

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра *психологии личности*

**ИЗУЧЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ
И СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ
СОТРУДНИКОВ «АЛЬФА-БАНКА» ГОРОДА САРАТОВА**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

Студента (ки) 4 курса 462 группы

Направления 37.03.01 «Психология»

Факультета психологии

Ромашук Яны Сергеевны

факультета психологии

Научный руководитель
Доцент, канд. псих. наук

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Власова Н.В.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
Доцент, докт. псих. наук

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Рягузова Е.В.

инициалы, фамилия

Саратов, 2018

Введение. Феномен удовлетворенности трудом рассматривался и рассматривается многими отечественными и зарубежными психологами и социологами. Это обусловлено тем, что в современных, интенсивно изменяющихся условиях персонал является ключевым активом организации, обеспечивающим ее конкурентоспособность и устойчивое развитие. Понимание и удовлетворение текущих и будущих ожиданий и потребностей работников является залогом долгосрочного успеха и процветания организации. Руководство любой организации нуждается в постоянной и систематической информации об уровне удовлетворенности трудом персонала. Такая информация позволяет выявлять основные источники организационных проблем, в том числе и тех, которые могут проявиться в будущем.

Таким образом, исследования удовлетворенности трудом являются своеобразным барометром, позволяющим руководителям оперативно реагировать на те или иные изменения ситуации в организации. На отношение человека к своей профессиональной деятельности значительное влияние оказывает система ценностных ориентации личности.

Следует отметить, что мы, опираясь на теорию социологии труда В.А. Ядова, рассматривали удовлетворенность трудом как удовлетворенность функциональным содержанием труда, либо как удовлетворенность психологическим климатом.

Придерживаясь мнения М. Рокича, ценностные ориентации рассматривались нами, как индивидуальное преломление социальных ценностей, принятие социальных ценностей в качестве своих собственных.

Актуальность данной работы формируется под влиянием данных факторов: исследования ценностных ориентаций лежат в основании многих организационных процессов. Люди приходят в

организацию, имея в своем багаже системы ценностных представлений. Эти представления участвуют в интерпретации многих аспектов организационной жизни. Знание ценностных ориентации и внимание к ценностям работников позволяет руководству организации глубже понять и предсказать многие причины поведения персонала, причины неудовлетворенности трудом своих сотрудников. Очень часто именно в ценностно-смысловой сфере можно увидеть первые намеки на психологические проблемы, которые еще только начинают возникать в организации. Ценностные ориентации выступают регулятором психологического климата в организации, который, в свою очередь, создает сплоченность в коллективе и регулирует нравственный аспект отношений в компании. Полученные, в ходе нашего исследования, результаты о характеристиках и взаимосвязях между ценностными ориентациями и уровнем удовлетворенности трудом сотрудников «Альфа-банка» в г. Саратове позволит дополнить и расширить существующие представления о факторах, влияющих на уровень удовлетворенности трудом.

Нами было проведено исследование, **цель** которого заключалась в изучении психологических особенностей ценностных ориентаций и степени удовлетворенности трудом сотрудников Альфа-банка города Саратова.

Объектом исследования выступает трудовая деятельность сотрудников организации «Альфа-банка» в г. Саратове.

Предметом исследования является влияние ценностных ориентаций на степень удовлетворенности трудом сотрудников «Альфа-банка» г. Саратова.

Гипотеза исследования: социально-психологические факторы удовлетворенности трудом, такие как условия труда, достижения на работе, общая интегральная удовлетворенность

трудом взаимосвязаны с терминальными и инструментальными ценностями.

В соответствии с заявленными целью и гипотезами были определены следующие задачи исследования.

1. Выявить состояние разработки проблемы и раскрыть понятие «Удовлетворенность трудом», его структурное содержание, основные аспекты его формирования;
2. Рассмотреть различные психологические подходы к изучению проблемы ценностных ориентаций;
3. Установить, существует ли взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью жизнью банковских сотрудников;
4. Изучить характеристики данной выборки испытуемых с различной системой ценностных ориентаций;
5. Экспериментальным путем выявить особенности ценностных ориентаций и степени удовлетворенности трудом сотрудников Альфа-банка города Саратова.

Для достижения поставленной цели в исследовании использовались следующие методики:

- **модифицированная методика П.Уоор**, позволяющая провести анализ уровня удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью;
- **методика А. В. Батаршева** по изучению интегральной удовлетворенности личностью своим трудом;
- **методика «Ценностные ориентации» М. Рокича**, для возможности исследования особенностей целостной иерархии терминальных и инструментальных ценностей, в которой они упорядочены на основании субъективного ранга их значимости.

В исследовании приняли участие сотрудники отдела персонала Альфа банк в городе Саратов. Всего было опрошено 36 человек, занимающих

различные должности отдела кадров. 80% выборки поставили женщины от 20 до 36 лет, 20% результатов получены от мужчин от 24 до 30 лет.

Квалификационная работа общим объемом в 54 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 60 наименований. Главы имеют следующие названия: «Теоретические аспекты удовлетворённости трудом и ценностных ориентаций», «Эмпирическое исследование психологических особенностей ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом сотрудников «Альфа-банка» города Саратова».

Основное содержание работы. В первой части, посвященной изучению удовлетворенности трудом, мы сделали вывод, что удовлетворенность трудом – это то, как сотрудники воспринимают материальные и нематериальные способы поощрения их труда и сравнение предоставленных способов мотивирования их деятельности с собственными запросами. Немаловажным для удовлетворенности трудом является личное отношение работника к труду, желание развиваться, достигать определенных показателей и результатов в своей трудовой деятельности. Это приводит нас к мысли, что несмотря на «сырость» в разработанности проблемы удовлетворенности трудом в российской современной науке, в настоящее время важным вопросом для многих организаций является проблема взаимосвязи удовлетворенности трудом и ценностных ориентаций сотрудников. Мы анализировали различные подходы к изучению ценностных ориентаций, и, рассмотрев достаточное количество теорий отечественных и зарубежных психологов, сделали вывод, что ценностные ориентации носят динамический характер. В процессе жизнедеятельности индивид обретает свой уникальный опыт принятия на себя социальных ролей, будь то повышение на работе, изменение материального достатка, вступление в брак или рождение ребенка, под воздействием этого опыта изменяются многие ориентиры человека по жизни, в том числе, система ценностей личности.

Ценностные ориентации формируются как под социальным влиянием, так и индивидуально, однако эти пути развития тесно взаимосвязаны – представляют собой индивидуальное преломление общественных ценностей. Принятие общественных ценностей в своё индивидуальное сознание, в качестве своих собственных, предполагает присоединение их в личностный смысловой контекст.

Индивидуальные ценности определяют смысл жизни, высшие цели субъекта, являются базой для саморазвития и личностного роста.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что ценности это социальный феномен, существующий в диалектическом отношении субъект - объект, который является важным связующим звеном между личностью, ее внутренним миром и окружающей действительностью.

В последней части нашего теоретического изучения поставленного вопроса мы рассматривали взаимосвязь удовлетворенности трудом и ценностными ориентациями, через призму выбора профессии. В ходе изучения проблемы, можно подытожить, что в иерархии профессиональной направленности высшую ступень занимают ценностные ориентации, связанные с профессиональными устремлениями человека, это - смысл труда, заработная плата, благосостояние, квалификация, карьера, социальное положение и др. Структура ценностных ориентации личности выступает в роли системы, определяющей мотивацию поведения личности в профессиональной сфере, служит своеобразным «каркасом» соответствующе. Именно ценностные ориентации диктуют профессиональное поведение - благодаря этому определяются содержание и направленность деятельности, придается смысл профессиональным действиям. Из изученного можно сделать вывод, что ценностные ориентации, через призму социального окружения, СМИ, семьи и индивидуальных ценностей напрямую влияют на выбор профессии, отношение к работе и последующей удовлетворенности трудом. Связующим звеном удовлетворенности трудом и ценностных ориентаций является

проблема выбора профессии - ведь именно ценностные ориентации приводят личность в ту или иную сферу деятельности и непосредственно то, правильное ли решение примет человек в выборе профессии, основываясь на своих ценностях будет зависеть его степень удовлетворенности трудом.

Второй параграф, посвященный эмпирическому исследованию изучения психологических особенностей ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом сотрудников Альфа-банка города Саратова позволил нам сделать ряд выводов, по полученным результатам:

1) Согласно полученным данным, можно охарактеризовать данную выборку испытуемых сотрудников Альфа-банка города Саратова, как в большей степени удовлетворенных своей трудовой деятельностью (80% испытуемых), только 20% всей выборки не удовлетворены своей трудовой деятельностью.

2) Была выявлена взаимосвязь между шкалой «Интегральная шкала удовлетворенности трудом» и «Шкала удовлетворенности жизни» была выявлена положительная корреляционная связь ($r=0,450$ при уровне значимости $p=0,006$).

3) Что касается данных, которые получились в ходе исследования по шкале «удовлетворенности трудом» и «удовлетворенности жизнью» мы выявили положительную корреляционную связь (По критерию Пирсона $r=0,554$ при уровне значимости $p=0,000$).

4) У сотрудников данной выборки прослеживаются особенности ценностных ориентаций: прежде всего это здоровье, семейная жизнь, ответственность, и, что важно отметить, честность. Противоположные ценностям для данной выборки являются, прежде всего широта и независимость творческая реализация, счастье других, красота природы, широта взглядов.

5) Полученные данные по изучению ценностных ориентаций сотрудников отдела кадров говорят нам о том, что ценности, на которые ориентируются данная выборка является внутренне разнородной

структуризацией. Исходя из результатов, мы можем сделать вывод о том, что вышеизложенные факторы ценностных ориентаций сотрудников Альфа-банка находятся в определенной значимости между собой.

Вывод.

На основе анализа теоретических источников и результатов практических исследований, удалось экспериментально выявить и проанализировать психологические особенности ценностных ориентаций и степени удовлетворенности трудом сотрудников «Альфа-банка» города Саратова.

Теоретический анализ позволил структурно рассмотреть психологические подходы и методологические основы изучения проблемы ценностных ориентаций личности и удовлетворенности трудом как в работах отечественных, так и зарубежных психологов.

Таким образом, было установлено, что удовлетворенность трудом рассматривается как взаимосвязь восприятия сотрудниками материальных и нематериальных способов поощрения и сравнения предоставленных способов мотивирования их деятельности с собственными запросами. Важным аспектом для удовлетворенности трудом является желание совершенствовать качество и уровень своей работы. Несмотря на многочисленные исследования, нельзя назвать проблему удовлетворенности трудом решенной.

Так же, на базе теоретического исследования, были рассмотрены различные подходы к изучению ценностных ориентаций, на основании чего последовал вывод, что они складываются из своего индивидуального опыта принятия на себя социальных ролей. Так же, стало очевидно, что ценностные ориентации формируются как под социальным влиянием, так и индивидуально, однако эти пути развития тесно взаимосвязаны – представляют собой индивидуальное преломление общественных ценностей. Принятие общественных ценностей в своё индивидуальное сознание, в

качестве своих собственных, предполагает присоединение их в личностный смысловой контекст.

В заключающей части теоретической главы мы рассматривали взаимосвязь удовлетворенности трудом и ценностными ориентациями, связав эти два аспекта человеческой жизни через выбор профессии. Из этого исследования были сделаны следующие выводы: в профессиональной ориентации высшую ступень занимают ценностные ориентации. Структура ценностных ориентации личности выступает в роли системы, определяющей мотивацию поведения личности в профессиональной сфере, служит своеобразным «каркасом» соответствующе. Ценностные ориентации напрямую влияют на выбор профессии, отношение к работе и последующей удовлетворенности трудом.

Результаты практического исследования позволили подтвердить гипотезу о том, что социально-психологические факторы удовлетворенности трудом, такие как условия труда, достижения на работе, общая интегральная удовлетворенность трудом взаимосвязаны с терминальными и инструментальными ценностями. Результаты исследования степени удовлетворенности трудом показали, что 80% респондентов удовлетворены трудом, и лишь 20% оказались не удовлетворены своей трудовой деятельностью. Так же, нами была выявлена положительная корреляционная связь между такими шкалами, как «интегральная шкала удовлетворенности трудом» и «шкала удовлетворенности жизни», и «удовлетворенность трудом» и «удовлетворенность жизнью». Исходя из этих результатов, можно сделать вывод о том, что, чем выше уровень значимости терминальных и инструментальных ценностей, тем выше показатели удовлетворённости взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, удовлетворённости условиями труда и удовлетворённости достижениями на работе, удовлетворённости трудом и жизнью, и общей интегральной удовлетворённостью трудом.

Изучив общую картину, мы выяснили, что наша выборка представляет собой внутренне разнородную структуризацию.

Эти результаты позволяют смело говорить о том, что проведя практическое исследование психологических особенностей ценностных ориентаций и степени удовлетворенности трудом сотрудников «Альфа-Банка» города Саратова мы оправдали цель данной работы, заключающуюся в изучении психологических особенностей ценностных ориентаций и степени удовлетворенности трудом сотрудников «Альфа-Банка» города Саратова. Все задачи данного исследования, такие как: изучение проблемы удовлетворенности трудом и ценностных ориентаций, установление взаимосвязи между этими двумя аспектами жизни человека, изучение характеристики имеющейся выборки, с целью получения сведений о системе ценностных ориентаций и поиск взаимосвязи её со степенью удовлетворенности трудом – были подробно нами разобраны и максимально изучены.