



Взаимосвязь ценностных ориентаций и удовлетворенности профессиональной деятельностью у учителей начальных классов

© Л.А. Ларионова

Иркутский национальный исследовательский технический университет, г. Иркутск, Россия

Аннотация: Проблема комплектации школ педагогами, любящими свою профессию и являющимися компетентными специалистами, стоит остро в современном обществе. Не утихают бесконечные споры, что лежит в основе мотивации тех, кто выбрал профессию учителя, от чего зависит удовлетворенность трудом. В своей статье мы поднимаем вопрос взаимосвязи ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом. Предмет исследования – удовлетворенность профессиональной деятельностью педагога начальных классов в зависимости от ценностных ориентаций личности. Исследование проводилось в различных школах Иркутска. Участие в нем принял 31 учитель начальных классов. Цель исследования – выявить взаимосвязь ценностных ориентаций и удовлетворенности профессиональной деятельности у учителей начальной школы. Для её достижения были выдвинуты задачи: провести сравнение между учителями начальных классов, удовлетворенными и неудовлетворенными профессией, исследовать ценностные ориентации, установить имеющиеся взаимосвязи между удовлетворенностью профессиональной деятельностью и ценностными ориентациями. Исследование проводилось при помощи стандартизированных методик и опросников. Результаты показали, что такая взаимосвязь действительно существует. Научной новизной явилось то, что было дополнено представление о ценностных ориентациях педагога, определена взаимосвязь ценностных ориентаций с удовлетворенностью трудом. Учет этих сведений будет полезным для развития личности педагога.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, удовлетворенность трудом педагогами, удовлетворенность профессиональной деятельностью, образование

Для цитирования: Ларионова Л.А. Взаимосвязь ценностных ориентаций и удовлетворенности профессиональной деятельностью у учителей начальных классов // *Социальная компетентность*. 2021. Т. 6. № 1. С. 47–59.

The relationship between value orientations and satisfaction with professional activities of primary school teachers

© Larisa A. Larionova

Irkutsk National Research Technical University, Irkutsk, Russia

Abstract: The problem of completing schools with teachers who love their profession and are competent specialists is acute in modern society. There are endless disputes about what is the basis of motivation of those who have chosen the profession of teacher, what determines the satisfaction with work. In our article, we raise the issue of the relationship between value orientations and job satisfaction. The subject of the study is satisfaction with the professional activity of a primary school teacher, depending on the value orientations of the individual. The study was conducted in various schools in Irkutsk. It was attended by 31 primary school teachers. The aim of the study is to identify the relationship between value orientations and professional satisfaction among primary school teachers. To achieve this goal, the following tasks were put forward: to make a comparison between primary school teachers who are satisfied and dissatisfied with their professional activities, to investigate value orientations, to establish the existing relationships between professional activity satisfaction and value orientations. The study was conducted using standardized methods and questionnaires. The results showed that there is indeed a relationship between job satisfaction and value orientations. The scientific novelty was that the idea of the value orientations of the teacher was supplemented, the relationship of value orientations with job satisfaction was determined. Taking this information into account will be useful when working on the development of the teacher's personality.

Keywords: values, value orientations, teachers satisfaction with their work, satisfaction with professional activity, education

For citation: Larionova L.A. (2021) The relationship between value orientations and satisfaction with professional activities of primary school teachers. *Sotsial'naya kompetentnost' = Social Competence*. Vol. 6. No. 1. P. 47–59. (In Russ.)

Введение

Современное общество предъявляет педагогу большое количество требований. От него ожидают не только профессионализма, но и высокой мотивации труда, считая, что в данную профессию люди приходят по призванию. От уровня профессионализма педагога, от его компетентности, личностно значимых качеств, ценностей и установок, зависит не только эффективность его деятельности, но и качество общего образования (Хроменков, 2019. С. 1). Именно удовлетворенность трудом вызывает позитивное состояние, которое исходит из оценки своего труда и выражает отношение к выполняемой деятельности, улучшая ее качество (Занюк, 2001. С. 352). В.А. Ядов и А.А. Киссель считают удовлетворенность трудом уровнем адаптации, который свидетельствует, что предъявляемые требования к работнику, а также предоставляемые ему возможности, отражают потребности и соответствуют его интересам (Ядов, Киссель, 1974. С. 78). Ф. Герцберг указывает на то, что удовлетворенность и неудовлетворенность выполняемой работы зависят от ряда факторов, которые связаны с её социальной стороной. На удовлетворенность трудом влияют достижения, признания успехов, уровень квалификации, ответственность, интерес, возможность профессионального роста и т. д. Он эти факторы назвал «мотивирующими». На неудовлетворенность влияют условия труда, заработок, администрация, межличностные отношения в трудовом коллективе, влияние работы на личную жизнь и т. д. (Яницкий, 2000. С. 204). Чем выше удовлетворенность трудом, тем ниже уровень эмоционального выгорания (Маслов, 1999. С. 312). Постоянное профессиональное развитие личности педагога защищает его от профессиональной деструкции, а также повышает смысл как трудовой деятельности, так и удовлетворенность трудом (Талышева, 2015. С. 1). В любом случае важным будет являться то, как человек себя ощущает, что для него является важным и ценным. Э. Фромм отмечает, что абсолютно каждый человек имеет потребность в ценностях. Он выделил две группы: первую – осознаваемых ценностей составляют религиозные и гуманистические, вторую – порожден-

ные социальной системой, они и являются мотивами поведения. (Хьел, 2001. С. 1). М. Рокич рассматривал ценности как устойчивые предпочтительные способы поведения и конечные цели (Рокич, 1973. С. 20). Социальное поведение людей регулируется через детерминацию ценностей и установок. При этом они не тождественны. Ценности – это абстрактное понятие, которое указывает на социальную желательность, тесно связано с чувством идентичности и определяет нормативность отношений. М. Рокич выделил два типа ценностей: терминальные и инструментальные. Первые он определил как предпочитаемые конечные цели существования. Он разделил их на две подгруппы – социальные и личностные. Эта категория включает в себя такие ценности как свобода, равенство, мир и другие цели. Инструментальные он отнес к идеальным стандартам поведения, указал на такие качества как честность, амбициозность, ответственность и др. Инструментальные ценности условно делятся на две подгруппы: моральные и ценности компетенции (Гарванова, 2014. С. 5). Человек воспринимает принадлежность к определенной профессии через принятие ее общественно признанных ценностей и создание ценностного пространства, определяющего нормы, принципы профессиональной деятельности (Ежевская, 2010. С. 55). Работу следует рассматривать педагогу не просто как личностную ценность, но и как духовно-нравственное отношение человека к своей профессии, осознание им общественной значимости, а не только как материальное благо (Болотова, 2016. С. 257).

Итак, ценностные ориентации выполняют функции регуляторов поведения и проявляются во всех областях человеческой деятельности. Система ценностей отдельной личности или социальной группы зависит от возрастных, гендерных и личностных особенностей, социального, экономического, политического, профессионального, национального, этнического статуса. Ценности делятся на две основные группы: ценности-цели (терминальные ценности) и ценности-средства (инструментальные ценности). Терминальные ценности отражают основную жизненную перспективу, основные цели,

определяющие то, что человек ценит сейчас и к чему стремится в будущем, а также смысл жизни. Инструментальные ценности выступают ориентирами при выборе определенного типа поведения или действия в конкретных жизненных ситуациях. Система ценностных ориентаций педагога включает: ценности общественной значимости труда; престижность педагогической деятельности; ценность расширения кругозора (общение с детьми коллегами); ценности, удовлетворяющие прагматические потребности. Помимо системы ценностей учитель должен обладать определенными качествами личности. Удовлетворенность трудом состоит из трех компонентов: социальные, внутриорганизационные и личностные. Чем больше они соответствуют требованиям работника, тем больше он удовлетворен трудовой деятельностью «чувствует себя на своем месте».

Методы

В исследовании приняли участие 45 учителей начальных классов г. Иркутска. После проведения теста, нами был отобран для дальнейшего исследования 31 человек. В группу 1 вошли 16 испытуемых, которые удовлетворены трудовой деятельностью. В группу 2 – 15 испытуемых, которые не удовлетворены. Для достижения цели и реализации задач исследования были подобраны стандартизированные методики, которые позволили измерить взаимосвязь ценностных ориентаций и удовлетворенность трудом у учителей начальной школы. Батарейка методик состояла: методика интегральной удовлетворенности трудом, Н.П. Фетискин, В.В. Козлов (Фетискин, 2014. С. 390); диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности, С.С. Бубнова (Бодалева, 2015, С. 513; опросник определения профессиональной направленности, Л.А. Йовайши (Боллигер, 2012. С. 84); методика ценностных ори-

ентаций, М. Рокич (Гребень, 2007. С. 496). При сравнительном анализе полученных данных был использован статистический метод при помощи U-критерия Манна-Уитни.

Результаты

На основе полученных результатов методики «Интегральная удовлетворенность трудом» были получены следующие данные: 16 учителей удовлетворены своей трудовой деятельностью, 15 не удовлетворены.

В табл.1 представлено описание групп 1 и 2 по параметрам: уровень образования, стаж работы, возраст.

Из таблицы видно, что группу 2 в большинстве составляют испытуемые с малым стажем работы до 5 лет и возрастом до 45 лет.

Далее в нашем исследовании мы провели методику «Сфера профессиональных предпочтений» (Л.А. Йовайши).

Из рис. 1 видно, что значения по всем шкалам имеют небольшие различия. Это означает, что профессиональные предпочтения в обеих группах схожи.

Проанализировав статистические данные определили, что в обеих группах различия совсем небольшие. Так, показатели по всем шкалам немного выше в группе 1, а по шкале «Сфера материальных интересов» наблюдается, наоборот, понижение.

Материальный интерес актуальнее для испытуемых группы 2, однако, профессия учителя начальных классов не является высокооплачиваемой. Это главный критерий неудовлетворенности трудовой деятельностью в группе 2.

Сравнительный анализ с использованием U-критерия Манна-Уитни не выявил статистически значимые различия в показателях по методике «Сфера профессиональных предпочтений» (Л.А. Йовайши).

Таблица 1. Показатели возраста, образования и стажа работы испытуемых
Table 1. Indicators of age, education and work experience of the subjects

	Уровень образования		Педагогический стаж работы			Возраст		
	Сред. спец. и н/в	Высшее	До 5 лет	До 10 лет	Свыше 10 лет	До 30 лет	До 45 лет	Старше 45 лет
Группа 1	5 чел.	12 чел.	7 чел.	2 чел.	8 чел.	4 чел.	8 чел.	5 чел.
Группа 2	6 чел.	8 чел.	11 чел.	1 чел.	2 чел.	8 чел.	6 чел.	0



Примечание: 1. Сфера искусства; 2. Сфера технических интересов; 3. Сфера работы с людьми; 4. Сфера умственного труда; 5. Сфера физического труда; 6. Сфера материальных интересов
 Note: 1. Sphere of art; 2. Sphere of technical interests; 3. Sphere of work with people; 4. Sphere of mental work; 5. The sphere of physical labor; 6. Sphere of material interests

Рис. 1. Распределение средних баллов по шкалам в группе 1 и 2 по методике «Сфера профессиональных предпочтений» (Л.А. Йовайши)
Fig. 1. Distribution of average scores on scales in groups 1 and 2 according to the methodology "Sphere of professional preferences" (L. A. Yovaishi)

Исследование продолжилось с помощью методики «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» (С.С. Бубнова).

Каждый человек имеет свою систему ценностей, исходя из которой он действует так

или иначе. На рис. 2 отражены показатели обеих групп по структуре ценностных ориентаций в баллах.

Анализ полученных данных показал, что для испытуемых группы 2 в структуре ценностных ориентаций первые места занимают



Примечание: 1. Приятное времяпрепровождение, отдыха; 2. Высокое материальное благосостояние; 3. Поиск и наслаждение прекрасным; 4. Помощь и милосердие к другим людям; 5. Любовь; 6. Познание нового в мире, природе, человеке; 7. Высокий социальный статус и управление людьми; 8. Признание и уважение людей и влияние на окружающих; 9. Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе; 10. Общение; 11. Здоровье
 Note: 1. Pleasant pastime, rest; 2. High material well-being; 3. Seeking and enjoying the beautiful; 4. Help and mercy to other people; 5. Love; 6. Cognition of new things in the world, nature, man; 7. High social status and management of people; 8. Recognition and respect of people and sculpting on others; 9. Social activity to achieve positive changes in society; 10. Communication; 11. Health

Рис. 2. Распределение показателей в группе 1 и группе 2 в структуре ценностных ориентаций личности
Fig. 2. Distribution of indicators in group 1 and group 2 in the structure of personal value orientations

шкалы приятного «времяпрепровождения», высокий материальный достаток и здоровье. Для испытуемых группы 1 наиболее важными ценностями являются: здоровье, помощь и милосердие к людям, признание и уважение окружающими, познание нового в мире и природе человека. Показатели по шкале «приятное времяпрепровождение» имеют различия, наблюдается тенденция повышения показателей в группе 2, что свидетельствует о том, что для испытуемых группы 2 такая ценность как приятное времяпрепровождение более значима, чем для испытуемых группы 1.

Сравнительный анализ с использованием U-критерия Манна-Уитни показал статистически значимые различия в показателях приятное времяпрепровождение $U_{эмп}=57,5$ при $p \leq 0,01$). Показатели по шкале «высокого материального положения» имеют различия, наблюдается тенденция их повышения в группе 2, что свидетельствует о том, что для людей этой группы ценность высокого материального обеспечения важнее, чем для испытуемых группы 1.

Сравнительный анализ с использованием U-критерия Манна-Уитни показал статистически значимые различия: в показателях высокого материального положения $U_{эмп}=66$ при $p \leq 0,05$). По шкале поиска и наслаждения прекрасным в группах имеются близкие значения. Показатели по шкале «помощи и милосердия к другим людям» имеются различия, наблюдается тенденция повышения показателей в группе 1, что свидетельствует о том, что такая ценность как помощь и милосердие более значима для испытуемых группы 1, чем для испытуемых группы 2; в показателях помощи и милосердия к другим лю-

дям $U_{эмп}=75,5$ при $p \leq 0,05$), по шкале любви в группах имеются близкие значения. Показатели по шкале «познания нового в мире природы человека» имеют различия, наблюдается тенденция повышения показателей в группе 1, что свидетельствует о том, что такая ценность как познание нового в мире природы человека более значима для испытуемых группы 1, чем для испытуемых группы 2 ($U_{эмп}=70$ при $p \leq 0,05$). Показатели по шкалам «высокий социальный статус и управление людьми, признание и уважение окружающими, социальная активность и общение в группах» имеют близкие значения. Показатели по шкале «здоровье» имеют различия, наблюдается тенденция повышения показателей в группе 1, что свидетельствует о том, что для испытуемых группы 1 ценность здоровья более значима, чем для испытуемых группы 2 ($U_{эмп}=63$ при $p \leq 0,05$).

У испытуемых группы 1 наблюдается повышение по шкалам: «познание нового в мире и природе человека и милосердие к людям». Для испытуемых группы 1 характерно развитие, познание нового, повышение профессионального уровня, забота о людях, обладание чувством эмпатии. Профессия учителя содержит все эти составляющие, следовательно, испытуемые группы 1 более удовлетворены своей профессиональной деятельностью.

Далее исследование проводилось по методике «Интегральная удовлетворенность трудом». С её помощью мы пытались выяснить, по каким шкалам учителя испытывают удовлетворенность, а по каким нет. Распределение средних значений по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» представлена в табл. 2.

Таблица 2. Распределение средних значений по методике «Интегральная удовлетворенность трудом»
Table 2. Distribution of average values according to the method "Integral job satisfaction"

Шкалы	Группа 1 (балл)	Группа 2 (балл)	Макс. кол-во баллов
Интерес к работе	4,13	3,13	6
Удовлетворенность достижениями в работе	3	1,4	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	4,13	2,73	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,63	1,73	6
Уровень притязаний в профессии	1,88	1,33	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	2,44	1,33	4
Удовлетворенность условиями труда	2,56	1,06	4
Профессиональная ответственность	1,06	0,6	2
Общая удовлетворенность трудом	17,93	11	28

Из таблицы видно, что показатели по всем шкалам выше в группе 1. Наибольшее различие оказалось в группах: удовлетворенность достижениями в работе, взаимоотношением с руководством, предпочтение работы за заработку и удовлетворенность условиями труда. Проанализировав данные, определили, что показатели по шкале «интерес к работе» в группах имеют различия, наблюдается тенденция повышения показателей у испытуемых в группе 1, что свидетельствует о том, что интерес к работе у них более выражен.

Сравнительный анализ с использованием U-критерия Манна-Уитни показал статистически значимые различия в показателях интереса к работе $U_{эмп} = 58,5$ при $p \leq 0,01$.

Далее показатели по шкале «удовлетворенность достижениями в работе» в группах имеют различия, наблюдается повышение показателей в группе 1. Это говорит о том, что испытуемые группы 1 более удовлетворены достижениями в работе ($U_{эмп} = 20$ при $p \leq 0,01$).

Из табл. 3 видно, что показатели по шкале «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» имеются различия, наблюдается тенденция повышения показателей в группе 1, что свидетельствует о том, что испытуемые 1 группы более удовлетворены уровнем взаимоотношений с сотрудниками в сравнении с группой 2 ($U_{эмп} = 36,5$ при $p \leq 0,01$).

Шкала «удовлетворенность» взаимоотношениями с руководством имеет различия, наблюдаются повышение показателей в группе 1, что свидетельствует о том, что эти испытуемые более удовлетворены взаимоотношениями с руководством, чем испытуемые группы 2 ($U_{эмп} = 27$ при $p \leq 0,01$). Из таблицы видно, что шкала «уровень притязаний в профессии» в группах имеет близкие значения. Сравнительный анализ с использованием U-критерия Манна-Уитни показал, что статистически значимых различий в показателях уровень притязаний в профессии не наблюдается. Показатели по шкале «предпочтение выполняемой работы за заработку» имеют различия, наблюдается повышение показателей в группе 1, что свидетельствует о том, что для испытуемых группы 1 выпол-

няемая работа предпочтительнее высокому заработку, по сравнению с испытуемыми группы 2 ($U_{эмп} = 54,5$ при $p \leq 0,01$). Показатели по шкале «удовлетворенность условиями труда» имеют различия, наблюдается повышение показателей в группе 1, что свидетельствует о том, что для испытуемых этой группы характерна большая удовлетворенность условиями труда, чем у испытуемых группы 2 ($U_{эмп} = 28$ при $p \leq 0,01$). В показателях по шкалам «профессиональная ответственность» имеют близкие значения. Статистически значимых различий в показателях профессиональная ответственность нет. Показатели по шкале «общая удовлетворенность трудом» имеют различия, наблюдается повышение показателей в группе 1, что свидетельствует о том, что испытуемые группы 1 более удовлетворены своей трудовой деятельностью, чем испытуемые группы 2. Статистически значимых различий в показателях общая удовлетворенность трудом нет.

Далее нами были изучены особенности ценностных ориентаций по методике М. Роккича. Как известно, терминальные ценности являются более устойчивым в ценностной структуре личности. Они определяют значимые цели, к которым стремится индивид. Именно поэтому анализ результатов начинаем с представления иерархии данных ценностных ориентаций. Результаты исследования представлены в табл. 3.

Далее проранжируем инструментальные ценности. Это – средства, ценные в качестве средств, инструментов для достижения обычных целей.

В иерархии терминальных ценностей у группы 1 места с 1-6 занимают: здоровье, интересная работа, активная деятельная жизнь, свобода (самостоятельность), любовь, жизненная мудрость. Все эти ценностные ориентации удовлетворяются в ходе работы воспитателя, поэтому можно предположить, что группа 1 удовлетворена своей работой. В группе 2 первые шесть позиций составляют: жизненная мудрость, здоровье, наличие хороших и верных друзей, интересная работа, материально обеспеченная жизнь, любовь. В группе 2 неудовлетворенных трудовой деятельностью воспитателей все их ценностные ориентации не могут быть удовлетворены,

т. к. ориентация на материальную обеспеченность не может быть удовлетворена из-за того, что зарплата воспитателя не велика и хорошо зарабатывать очень сложно. Наличие хороших друзей тоже этот критерий удовлетворяется частично, т. к. работе педагогу приходится посвящать много времени: помимо проведения занятий нужно проверять тетради обучающихся, готовиться к проведению уроков, подбирать разный материал. Учителям часто приходится работать больше, чем на одну ставку по разным причинам (нехватка кадров, желание получить повышенную заработную плату). Эти факторы ограничивают общение с друзьями, т. е.

эти параметры не выполняются.

Составленная иерархия инструментальных ценностей и анализ структуры позволяют сделать вывод, что педагоги, удовлетворенные трудовой деятельностью, для достижения своих ценностей-целей используют следующие средства: образованность, ответственность, воспитанность, жизнерадостность, исполнительность.

Педагоги, у которых выявлена неудовлетворенность трудовой деятельностью, для достижения ценностей-целей используют следующие ценности-средства: исполнительность, аккуратность, жизнерадостность, образованность, твердую волю.

Таблица 3. Распределение средних баллов по терминальным ценностям
Table 3. Distribution of average scores by terminal values

Терминальные ценности	Группа 1 (ср. балл)	Группа 2 (ср. балл)
Активная деятельная жизнь	6,68	9,2
Жизненная мудрость	8,18	4,8
Здоровье (физическое, психическое)	2,5	5
Интересная работа	5,5	12,53
Красота природы и искусства	11,12	12,53
Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	7,87	8,26
Материально обеспеченная жизнь	9	7,26
Наличие хороших и верных друзей	10,7	6,4
Общественное призвание	11,37	9,46
Познание (возможность расширения своего кругозора)	11,35	9,2
Продуктивная жизнь (максимально полное использование возможностей)	9,87	12
Развитие (работа над собой)	10,37	9,66
Развлечение (приятное времяпрепровождение)	12,37	10,81
Свобода (самостоятельность)	7,68	9,86
Счастливая семейная жизнь	12,5	13,2
Счастье других	12,5	13,2
Творчество (возможность творческой деятельности)	11,12	13,9
Уверенность в себе (внутренняя гармония)	11,31	10,93

Таблица 4. Распределение средних баллов по инструментальным ценностям
Table 4. Distribution of average scores by instrumental values

Инструментальные ценности	Группа 1(ср. балл)	Группа 2(ср. балл)
Аккуратность (чистоплотность)	9,43	6,4
Воспитанность (хорошие манеры)	6	7,93
Высокие запросы (высокие требования к жизни)	13,5	9,4
Жизнерадостность (чувство юмора)	6,43	7,66
Исполнительность (дисциплинированность)	8,81	4,93
Независимость (способность действовать самостоятельно)	10,8	10
Непримиримость к недостаткам в себе и других	13,12	10,53
Образованность (широта знаний, высокая общая культура)	5,2	7,86
Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	6	12,4
Рационализм (умение здраво и логично мыслить)	9,5	9
Самоконтроль (сдержанность самодисциплина)	10,37	11
Смелость в отстаивании своего мнения	11,43	12,4
Твердая воля (умение настоять на своем)	9,43	7,93
Терпимость (умение прощать другим ошибки)	9,5	10,33
Широта взглядов	10,67	10,8
Честность (правдивость, искренность)	11,37	10,26
Эффективность в делах (трудолюбие)	9,06	11,5
Чуткость (заботливость)	10,43	10,53

Таблица 5. Иерархия терминальных ценностей в группах 1 и 2
Table 5. Hierarchy of terminal values in groups 1 and 2

Ранги	Группа 1	Группа 2
1	Здоровье	Жизненная мудрость
2	Интересная работа	Здоровье
3	Активная д-ная жизнь	Наличие хороших и верных друзей
4	Свобода	Интересная работа
5	Любовь	Материально обеспеченная жизнь
6	Жизненная мудрость	Любовь
7	Материально обеспеченная жизнь	Активная деятельная жизнь
8	Развитие	Познание
9	Наличие хороших и верных друзей	Общественное призвание
10	Продуктивная жизнь	Развитие
11	Творчество	Свобода
12	Красота природы и искусства	Развлечение
13	Познание	Уверенность в себе
14	Общественное призвание	Продуктивная жизнь
15	Уверенность в себе	Красота природы и искусства
16	Счастливая семейная жизнь	Счастливая семейная жизнь
17	Счастье других	Счастье других
18	Развлечения	Творчество

Таблица 6. Иерархия инструментальных ценностей в группах 1 и 2
Table 6. Hierarchy of instrumental values in groups 1 and 2

Ранги	Группа 1	Группа 2
1	Образованность	Исполнительность
2	Ответственность	Аккуратность
3	Воспитанность	Жизнерадостность
4	Жизнерадостность	Образованность
5	Исполнительность	Твердая воля
6	Эффективность в делах	Воспитанность
7	Аккуратность	Рационализм
8	Твердая воля	Высокие запросы
9	Терпимость	Независимость
10	Рационализм	Честность
11	Самоконтроль	Терпимость
12	Чуткость	Чуткость
13	Широта взглядов	Непримиримость к недостаткам
14	Независимость	Широта взглядов
15	Честность	Самоконтроль
16	Смелость в отстаивании своего мнения	Эффективность в делах
17	Непримиримость к недостаткам	Смелость в отстаивании своего мнения
18	Высокие запросы	Ответственность

Представленная иерархическая структура позволяет сделать вывод о различии ценностных ориентаций у испытуемых группы 1 и группы 2. В целом же система ценностных ориентаций у них имеет сходство по многим позициям.

Наше исследование продолжилось с помощью проективной методики «Неоконченные предложения». С её помощью мы изучали отношение испытуемых в группах к различным сферам жизнедеятельности: к работе, к деньгам, к коллегам, личным желаниям. Испытуемые группы 1 свою деятельность расценивают как развитие, получение нового опыта, знаний, расширение кругозора, воспи-

тание детей, возможность видеть результат. Отношение к деньгам у испытуемых группы 1 связано с отсутствием материальных проблем, также многие указали, что это немаловажная часть их жизни. Личные желания у испытуемых группы 1 связаны со здоровьем семей и их личным здоровьем, вообще с благополучием людей. Многие хотели бы отправиться в путешествие. По отношению к коллегам, испытуемые группы 1 давали такие ответы: «хорошие», «понимающие профессионалы», «ответственные», «творческие люди».

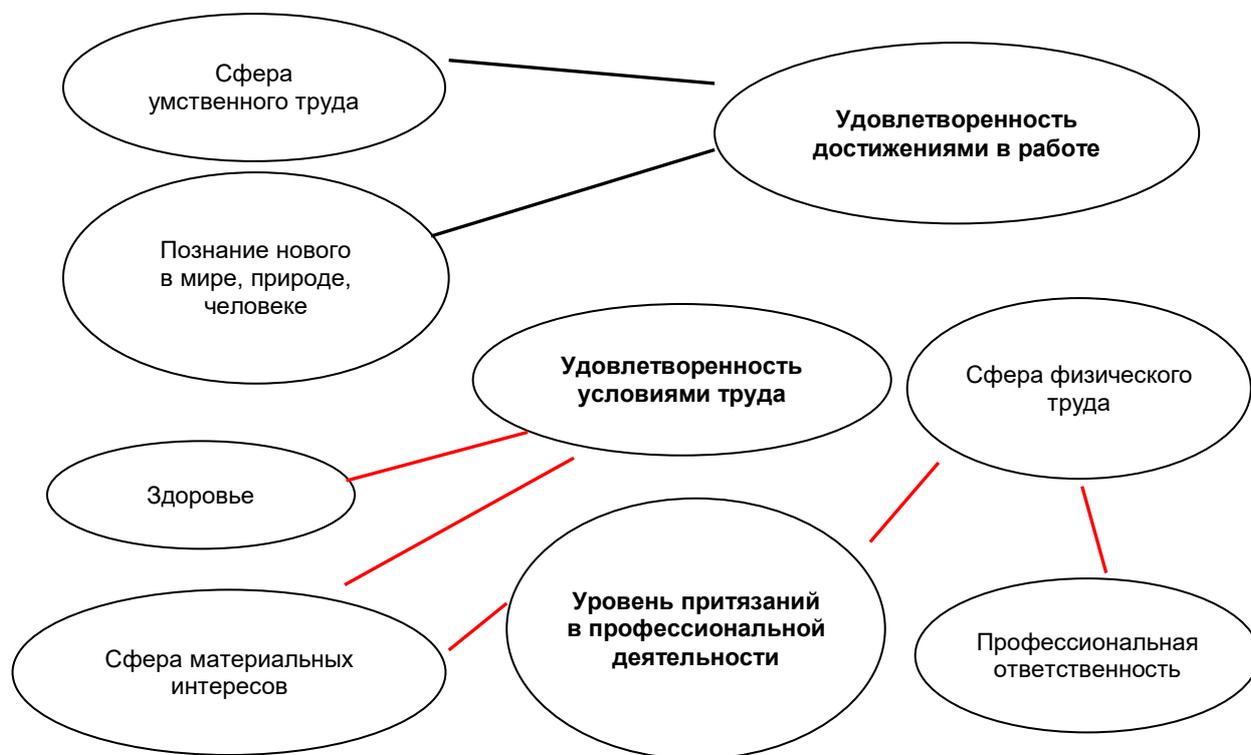
Отношение к работе испытуемые группы 2 связывали с тем, что «работа – это рабо-

чий день», «зарабатывание денег», «работа с детьми». В ответах по отношению к деньгам указывалось: «стабильность», «довольно большая роль», «очень хорошо». Личные желания испытуемые группы 2 часто характеризовали следующим образом: «побыть за границей», «не работать», «здоровье близких». По отношению к коллегам были даны следующие характеристики: «профессионалы», «грамотные специалисты».

Проанализировав все ответы, пришли к выводам, что испытуемых группы 1 в работе удовлетворяют внутренние мотивы, они ждут развития от своей деятельности, но при этом и материальная сторона занимает не последнее место. Из шкалы «личные желания» видно, что испытуемые обладают чувством эмпатии, хотят помогать людям. Испытуемые группы 2 к своему делу относятся как к рабочему моменту, у них преобладают внешние мотивы, работа – это зарабатывание денег. Личные желания, в основном, касаются только их близких.

Корреляционный анализ с использованием коэффициента корреляции Пирсона показал наличие важных взаимосвязей на 5 % уровне значимости между исследованными переменными в группе 1.

Удовлетворенность достижениями в работе имеет положительные взаимосвязи со склонностью личности к сфере умственного труда ($r=0.51$ при $p\leq 0,05$) и с ценностной ориентацией «познание нового в мире, природе, человеке» ($r=0.58$ при $p\leq 0,05$). Любознательность, рациональность, стремление познавать новое, выраженные у педагогов данной группы, способствуют формированию более высокой удовлетворенности своими достижениями и трудом в целом. Важной составной частью педагогического труда, условием его эффективности в целом является высокий уровень гностической деятельности воспитателя. Она направлена на познание, анализ собственной педагогической деятельности, профессиональное самосовершенствование. Ценность здоровья ($r=-0.51$ при $p\leq 0,05$) и выраженность



Примечание: ————— связь на 5% уровне значимости; красным цветом обозначены отрицательные связи
Note: ————— communication at 5% significance level; negative links are shown in red

Рис. 3. Корреляционная плеяда, отражающая взаимосвязь между компонентами удовлетворенности трудом и ценностными ориентациями испытуемых группы 1

Fig. 3. Correlation pleiad, reflecting the relationship between the components of job satisfaction and value orientations of the subjects of group 1

сферы материальных интересов ($r=-0.60$ при $p\leq 0,05$) отрицательно связаны с удовлетворенностью условиями труда. Это указывает на то, что существующие условия профессиональной деятельности не удовлетворяют потребности индивида в сохранении здоровья и в стремлении заработать деньги. Высокая эмоциональная включенность, интенсивное общение, ответственность за результат своего труда – способствуют формированию негативных эмоциональных состояний в деятельности педагога, а при длительном негативном воздействии наносят значительный ущерб здоровью. Отсутствие достойного материального вознаграждения (низкая заработная плата особенно начинающего специалиста), высокие эмоциональные затраты способствуют появлению неудовлетворенности условиями труда и сомнениями в выборе профессии. Уровень притязаний в профессиональной деятельности отрицательно связан со сферой физического труда ($r=0.52$ при $p\leq 0,05$) и сферой материальных интересов ($r=-0.51$ при $p\leq 0,05$). Более всего риску возникновения неудовлетворенности трудом подвержены лица, предъявляющие к себе чрезмерно высокие требования (имеющие высокий уровень притязаний). Для них образцом «настоящего» педагога является совершенный человек, относящийся к работе как жизненному предназначению, сверхзадаче. Однако у респондентов данной группы уровень притязаний не выражен, возможно, именно с этим связана их большая удовлетворенность трудом. Сфера физического труда хоть и не свойственна для респондентов педагогов, но более выражена в данной группе. Подобная склонность указывает на наличие таких качеств у педагогов как активность, выносливость, смелость, мужество, упорство, уверенность в себе, консерватизм.

Корреляционный анализ показателей в группе 2 (рис. 4) показал наличие взаимосвязей на 5 % уровне значимости. Общая удовлетворенность трудом связана у данных респондентов с ценностной ориентацией «высокий социальный статус и управление людьми» ($r=-0.54$ при $p\leq 0,05$). Выраженное стремление иметь высокую должность у респондентов данной группы приводит к снижению уровня удовлетворенности трудом. Осо-

бенно это свойственно человеку на начальных этапах вхождения в профессию. Кроме того, низкая заработная плата начинающего специалиста, высокие эмоциональные затраты способствуют появлению все большей неудовлетворенности. Ценностная ориентация «познание нового в мире, природе, человеке» имеет отрицательные взаимосвязи с удовлетворенностью взаимоотношениями с сотрудниками ($r=-0.52$ при $p\leq 0,05$) и удовлетворенностью условиями труда ($r=-0.60$ при $p\leq 0,05$). Следует отметить, что данная ценностная ориентация не выражена в группе 2, показатели респондентов значимо ниже, чем показатели в группе 1. Отрицательный характер связи указывает на то, что удовлетворенность трудом имеет тенденцию повышаться при снижении показателей этой ценности.

Таким образом, познавательная активность в группе 1 способна повышать удовлетворенность трудом, а в группе 2, наоборот, снижает ее.

Низкая удовлетворенность данных испытуемых может быть обусловлена преобладанием (или выраженностью) в структуре личности таких ценностей как приятное времяпрепровождение, высокое материальное положение.

Высокая удовлетворенность трудом испытуемых группы 1 может быть обусловлена ценностной ориентацией «познание нового в мире, природе, человеке». Направленность на познание, профессиональное самосовершенствование повышает эффективность труда педагога.

Мы пришли к выводу, что существует взаимозависимость удовлетворенности профессиональной деятельностью и системы ценностных ориентаций у учителей начальных классов. С помощью корреляционного анализа нами были выявлены связи на 5 % уровне в группе 1 (учителя начальных классов, которые удовлетворены своей профессиональной деятельностью): удовлетворенность достижениями в работе имеет положительные взаимосвязи со склонностью личности к сфере умственного труда и познанием нового в мире, природе, человеке, ценность здоровья и выраженность сферы материальных интересов отрицательно связаны с удо-



Примечание: — связь на 5% уровне значимости; красным цветом обозначены отрицательные связи.

Рис. 4. Корреляционная плеяда, отражающая взаимосвязь между компонентами удовлетворенности трудом и ценностными ориентациями у испытуемых группы 2

Fig. 4. Correlation pleiad, reflecting the relationship between the components of job satisfaction and value orientations in the subjects of group 2

удовлетворенностью условиями труда; в группе 2 (учителя начальных классов, которые не удовлетворены своей профессиональной деятельностью): общая удовлетворенность трудом связана с высоким социальным статусом и управлением людьми, познание нового в мире, природе, человеке имеет отрицательные взаимосвязи с удовлетворенностью взаимоотношениями с сотрудниками и условиями труда.

Обсуждение

1. Структуры ценностных ориентаций в группах имеют различия. Испытуемые группы 1 ожидают от своей работы профессионального роста, имеют интерес к работе, а испытуемые группы 2 на первое место ставят ценности материального благополучия и приятного времяпрепровождения.

2. Испытуемые группы 1 по всем составляющим интегральной удовлетворенности трудовой деятельности имеют показатели выше, чем в группе 2. Можно предположить, что ожидания у последних от работы не

оправдались, что часто связано с незнанием специфики работы учителя начальных классов. Отсюда наблюдается снижение по всем показателям удовлетворенности трудовой деятельностью.

3. Иерархия ценностных ориентаций у испытуемых групп 1 и 2 также имеет различия. Испытуемые группы 2 большое значение придают таким ценностям как материальное благо и наличие хороших друзей, тогда как испытуемые группы 1 считают, что более важной ценностью является интерес к работе.

4. Ценности, направленные на внутренний мотив (общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководство другими людьми), влияют положительно на удовлетворенность трудовой деятельностью. Если преобладает направленность на внешний мотив (заработок, боязнь осуждения, неудачи), то у людей, выбирающих профессию учителя начальных классов, будет проявляться неудовлетворенность трудовой деятельностью.

Библиографический список / References

- Болотова Ж.А., Кострикова Ю.В., Радченко Е.А., Рахманова М.Н. Ценности педагогической деятельности // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 1-2. С. 257–259.
Bolotova Zh.A., Kostrikova Yu.V., Radchenko E.A., Rakhmanova M.N. (2016) Values of pedagogical activity. *Mezhdunarodnyi zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy = International journal of applied and fundamental research*. No.1-2. P. 257–259. (In Russ.)
- Боллигер Л.В. Варыханова К.В., Марчукова С.Ф. Психология профессиональной деятельности. Изд-во ИрГТУ, 2012. 132 с.
Bolliger L.V. Varykhanova K.V., Marchukova S.F. (2012) Psychology of professional activity. Irkutsk National Research Technical University. 132 p. (In Russ.)
- Гарванова М.З., Гарванов И.Г. Исследование ценностей в современной психологии // Современная психология: материалы III Международной научной конференции (г. Казань, октябрь 2014 г.). Казань: Бук, 2014. 94 с.
Garvanova M.Z., Garvanov I.G. (2014) Research on values in modern psychology. *Sovremennaya psikhologiya: materialy III Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii (g. Kazan', oktyabr' 2014 g.) = Modern psychology: materials of the III International scientific conference (Kazan, October 2014)*. Kazan': Buk. 94 p. (In Russ.)
- Гребень Н.Ф. Психологические тесты для профессионалов. Минск: Современная Школа, 2007. 496 с.
Greiben' N.F. (2007) Psychological tests for professionals. Minsk: Sovremennaya Shkola. 496 p. (In Russ.)
- Ежевская Т.И. Ценности как важный психологический ресурс личности // Гуманитарный вектор. 2010. № 2(22). С. 55–59.
Ezhevskaya T.I. (2010) Values as an important psychological resource of a personality. *Gumanitarnyi vector = Humanitarian Vector*. No. 2(22). P. 55–59. (In Russ.)
- Занюк С.С. Психология мотивации: теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг. Киев: Эльга-Н : Ника-Центр, 2001. 352 с.
Zanyuk S.S. (2001) Psychology of motivation: theory and practice of motivation. Motivational training. Kiev : El'ga-N : Nika-Tsentr. 352 p. (In Russ.)
- Бодалева А.А. Психология общения. Энциклопедический словарь. М: Изд-во «Когито-Центр», 2015. С. 513– 513.
Bodaleva A.A. (2015) Psychology of communication. Encyclopedic Dictionary. Moscow: "Kogito-Tsentr". P. 513– 513. (In Russ.)
- Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. 312 с.
Maslov E.V. (1999) Enterprise personnel management. Moscow: INFRA-M; Novosibirsk: NGAЕiU. 312 p. (In Russ.)
- Рокич М. Природа человеческих ценностей // Свободная пресса. 1973. № 5. С. 20– 28.
Rokich M. (1973) The nature of human values. *Svobodnaya pressa = Free Press*. No. 5. P. 20– 28. (In Russ.)
- Талышева И.А. Взаимосвязь удовлетворенности трудом со стрессоустойчивостью у учителей технологии // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 3.
Talysheva I.A. (2015) The relationship of job satisfaction with stress tolerance among technology teachers. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya = Modern problems of science and education*. No. 3. (In Russ.)
- Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Саратов: Вузовское образование, 2014. 390 с.
Fetiskin N.P. (2014) Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups. Saratov: Vuzovskoe obrazovanie. 390 p. (In Russ.)
- Хроменков П.А. Ценности и приоритеты профессиональной деятельности педагога общеобразовательной организации в XXI веке // Современные проблемы науки и образования. 2019. № 1.
Khromenkov P.A. (2019) Values and priorities of the professional activity of a teacher of a general educational organization in the XXI century. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya = Modern problems of science and education*. No.1. (In Russ.)
- Хьелл Л., Зиглер Д. (2001) Теории личности. СПб.: Питер Пресс, 2001. 608 с.
Kh'ell L., Zigler D. (2001) Personality theories. Sankt-Peterburg: Piter Press. 608 p. (In Russ.)
- Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78–87.
Yadov V.A., Kissel' A.A. (1974) Job satisfaction: an analysis of empirical generalizations and an attempt at their theoretical interpretation. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological research*. No. 1. P. 78–87. (In Russ.)
- Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово: Кузбассвуиздат, 2000. 204 с.
Yanitskii M.S. (2000) Personal value orientations as a dynamic system. Kemerovo: Kuzbassvuzizdat. 204 p. (In Russ.)

Сведения об авторе

Ларионова Лариса Александровна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социологии и психологии, Иркутский национальный исследовательский технический университет, 664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83, Россия, ✉ e-mail: lal44@mail.ru

Заявленный вклад автора

Автор выполнила исследовательскую работу, на основании полученных результатов провела обобщение, подготовила рукопись к печати, имеет на статью авторские права и несет полную ответственность за ее оригинальность.

Конфликт интересов

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Информация о статье

Статья поступила в редакцию 04.02.2021; одобрена после рецензирования 29.02.2021; принята к публикации 09.03.2020.

Information about the author

Larisa A. Larionova, Cand. Sci. (Pedagogics), docent of Sociology and Psychology Department, Irkutsk National Research Technical University, 83 Lermontov Street, Irkutsk, 664074, Russia, ✉ e-mail: lal44@mail.ru

Contribution of the author

The author has conducted research, summarized the results, prepared the manuscript for publication, she owns the copyright in this article and bears responsibility for its originality.

Conflict of interest

The author declares no conflict of interest.

The author has read and approved the final version of this manuscript.

Information about the article

The article was submitted 04.02.2020; approved after reviewing 29.02.2021; accepted for publication 09.03.2020.