

обладают следующими качествами: неуверенностью в себе, мнительностью, с опасностью и настороженностью относятся к другим людям и не любят заводить новых знакомств, в своем кругу имеют несколько человек, которые для них проверены временем и люди осознают, что могут им доверять.

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод о том, что тревожность и уровень общительности напрямую связаны. Тревожность можно считать одним из важных факторов, который так или иначе влияет на проявление общительности у студентов.

Список использованной литературы:

- 1 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии: учебник / С.Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург: Питер, 2018. – 713 с.
- 2 Астапова, В.М. Тревога и тревожность: хрестоматия / Сост. и общая редакция В.М. Астапова. – Москва: ПЕР СЭ, 2017. – 240 с.
- 3 Чернова, Г.Р. Психология общения: учебное пособие / Г.Р. Чернова, Т.В. Слотина. – СПб: Питер, 2012. – 240 с.
- 4 Брушлинский, А.В. Мышление и общение / А.В. Брушлинский, В.А. Поликарпов. – Самара: Дом Печати, 1999. – 127 с.
- 5 Леонтьев, А.А. Психология общения / А.А. Леонтьев. – М: Смысл, 1997. – 234 с.

Болтрушевич И.А. (Научный руководитель – Циркунова Н.И.,
ст. преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ИЗУЧЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ РАБОЧЕГО КОЛЛЕКТИВА КОВРОВОГО КОМБИНАТА

Введение. Для подавляющего большинства взрослых людей работа занимает ключевое положение в жизни. Она обеспечивает финансами, выполняет целеполагающую функцию и способствует реализации человеком своего потенциала. В свою очередь, для предприятия важным является эффективность и качество выполняемой работы сотрудником. Одним из факторов, позволяющих повысить продуктивность деятельности, является удовлетворенность трудом каждого работника, ведь чем более выше уровень удовлетворенности, тем более сотрудник чувствует свою сопричастность к рабочему механизму и тем больше сил он отдает для выполнения профессиональных задач.

Научная литература раскрывает понятие удовлетворенность трудом как «эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям её протекания» [1], «положительное (или отрицательное) оценочное суждение, которое каждый делает в отношении своей работы или рабочей ситуации» [2]. Работник, сопоставляя итоги своей трудовой деятельности с личными целями, ожиданиями, ценностями и мотивационными установками приходит к оценке удовлетворенности трудом. Исходя из этой оценки формируется социальное самочувствие работника, а также в дальнейшем корректируется последующая трудовая активность.

Высокая удовлетворенность трудом снижает текучесть кадров, количество прогулов, уровень травматизма на рабочем месте. Удовлетворенные сотрудники чаще проявляют образцы просоциального поведения, более склонны к сотрудничеству и помощи. Удовлетворенность трудом ведет к лояльности, проявляющейся в сильном желании оставаться членом данной организации, прилагать максимум усилий для достижения ее целей, разделять ее ценности [3].

Материал и методы. Теоретические методы: анализ психологической литературы, психодиагностические методы: «Методика определения интегральной удовлетворенности трудом» А.В. Батаршев, методы количественной и качественной обработки результатов (непараметрический критерий r-Спирмена; обработка проводилась с помощью программы SPSS).

Исследование проводилось на базе ОАО «Витебские ковры». В исследовании приняли участие 24 сотрудника в возрасте от 23 до 57 лет (средний возраст – 35,75),

имеющих трудовой стаж от 1 года до 30 лет (средний стаж – 13,88). Из них 16 сотрудников рабочих специальностей, 8 инженерно-технических работников.

Результаты и их обсуждение. Анализируя результаты, полученные после проведения методики можно сказать, что 58.3% опрошенных (14 человек) имеют высокую степень удовлетворенности трудом, 16.7% (4 человека) – среднюю удовлетворенность трудом и ровно четверть опрошенных (6 человек) имеют низкую удовлетворенность трудом. Результаты исследования по методике отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Факторы удовлетворенности трудом

Факторы удовлетворенности трудом		Средние значения, %		
		Рабочие	ИТР	Всего
1	Интерес к работе	55	54	55
2	Удовлетворенность достижениями в работе	66	66	66
3	Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами	78	73	76
4	Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	57	44	53
5	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	47	38	44
6	Предпочтение выполняемой работы заработку	53	41	49
7	Удовлетворённость условиями труда	38	53	43
8	Профессиональная ответственность	53	50	52
Общая удовлетворенность трудом		57	53	56

Исходя из данных таблицы, можно определить, что удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами является высокой как среди представителей рабочих специальностей, так и среди инженерно-технического персонала: 78% и 73%, соответственно. Такую же ситуацию можно отметить и с удовлетворенностью достижениями в работе: по 66% в каждой группе, что является высоким показателем удовлетворенности. Фактор, определяемый как профессиональная ответственность, также совпадает в обеих группах и имеет средний уровень.

Различия начинают быть заметны в удовлетворенности взаимоотношениями с руководством: рабочие имеют высокий уровень удовлетворенности – 57%, в то время как инженерно-технические работники имеют низкий уровень – 44%. Существенны различия в уровне удовлетворенности условиями труда: рабочие – низкий уровень (41%), ИТР – средний уровень. (53%). Уровень притязаний в профессиональной деятельности у рабочих имеет средний уровень (47%), и он выше, чем у инженерно-технических сотрудников, имеющих низкий уровень (38%). Фактор предпочтение выполняемой работы заработку повторяет предыдущий, так у рабочих отмечается средний уровень (53%) и низкий у ИТР (41%).

В нашем исследовании мы выявляли наличие взаимосвязи трудового стажа работников предприятия и их удовлетворенность трудом. Результаты отражены в таблице 2.

Таблица 2 – Корреляционный анализ трудового стажа и удовлетворенности трудом

Группа	Коэффициент корреляции	Критические значения
Рабочие	0,305	$p^{0.05}=0,50$, $p^{0.01}=0,64$
ИТР	-0,602	$p^{0.05}=0,72$, $p^{0.01}=0,88$
Всего	-0,127	$p^{0.05}=0,41$, $p^{0.01}=0,52$

Используя критерий Спирмена, было выявлено, что нет взаимосвязи между уровнем удовлетворенности трудом и трудовым стажем, как для сотрудников рабочих специальностей, так и для инженерно-технических работников.

Заключение. Результаты проведенного исследования показывают, что у работников в целом отмечается высокий уровень удовлетворенности трудом. Однако, если рассматривать работников отдельно, то становится очевидным, что инженерно-технические работники имеют средний уровень удовлетворенности трудом. Такие факторы как, удовлетворённость взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы заработку имеют более низкие показатели среди ИТР по сравнению с рабочими. Также отмечается отсутствие связи между трудовым стажем и уровнем удовлетворенности личности трудом.

Полученные в исследовании данные могут быть использованы руководством структурного подразделения в управлении эффективностью трудовой деятельности работников.

Список использованной литературы:

1. Петровский, А.В. Психология. Словарь / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – Москва: Политиздат, 1990. – 494 с.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / О.К. Минева [и др.]; под ред. О.К. Миневой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 275 с.
3. Лютенс, Ф. Организационное поведение: учебник / Ф. Лютенс; пер. с англ. – 7-е изд. – Москва: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.

Бураков М.О. (Научный руководитель – Лауткина С.В.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРЕВОЖНОГО И АГРЕССИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Введение. В настоящее время агрессивное поведение очень распространено среди людей разных возрастов и разного социального статуса, а поэтому изучение и коррекция агрессивного поведения является актуальной и весьма своевременной для современной психологии. Наряду с тревожностью, агрессивность мешает нормальному функционированию человека в социуме, препятствует успешной социализации. Изучение агрессивности и тревожности и возможная их коррекция особенно важна в юношеском возрасте, который сопряжен с переживанием огромного количества стрессовых ситуаций. Проблема изучения взаимосвязи этих двух явлений в юношеском возрасте важна в связи с тем, что данный период характеризуется большими переменами в жизни молодого человека. Смена места обучения, переход во взрослую жизнь, отстранение от родителей, возможность создания собственной семьи и др. – все это может вызвать повышение стресса, а в следствие этого усиление тревожности и агрессивности. Доказательством этого является «кризис разбитых надежд», который характеризуется разрушением представления о мире и о самом себе [5].

Ученые и практики связывают феномены агрессивности и тревожности. Для понимания связи этих двух феноменов остановимся на дефинициях данных понятий. Так, А.М. Прихожан понимает *тревожность* как чувство психологического дискомфорта, взаимосвязанное с ожиданием неприятностей, с предчувствием наступающей угрозы [1]. Тревожность является следствием тревоги, которая проявляется у каждого человека на протяжении жизни. Функция тревоги – предостережение человека от надвигающейся угрозы, сигнал о том, что опасность возрастает и психика может не справиться с таким давлением со стороны [2]. Выделяют два вида тревожности: личностную и ситуативную. Изучение тревожности в юношеском возрасте весьма актуально, так как высокая тревожность влияет на успешность при поступлении и последующей адаптации в образовательных учреждениях.