваши поиски другой работы

1 2 3 4 5

Оценка результатов:

Итоговый показатель может колебаться от 14 до 70 баллов.

Если результат равен 40 баллам и более, то есть основания говорить о неудовлетворенности профессиональной деятельностью.

И, напротив, если он меньше 40 баллов, можно судить об удовлетворенности работой.

Настоящая методика может также применяться для оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы). В таком случае используются средние величины показателей. При этом оценка результатов производится по следующей шкале;

15—20 баллов — вполне удовлетворены работой;

21—32 балла — удовлетворены;

33—44 балла — не вполне удовлетворены;

45—60 баллов — не удовлетворены;

более 60 баллов — крайне не удовлетворены.