

А.А. Ахтырский¹

ИССЛЕДОВАНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОВЫМ ПРОЦЕССОМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИРОТСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

A. Akhtyrsky. Study of satisfaction with the labor process of pedagogical workers of orphanages

Статья представляет собой часть комплекса исследований, посвященных решению проблемы трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений. В процессе концептуального анализа развития теории мотивации и особенностей трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений, определено, что снижение трудовой активности рассматриваемой профессиональной группы связывается с факторами-демотиваторами. К данным факторам отнесены: плохие отношения в педагогическом коллективе; плохие отношения с администрацией учреждения; неудовлетворенность системой оплаты труда, экономического и морального стимулирования; недостатки в организации работы [1]. Степень удовлетворенности личности работника находится в этой связи в прямой зависимости и может быть измерена совокупностью оценок с различных сторон профессиональной деятельности сотрудников учреждения. В статье предпринимается попытка эмпирической диагностики удовлетворенности трудом педагогических работников сиротских учреждений с целью наметить пути управленческих решений, направленных на улучшение социального положения педагогов в организационном контексте.

Ключевые слова. Удовлетворенность трудом, педагогические работники, социальное развитие, сиротские учреждения, трудовая активность, выгорание.

Контактные данные: 191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21; тел.: (812) 602-23-22; email:andrei_1893@mail.ru.

The article is part of a complex of studies devoted to solving the problem of labor motivation of teachers in orphanages. In the process of conceptual analysis of the development of the theory of motivation and the characteristics of labor motivation of pedagogical workers in orphanages, it was determined that a decrease in labor activity of the considered professional group is associated with demotivating factors. These factors include: poor relations in the teaching staff; bad relations with the administration of the institution; dissatisfaction with the wage system, economic and moral incentives; shortcomings in the organization of work. The degree of satisfaction with the employee's personality is in this regard in direct proportion and can be measured by a set of assessments from various aspects of the professional activities of the employees of the institution. The article attempts to empirically diagnose the job satisfaction of pedagogical workers in orphanages in order to outline the ways of management decisions aimed at improving the social status of teachers in an organizational context.

Keywords. Job satisfaction, teaching staff, social development, orphanages, work activity, burnout.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 191023, tel.:(812) 602-23-22; email:andrei_1893@mail.ru.

В последних социологических исследованиях учеными подчеркивается необходимость усиления социальной работы молодежи в контексте раскрытия феномена социальной педагогики, социальной помощи, социальной работы, социальной адаптации, ориентации в социально-профессиональной среде, кризисных центров, опекаемом жилье, служб помощи семье,

¹ Ахтырский Андрей Александрович, воспитатель высшей квалификационной категории СПб ГБУ Центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию 12». A. Akhtyrsky, educator of the highest qualification category of the St. PETERSBURG state budgetary institution Of the center for orphans and children left without parental care "center for assistance to family education 12".

развивая социальные технологии активации молодежи в системе общественных отношений[3].

Удовлетворенность работой и мотивация являются наиболее обсуждаемыми темами организационного поведения в области управления человеческими ресурсами (HRM) и развития (HRD). Эти параметры были определены в качестве наиболее важных факторов, влияющих на эффективность и результативность организации. Удовлетворенность работой и трудовая мотивация являются двумя факторами успеха сиротских учреждений, потому что ее успех зависит от сотрудников и их отношения, поведения и результатов. Мотивация и удовлетворенность работой довольно сильно отличаются друг от друга с точки зрения отдачи и эффективности. Мотивация является результатом будущих ожиданий, в то время как удовлетворенность является результатом прошлых событий и опыта, и чувства человека к работе будут определять качество работы и связанных с ней элементов. Вместе с тем, в ряде зарубежных и отечественных исследованиях[4,5,6,7] большинство исследователей обнаружили положительную взаимосвязь между удовлетворенностью работой и мотивацией и подчеркивали важную роль степени удовлетворенности трудовым процессом, как условия развития трудовой активности [2].

В связи с этим актуализируется проблема анализа уровня удовлетворенности трудом педагогических работников сиротских учреждений в рамках исследования процессов их трудовой мотивации. Диагностика и понимание уровня удовлетворенности педагогических работников, присущих той или иной квалификационной или социально-демографической группе, позволяет охарактеризовать ее, принять необходимые решения с целью дальнейшего налаживания процессов социального взаимодействия.

Метод. Эмпирической базой исследования явились результаты социологического опроса педагогических работников десяти учреждений для детей-сирот г. Санкт-Петербург (n = 175) на основе авторской методики. Респондентам предлагалось оценить субъективную значимость для них 14 ценностно-мотивационных смыслов с точки зрения производительности труда по шкале от 1 до 6, а также оценить степень удовлетворенности каждым из них в организационном контексте. Где 1- совершенно не значим, 2- не значим, 3 - значим не в полной степени, 4 – немного значим, 5 – значим, 6– весьма значим.

Характеристика выборки по профессионально-квалификационным группам: воспитатели (организация воспитательного процесса с детьми-сиротами, организация быта воспитанников) – 54,4%; Педагоги дополнительного образования (организация и проведение кружков и досуговых занятий для детей сирот) – 20%; Сопровождающие педагоги: психологи, социальные педагоги, логопеды, дефектологи и т.д. – 25,6%.

Результаты исследования. Результаты проведенного исследования представлены в виде средних оценок на различные стороны профессиональной деятельности педагогических работников сиротских учреждений, классифицированных в группы по возрастным, квалификационным группам и в зависимости от стажа. Для математической обработки данных использовался пакет статистических программ SPSSStatistics, для проверки данных на нормальность нами использовался критерий Колмогорова-Смирнова, для проверки гипотезы о связях между переменными использовались коэффициенты Спирмана, Крускала-Уоллиса, Манна-Уитни.

В Таблице 1 представлены оценки уровня удовлетворенности различными сторонами трудового процесса педагогических работников сиротских учреждений. Анализируя полученные эмпирические оценки, можно утверждать, что показатели благоприятной социальной ситуации в сиротских учреждениях для педагогов не улучшаются в течение последнего времени и находятся ниже среднего уровня. Выявленные оценки во многом соотносятся и с оценками удовлетворенности условий осуществления трудовой деятельности в 2016г. Удовлетворенность уровнем признания труда педагогов со стороны администрации в 2016 г. высказали всего 50% респондентов, в 2020 г. это число составило 55 % работников.

Данные оценки прямо отражаются на удовлетворенности педагогов в хороших отношениях с администрацией учреждений: 45% респондентов были удовлетворены этим параметром в 2016 г. и 65% в 2020 г.

Таблица 1 – Оценка степени удовлетворенности трудовым процессом педагогическими работниками сиротских учреждений

Смысл	2016 г.			2020 г.		
	Важность	Удов-ть	+/-	Важность	Удов-ть	+/-
Удобный график	8,6	7,4	-1,1	5,1	4,6	-0,5
Признание труда со стороны администрации	9,0	7,1	-1,9	5,1	3,7	-1,4
Признание труда со стороны коллег	8,1	7,8	-0,3	-	-	-
Признание труда со стороны детей	8,9	7,4	-1,5	5,1	4,5	-0,6
Хорошие отношения с администрацией	9,3	7,7	-1,6	5,1	4,0	-1,1
Возможность совместно с коллективом принимать участие в важных и ответственных мероприятиях	-	-	-	4	4,1	0,1
Возможность достичь успеха, повысить статус	-	-	-	3,9	4,1	0,3
Возможность учиться, повышать квалификацию	-	-	-	4,1	4,3	0,2
Интерес к работе	9,2	9,1	-0,1	-	-	-
Хорошие отношения с коллегами (педагогами)	9,1	8,8	-0,3	5,2	4,6	-0,6
Осознание всем коллективом миссии Центра, причастности к одному общему делу: научить детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, самостоятельно жить в нашем обществе, воспитать полноценного гражданина России.	-	-	-	5,1	3,3	-1,8
Информированность	8,4	6,4	-2,0	5,1	3,7	-1,4
Своевременность зарплаты	9,8	9,9	+0,1	-	-	-
Уровень зарплаты	9,0	8,0	-1	5,0	4,0	-1
Размер премий, надбавок	9,0	6,9	-2,1	5,0	3,5	-1,5
Распределение премий	9,0	6,5	-2,5	4,7	3,2	-1,5
Наличие льгот	7,4	5,0	-2,4	4,0	3,3	-0,7
Соответствие личных деловых качеств руководителя Центра Вашим ожиданиям	-	-	-	5,0	4,5	0,5

Примечание: В исследовании 2016 г. использовалась 10-бальная шкала оценок, опрошено 60 педагогов сиротских учреждений. В исследовании 2020 г. использовалась 6-бальная шкала оценок, в опрошено 175 педагогов сиротских учреждений.

На протяжении последних лет в сиротских учреждениях укореняется проблема распределения материального стимулирования и льгот среди педагогических работников. Эта проблемная ситуация говорит о не совершенствовании эффективных контрактов, внедренных в управленческую деятельность социальных учреждений. Так, высказывания «удовлетворенность размером премий, надбавок» и «распределение премий, надбавок» педагогические работники оценили на 3,5 и 3,2 соответственно, что соответствует уровню «скорее не удовлетворен».

Еще одной проблемной ситуацией, отражающей включенность в трудовой процесс сотрудников и их причастность к целям организации, является уровень информированности сотрудников. На протяжении четырех лет этим параметром удовлетворены лишь 37,7% педагогов. Отсюда, кстати, неудовлетворенность педагогов уровнем наиболее важного компонента для сиротских учреждений «осознание коллективом миссии учреждения: причастности к одному общему делу – научить детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, самостоятельно жить в нашем обществе, воспитать полноценного гражданина

России». По всей вероятности, в сиротских учреждениях не используется такой аспект управления персоналом, как участие в управлении.

Увеличение информированности в коллективах сиротских учреждений возможно лишь на основе информационных потребностей всех работников, независимо от их места в структуре управления. Отсюда следует, что определение оптимума социально-производственной информации в каждом конкретном случае должно быть результатом учета целей и смыслов, как субъекта, так и объекта управления.

В ходе проводившихся исследований и статистического анализа, обнаружена корреляция между уровнями удовлетворенности отдельных сторон трудовых отношений. Существует положительная связь между чувством справедливости и удовлетворенностью отношениями с администрацией ($r = 0,76$). Педагоги чувствуют хорошее отношение с администрацией, когда их труд признают и оценивают руководители ($r = 0,87$), а наличие у работников наилучших результатов в их работе будет повышать удовлетворенность детей, что положительно повлияет на развитие воспитательного процесса в сиротском учреждении. В дополнении к этому, чувство признания труда педагогов со стороны администрации и удовлетворенность размером премии наступают, когда сотрудники считают, что она распределена справедливо ($r = 0,86$) и наоборот. Полученные данные показывают, что те, кто удовлетворен отношениями с администрацией, считают своих руководителей внимательными к их труду и личным вопросам педагогов, нежели лица, недовольные этими отношениями. На удовлетворенность педагогов отношениями с коллегами и администрацией и их развитие повлияет осознание сотрудниками сиротского учреждения общей миссии учреждения ($r = 0,75$). Наконец, были зафиксированы некоторые взаимосвязи между особенностями товарищеских контактов педагогов и их активностью в восходящих коммуникациях.

В целом на основе полученных данных можно сделать вывод о большей активности тех педагогов, которые имеют хороших товарищей в своем отделе, и большей удовлетворенности этих работников чувством справедливости, внимательности к их труду, осознанием всем коллективом миссии сиротского учреждения. Сотрудники будут хорошо выполнять свою работу, когда они будут осознавать причастность к общему делу, а их высокий уровень мотивации для выполнения определенных задач и конкретные усилия не останутся незамеченными. Примером этому может послужить получение обратной связи, положительной или отрицательной. Для педагогов получение правильной и достоверной обратной связи является наиболее ценным инструментом для улучшения их навыков. Отсутствие признательности за хорошие результаты снижает эффективность сотрудников, снижает их удовлетворенность и наоборот. Награды и наказания играют ключевую роль в управлении, чтобы мотивировать сотрудников усердно работать для достижения требуемых целей в учреждении.

При исследовании степени удовлетворенности персонала мы предлагаем анализировать не только социальные оценки респондентов, но и сравнивать их с оценками «важности» того или иного параметра.

Анализ данных усредненных групповых оценок показателей социального благополучия по возрастным (таблица 3) и профессионально-квалификационным группам (таблица 2, рисунок 1), а также в зависимости от педагогического стажа, позволил обосновать ряд выводов по выявленным межгрупповым различиям. Так, определилась проблемная сторона относительно положения в трудовом процессе квалификационной группы «воспитатели». Представители этой квалификационной группы не удовлетворены такими экономическими смыслами как размер зарплаты, премий и их распределением. Хотя отечественные исследователи утверждают, что удовлетворенность заработком не является главным фактором, который влияет на общую удовлетворенность работой, тем не менее, при принятии решения об увольнении размер заработной платы и ее субъективная оценка личностью играют немаловажную роль.

Таблица 2 – Оценка степени удовлетворенности трудовым процессом педагогическими работниками сиротских учреждений по квалификационным группам

Смысл	Квалификация			Важность
	Воспитатели	ОДОД	Сопровождение	
Уровень зарплаты	3,7	4,4	4,5	5,0
Наличие льгот	3,1	3,7	3,5	4,0
Размер премий	3,0	4,2	3,5	5,0
Распределение премий	2,5	4,0	3,5	4,7
График работы	4,4	4,5	5,0	5,1
Отношения в коллективе (с педагогами)	4,0	5,0	5,0	5,2
Отношения с администрацией (p = 0,01)	3,6	5,0	4,4	5,1
Признание труда администрацией	3,0	4,5	4,0	5,1
Признание труда детьми	4,2	4,7	5,0	5,1
Осознание миссии всем коллективом	2,5	4,7	3,7	5,1
Соответствие качеств руководителя	3,8	5,0	5,0	5,0
Возможность учиться	4,0	4,0	5,1	4,1
Возможность с коллективом принимать участие в ответственных мероприятиях	3,7	4,7	4,0	4,1
Возможность достичь успеха	3,7	4,9	4,0	4,1

Низкая удовлетворенность распределением премий среди воспитателей прямо отражается на реализации принципа справедливости в организационном контексте, что в итоге влияет на низкую удовлетворенность чувством признания их труда со стороны администрации ($r = 0.86$).

В большей степени настораживает факт низкой степени удовлетворенности воспитателями степенью осознания коллективом миссии сиротского учреждения. Ведь поведение педагога как объекта управления в сиротском коллективе строится на основе соответствующих социальных норм. Эти нормы можно определить как исторически сложившиеся или установленные стандарты поведения и деятельности, соблюдение которых выступает для индивида и группы необходимым условием их включения в определенное социальное целое. Соответственно непринятие этих норм ведет к различным девиациям в трудовом процессе.

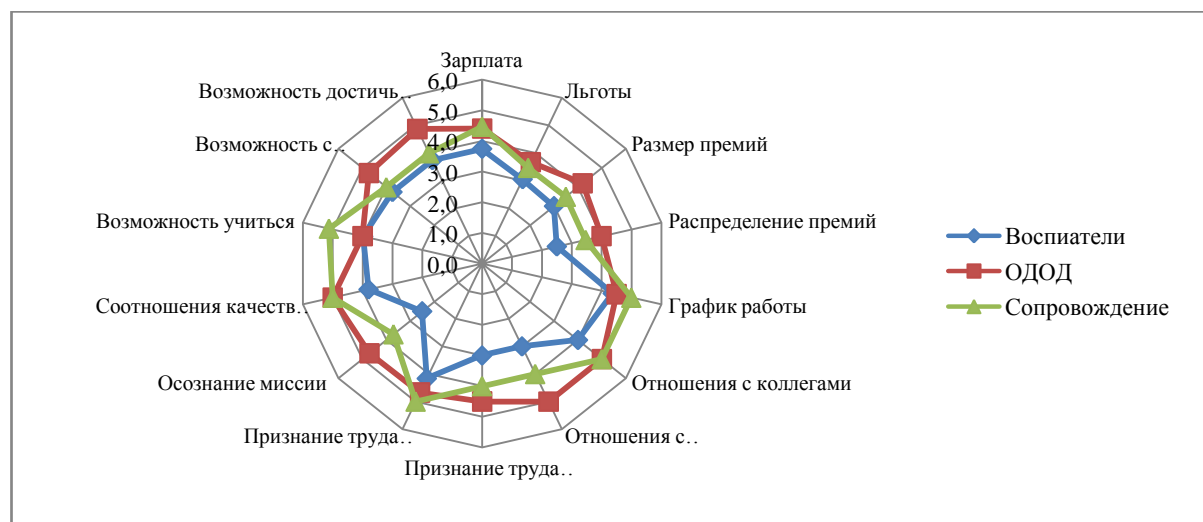


Рисунок 1. Оценка степени удовлетворенности трудовым процессом педагогическими работниками сиротских учреждений по квалификационным категориям

Можно утверждать, что не осознанность воспитателями миссии учреждения и низкая удовлетворенность «чувством справедливости» ведет к дестабилизации отношений с коллегами и администрацией, что подтверждается корреляцией между этими переменными ($r = 0.75$). Более того, нами зафиксировано статистически значимое различие ($p = 0.01$) в степенях удовлетворенности отношениями с администрацией между воспитателями (3,0), ОДОД (5,0) и педагогами сопровождения (4,0). Примечательным является то, что педагоги сиротских учреждений в большей степени чувствуют признание их труда со стороны детей, чем со стороны администрации.

В Таблице 3 представлены оценки степени удовлетворенности трудовым процессом педагогическими работниками сиротских учреждений по возрастным группам. Из таблицы видно, что на первых этапах профессионального становления педагогические работники испытывают трудности в отношениях с администрацией, что подтверждает низкая степень удовлетворенности этим параметром в возрастной группе 23-30 лет. Данная ситуация прямо отражается на наиболее актуальном смысле для молодых педагогов - признание их труда со стороны администрации, чем они удовлетворены в наименьшей степени.

В дополнении к этому можно сделать статистически обоснованный вывод о том, что молодые педагоги в меньшей степени чувствуют признание их труда со стороны администрации ($p = 0, 05$) и удовлетворены осознанием миссии сиротского учреждения всем коллективом ($p = 0,05$) по сравнению с другими возрастными группами, в результате чего не происходит привитие необходимых норм. Нами было эмпирически определено, что актуальность такого смысла как наличие льгот, свойственная педагогом в возрасте от 50 лет, при этом данная возрастная категория в меньшей степени удовлетворена этим параметром. Эти оценки социального благополучия в организационном контексте говорят о слабом функционировании эффективных контрактов в сиротских учреждениях. Факторы компенсации оказывают существенное влияние на удовлетворенность работой, а медицинские льготы, гарантии занятости и планы выхода на пенсию стабилизируют и вдохновляют сотрудников.

Таблица 3 – Оценка степени удовлетворенности трудовым процессом педагогическими работниками сиротских учреждений по возрастным группам

Смысл	Возраст					Важность
	23-30	31-40	41-50	51-60	60 и старше	
Уровень зарплаты	3,9	4,6	3,6	4,5	3,8	5,0
Наличие льгот	3,5	3,5	4,1	2,8	3,7	4,0
Размер премий	3,6	4,0	3	4,0	3,0	5,0
Распределение премий	4,4	3,0	3,1	3,6	2,8	4,7
График работы	4,8	5,1	4,4	4,6	4,0	5,1
Отношения в коллективе (с педагогами)	4,4	5,2	4,4	4,9	4,2	5,2
Отношения с администрацией	3,8	4,0	4,2	4,0	4,2	5,1
Признание труда администрацией	3,4	3,5	3,5	4,0	4,0	5,1
Признание труда детьми	3,7	5,1	4,2	4,7	4,5	5,1
Осознание миссии всем коллективом	2,9	3,5	3,1	3,0	4,0	5,1
Соответствие качеств руководителя	4,0	5,2	4,4	5,0	3,7	5,0
Возможность учиться	4,1	4,7	4,2	4,5	4,2	4,1
Возможность с коллективом принимать участие в ответственных мероприятиях	4,0	4,4	3,9	4,6	3,8	4,1
Возможность достичь успеха	3,8	4,7	3,7	4,6	4,0	4,1

Какие выводы можно сделать из обобщенного теоретического и эмпирического материала?

1. Формирование системы мотивации и профессионального становления педагогов в сиротских учреждениях не сопровождается соответствующим социальным механизмом, что приводит к снижению эффективности и качества труда. Данная проблемная ситуация ведет к дестабилизации отношений в трудовых коллективах сиротских учреждений.

Данный вывод подтверждается статистически значимыми различиями в низкой степени удовлетворенности осознанием миссии учреждения молодыми специалистами до 30 лет ($p = 0,05$) по сравнению с другими возрастными группами; признанием администрацией трудовых усилий молодых педагогов ($p = 0.01$) и др. проблемными ситуациями, которые с возрастом приводят к снижению трудовой активности и инициативность в профессиональной деятельности.

2. Применяемая система мотивационных механизмов в сиротских учреждениях не учитывает профессиональных мотивов самих работников, а основывается на материальном стимулировании, что не только не достигает необходимых результатов, но и деструктивно влияет на отношения педагогов с администрацией.

3. Корреляционный анализ позволяет утверждать, что развитие трудовых отношений и формирование благоприятной среды для педагогических работников в сиротских учреждениях основываются на принципе справедливости, осознанности миссии учреждения всеми сотрудниками, товарищескими контактами педагогов и созданием системы информационного обеспечения.

4. В сиротских учреждениях в течение последних лет складывается не благоприятная социальная ситуация для квалификационной группы «воспитатели». Сложившаяся система мотивации в сиротских учреждениях приводит к дестабилизации отношений воспитателей с администрацией учреждения, низкой приверженности миссии учреждения и вовлеченности в трудовой процесс. Как показали результаты опроса педагогов сиротских учреждений, 25% воспитателей задумываются о том, чтобы сменить работу.

Список литературы

1. Ахтырский А. А. Трудовая мотивация педагогического персонала: сравнительные исследования // Социология и право. 2019. № 1 (43). С. 55-64.
2. Вельмисова Д. В., Потемкин В.К. Качество управленческого труда: учебно-методическое пособие / Вельмисова Д. В., Потемкин В.К. – СПб. : Изд-во «Инфо-Да», 2020. – 99 с.
3. Михайлов С.Г. Молодежь. Общественная среда. Основные направления социальной работы. Сборник научных трудов Управление персоналом. социальные измерения эффективности и качества труда. вызовы цифровой экономики. Издательство СПбГУ. Санкт-Петербург, 2020.
4. Потемкин В.К. Экономическая социология : учебное информационно-аналитическое пособие / В.К. Потемкин. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 333 с.
5. Singh, S. K., & Tiwari, V. (2011). Relationship between motivation and job satisfaction of the white-collar employees: A Case study. *Management Insight*, 7(2), 31-39.
6. Kian, T. S., Yusoff, W. F. W., & Rajah, S. (2014). Job satisfaction and motivation: What are the difference among these two? *European Journal of Business and Social S.ciences*, 3(2), 94-102.[Электронныйресурс]URL: <http://www.ejbss.com/recent.aspx> , датаобращения (18.10.2020)
7. Fuller, M. A, Valacich, J. S, & George, J. F. (2008). *Information Systems Project Management: A Process and Team Approach*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.