

М.С. БОЙКО

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ КАК ФАКТОР УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ КАФЕДР ВУЗОВ СВОИМ ТРУДОМ

Представлены подходы к рассмотрению таких социально-психологических феноменов, как межличностные отношения и удовлетворенность работников своим трудом. Исследуются особенности их проявления в профессиональных коллективах кафедр вузов. Анализируется значимость учета психологической совместимости преподавателей для повышения эффективности кафедрального функционирования посредством изучения роли совместимости личности и группы в проявлении различных аспектов удовлетворенности преподавателей своим трудом.

There some approaches to examination of such social-psychological phenomena as interpersonal relationships and employees' satisfaction of their own work are presented in the article. The peculiarities of their manifestation in professional collectives of universities' departments are studied. The significance of consideration of lecturers' psychological compatibility for improving of effective department functioning by means of studying the role of compatibility between the person and the group in different aspects of lecturers' satisfaction of their own work is analyzing.

Насущные задачи оптимизации учебно-воспитательного процесса в высшей школе требуют от психологической науки изучения различных аспектов функционирования кафедральных коллективов, так как именно кафедра является главным звеном, определяющим содержание и качество подготовки студентов. К числу важнейших проблем, оказывающих влияние как на общую деятельность кафедры, так и на работу отдельных преподавателей, относится проблема межличностных отношений сотрудников. «Каждая кафедра объединяет людей не только с разным профессиональным опытом, но и с неодинаковыми индивидуальными особенностями... Индивидуальные различия в педагогическом и научном творчестве обогащают общение и активизируют деятельность членов кафедры, хотя и создают известные трудности в налаживании взаимоотношений. В целом члены кафедры должны быть подобраны так, чтобы они дополняли друг друга как специалисты и как личности»¹. Раскрыть психологическую сущность межличностных отношений работников позволяет изучение их психологической совместимости, а выявление ее взаимосвязи с другими социально-психологическими явлениями позволяет оценить возможности совместимости как резерва оптимизации деятельности кафедр вузов.

В современной психологической науке можно выделить два основных подхода к пониманию сущности психологической совместимости: объективный и субъективный. В рамках первого из них в качестве референта совместимости рассматривается эффективность совместной инструментальной деятельности людей. В данном направлении в 1960–1970-х гг. была разработана экспериментальная аппаратура для изучения особенностей инструментального взаимодействия в малой контактной группе: кибернометр и гомеостат (Ф.Д. Горбов, А.М. Новиков, Н.Н. Обозов и др.).

С точки зрения второго подхода интерактивными критериями психологической совместимости являются характеристики, раскрывающие субъективное отношение партнеров к процессу и результату взаимодействия или друг к другу (Ю.А. Коломейцев, Р.Л. Кричевский, С.Е. Поддубный и др.): характер взаимных установок, степень взаимной удовлетворенности взаимодействием, стрессовая и эмоциональная симптоматика и т. д. Наибольшее распространение здесь получили взаимооценочные методики, в основе которых лежит, как правило, социометрия.

В настоящем исследовании мы придерживаемся субъективного подхода, поскольку рассмотрение совместимости как психологического феномена предполагает обращение к мыслям, чувствам, намерениям, желаниям и т. п. взаимодействующих индивидов, т. е. к кругу тех явлений, которые являются

собственно предметом психологической науки. Так Н.Н. Обозов, проведя экспериментальные исследования совместимости в рамках трехкомпонентной структуры взаимодействия, предложил дифференцировать феномены сработанности и совместимости². Сработанность, по мнению автора, характеризует согласованность в работе между партнерами, т. е. лучшее сочетание их действий во времени и пространстве. В этом определении просматривается основа сработанности – именно успешность и результативность совместной работы, в то время как совместимость характеризуется взаимной удовлетворенностью партнеров процессом и результатом взаимодействия.

Удовлетворенность трудом в современной психологической науке рассматривается в качестве интегративного показателя, отражающего благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе. Здесь также существует два основных подхода к операционализации сущности данного феномена: 1) глобальный и 2) многогранный. В рамках первого из них удовлетворенность трудом рассматривается как глобальное понятие, «психологическое обобщение всех нравящихся и не нравящихся аспектов работы»³. Метод оценки сводится к получению ответа на вопрос следующего содержания: «Насколько Вы удовлетворены своей работой?» Несмотря на значительную свободу для индивидуальной интерпретации (исходя из оплаты труда, психологического климата, режима работы и т. д.), такой подход к оценке проблемы удовлетворенности трудом был общепризнанным в течение длительного времени.

Второй подход фактически является альтернативой одномерному рассмотрению удовлетворенности трудом. В его рамках данный феномен выступает как многокомпонентное или многоаспектное понятие и предполагает выделение и изучение не только общего показателя удовлетворенности работой, но и отдельных его составляющих. Вопрос состоит лишь в выделении наиболее универсальных и значимых аспектов труда. В настоящее время в качестве основных компонентов трудовой деятельности разными авторами рассматриваются рабочая нагрузка, оплата труда, условия работы, взаимоотношения с сотрудниками и руководством, безопасность труда, статус и престиж работы и др.⁴ Несмотря на многочисленность выделенных аспектов труда, можно предположить, что в зависимости от содержания профессии набор основных компонентов трудовой деятельности, имеющих первостепенное значение для расчета показателя удовлетворенности трудом, может иметь свои качественные и количественные отличия. Именно с точки зрения многогранного подхода мы рассматриваем удовлетворенность сотрудников кафедр вузов своим трудом.

Целью настоящего исследования явилось изучение взаимосвязи между психологической совместимостью и удовлетворенностью трудом в профессиональных коллективах кафедр вузов. В исследовании приняли участие 36 преподавателей высших учебных заведений. В целом были изучены коллективы 3 кафедр психолого-педагогического профиля вузов.

Для изучения психологической совместимости использовалась модифицированная нами методика исследования психологической совместимости С.Е. Поддубного⁵. Она позволяет получить показатели совместимости личности и группы в двух сферах групповой активности: профессиональной деятельности (эргатическая совместимость) и личного, неформального общения (рекреационная совместимость).

Для изучения удовлетворенности сотрудников кафедр своим трудом использовался опросник «Интегральная удовлетворенность трудом»⁶. Он позволяет получить как общий количественный показатель данного феномена, так и оценить его составляющие: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда и профессиональную ответственность.

Анализ взаимосвязи 1) психологической совместимости и удовлетворенности трудом, а также 2) различных аспектов удовлетворенности трудом в коллективах кафедр вузов проводился посредством корреляционного анализа (коэффициента ранговой корреляции Спирмена). Его результаты позволили установить наличие прямо пропорциональных статистически значимых взаимосвязей между интересом сотрудников кафедр к содержанию своей профессиональной деятельности и их удовлетворенностью достижениями в работе ($r = 0,35$ при $p < 0,05$), взаимоотношениями с коллегами ($r = 0,39$ при $p < 0,05$) и условиями труда ($r = 0,50$ при $p \leq 0,01$), а также обратно пропорциональную связь интереса к работе и уровня притязаний в профессиональной деятельности ($r = -0,37$ при $p < 0,05$). Таким образом, увеличение интереса к содержанию труда влечет за собой: 1) повышение уровня осознания членами кафедр своего профессионального роста; 2) оптимизацию взаимоотношений с коллегами; 3) снижение требовательности к условиям труда; 4) уменьшение притязаний в профессиональной деятельности. В свою очередь увеличение уровня удовлетворенности специалистов высшей школы достижениями в работе и создание условий для этого, налаживание позитивных межличностных отношений в коллективе, улучшение условий труда способствуют повышению интереса членов кафедр к содержанию их профессиональной деятельности. Увеличение притязаний в профессиональной сфере сотрудников кафедр свидетельствует об уменьшении их интереса к выполняемой деятельности.

Кроме того, повышение уровня притязаний может повлечь за собой переход сотрудника кафедры на другое, более высокооплачиваемое место работы, о чем свидетельствует обратно пропорциональная взаимосвязь между уровнем притязаний и предпочтением выполняемой деятельности высокому заработку ($r = -0,65$ при $p < 0,05$). В то же время смена места работы из-за более высокого заработка может свидетельствовать о высоком уровне притязаний работника.

Прямо пропорционально взаимосвязаны удовлетворенность взаимоотношениями с руководством и достижениями в работе ($r = 0,37$ при $p < 0,05$), что позволяет судить, с одной стороны, о значимости характера складывающихся отношений с заведующим кафедрой для оценки сотрудником своего профессионального роста, с другой – о важной роли профессионального совершенствования членов кафедры в построении благоприятных отношений с руководителем.

Аналогичный предыдущему характер взаимосвязи имеет место между удовлетворенностью сотрудников кафедр взаимоотношениями с коллегами и показателями их удовлетворенности условиями труда ($r = 0,41$ при $p < 0,05$), а также взаимоотношениями с руководством ($r = 0,43$ при $p < 0,05$). Первая связь позволяет судить, с одной стороны, о характере межличностных отношений между членами кафедры как важной составляющей условий их профессиональной деятельности, с другой – о возможности оптимизации взаимоотношений между членами кафедры посредством улучшения условий труда. Вторая взаимосвязь обнаруживает главным образом опосредованность взаимоотношений сотрудника кафедры с заведующим характером его отношений с коллегами и наоборот.

И наконец, прямо пропорциональные взаимосвязи обнаружены между пятью из восьми компонентов удовлетворенности трудом (интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, взаимоотношениями с коллегами и руководством, а также условиями труда) и общим показателем данного феномена ($r = 0,64$, $r = 0,53$, $r = 0,68$, $r = 0,55$ при $p \leq 0,001$ и $r = 0,36$ при $p < 0,05$ соответственно). Этот факт свидетельствует прежде всего о высокой релевантности соответствующих аспектов удовлетворенности трудом исходному теоретическому конструкту в профессиональных коллективах кафедр вузов, а также низкой значимости в данном контексте таких параметров, как уровень притязаний, профессиональная ответственность и предпочтение выполняемой деятельности высокому заработку.

Полученные нами данные совпадают с результатами исследования Н.Н. Богдана и Е.А. Могилевкина⁷ с точки зрения приоритетных мотивов, удовлетворение которых определяет общую удовлетворенность сотрудников кафедр своим трудом. 5 из 6 выделенных авторами параметров имеют корреляции с общим показателем удовлетворенности трудом. Отсутствие взаимосвязи между общей удовлетворенностью и предпочтением выполняемой деятельности высокому заработку может быть связано с объективно низким размером заработной платы работников высшей школы. В работах Н.Н. Богдана, Е.А. Могилевкина и Н.Д. Сорокиной⁸ этот параметр также отнесен к проблемной с точки зрения соотношения значимости мотива и его реализации области. Если по степени значимости в этой области на первом месте стоит мотив «хорошие условия работы», то самый большой разрыв по критерию «важность мотива – реализация» отмечается именно для мотива «достойная заработная плата».

Результаты корреляционного анализа взаимосвязи психологической совместимости и удовлетворенности трудом (таблица) позволили обнаружить прямо пропорциональные статистически значимые взаимосвязи между обоими видами совместимости и удовлетворенностью сотрудников кафедр вузов взаимоотношениями с коллегами, а также их интересом к содержанию профессиональной деятельности. При этом если первая группа взаимосвязи (совместимость и удовлетворенность отношениями с коллегами) в большей степени свидетельствует о высоком уровне социальной рефлексии работников высшей школы (способности воспринимать и оценивать основные параметры собственных взаимоотношений с другими членами группы⁹), а также валидности использованной методики исследования психологической совместимости, то вторая группа взаимосвязи (совместимость и интерес к собственному труду) свидетельствует о значительном мотивационном потенциале позитивного характера межличностных отношений в деятельности кафедр вузов. Последнее полностью соответствует данным, полученным Н.Г. Валентиновой¹⁰. Автором было обнаружено, что улучшение характера взаимоотношений в производственных коллективах влечет за собой повышение интереса работников к своему труду.

Связь психологической совместимости с удовлетворенностью сотрудников кафедр вузов своим трудом

Виды совместимости	Компоненты удовлетворенности трудом								
	И	Д	ВС	ВР	П	ДЗ	У	О	ОП
Эргатическая	0,38	0,24	0,47*	0,37	-0,03	0,10	0,24	-0,22	0,42*
Рекреационная	0,42*	0,19	0,46*	0,32	-0,25	0,34	0,33	-0,32	0,40

Примечание. ОП – общий показатель удовлетворенности трудом. Жирным шрифтом выделены коэффициенты, значимые при $p < 0,05$, жирным шрифтом и звездочкой – при $p \leq 0,01$.

Данный тезис подтверждает также выявленная прямо пропорциональная взаимосвязь между психологической совместимостью в сфере неформального взаимодействия (личного общения) и сте-

пенью предпочтения выполняемой работы высокому заработку. Таким образом, принятая в индустриально-организационной психологии истина, согласно которой человека на работе могут удерживать две вещи – высокая заработная плата или хорошие межличностные отношения, в настоящем исследовании получила свое эмпирическое подтверждение.

Полученная прямо пропорциональная взаимосвязь между удовлетворенностью сотрудников кафедр взаимоотношениями с руководством и показателями их эргатической совместимости с группой свидетельствует об опосредованности взаимоотношений сотрудника кафедры с руководителем характером взаимоотношений (профессиональных) с коллегами. Это может быть связано как с предвзятым отношением руководителя к высоко или низко совместимому с коллективом члену кафедры, так и склонностью данного члена кафедры к позитивной или негативной соответственно оценке действий руководителя.

Аналогичный предыдущему характер взаимосвязи обнаружен также между рекреационной совместимостью и удовлетворенностью сотрудников кафедр условиями профессиональной деятельности. Данный факт позволяет рассматривать совместимость в сфере личного (неформального) взаимодействия в качестве одного из значимых условий трудовой деятельности сотрудников кафедр высших учебных заведений.

Прямо пропорциональная взаимосвязь между общим показателем удовлетворенности трудом, с одной стороны, и показателями эргатической и рекреационной совместимости – с другой, позволяют судить о значительной роли совместимости в оценке членами кафедры рабочей ситуации.

Таким образом, настоящее исследование выявило: 1) преимущественную релевантность по отношению к общему показателю удовлетворенности трудом таких параметров, как интерес к работе, удовлетворенность профессиональными достижениями, взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, а также условиями труда; 2) высокий уровень опосредованности удовлетворенности сотрудников кафедр своим трудом характером их межличностных отношений в коллективе, отражающимся в показателях эргатической и рекреационной совместимости. Полученные результаты свидетельствуют об актуальности изучения индивидуально-психологических детерминант психологической совместимости для обеспечения психологически грамотного подбора и расстановки кадров в коллективах кафедр вузов.

¹ Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психология высшей школы: Учеб. пособие. Мн., 2003. С. 196.

² См.: Обозов Н.Н. Совместимость и срабатываемость людей. СПб., 2000.

³ Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001. С. 276.

⁴ Там же.

⁵ См.: Барановская М.С. Методы исследования психологической совместимости сотрудников кафедр вузов // Вестник БДПУ. Сер. 1. 2007. № 3 (53). С. 45–49.

⁶ См.: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002.

⁷ См.: Богдан Н.Н., Могилевкин Е.А. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного Федерального округа) // Университетское управление: практика и анализ. 2004. № 3 (31). С. 89–97.

⁸ См.: Сорокина Н.Д. Факторы удовлетворенности работой профессорско-преподавательского состава (по результатам социологических опросов научно-педагогического Московского университета) // Образование в современном мире (социологический анализ) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.conflictmanagement.ru/text/?text=282>

⁹ См.: Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности): Учеб. пособие. 2-е изд., доп. Мн., 2000. С. 348.

¹⁰ См.: Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях. Л., 1970.

Поступила в редакцию 15.03.11.

Марина Сергеевна Бойко – старший преподаватель кафедры общей и клинической психологии.