

Секция «Психология»

**Особенности ценностных ориентаций социальных работников с разным стажем работы**

*Голубева Надежда Анатольевна*

*Аспирант*

*Ярославский государственный университет имени П.Г.Демидова, Факультет психологии, Ярославль, Россия*

*E-mail: arrow-ng@rambler.ru*

Несмотря на активное развитие сферы социального обслуживания в нашей стране, все еще остается нерешенным ряд важных вопросов, способствующих повышению эффективности работы отдельных учреждений как, например, отделений социального обслуживания на дому. Постоянно возрастает количество лиц, нуждающихся в обслуживании, это вступает в противоречие с имеющейся ситуацией на рынке труда, работать в социальную сферу, а в частности, социальными работниками, идут чаще не по призванию, а по необходимости и из-за отсутствия иных вариантов.

Тем не менее, работа в сфере социально обслуживания требует от трудящихся в ней приверженности определенным ценностям, гуманизма, человеколюбия. Не все работники приходят с приоритетом гуманистических ценностей, кто-то приобретает их с опытом работы, кто-то предпочитает сменить работу. Поэтому интересно посмотреть, есть ли зависимость между ценностными ориентациями социальных работников и успешностью их деятельности на различных этапах работы в данной профессии.

Измерению различных объективных и субъективных характеристик успешности работника социальной сферы мешает специфика деятельности социального работника: психологически сложная категория граждан, с которыми идет взаимодействие, способности работника организовать рабочий процесс на базе довольно свободного графика, нефиксированное рабочее место, недоработанность отчетной документации.

Для определения успешности профессиональной деятельности использовалась анкета, которую заполняли сами социальные работники. Анкета состояла из 20 пунктов – предполагаемых показателей успешности деятельности социального работника. В этот список вошли формальные показатели, оценка способности организовать рабочий процесс, показатели исполнения функций социального работника, личное отношение работника к труду и умение построить отношение с клиентом. Для выявления корреляционной связи использовались наиболее валидные и разделяющие выборку пункты анкеты.

В исследовании приняли участие 138 социальных работников. Для выявления ценностных ориентаций использовался Опросник Терминальных ценностей (ОТеЦ-2) И.Г.Сенина. Полученные данные обрабатывались с помощью программного пакета Statistica 5.5, использовался коэффициент корреляции Спирмена.

Вся выборка социальных работников была разделена на 4 группы по стажу. Внутри групп был проведен корреляционный анализ. Результаты корреляционного анализа представлены на рисунке 1.

В группе работников со стажем 3-5 лет ориентация на духовное удовлетворение от работы приводит к невозможности своевременно выполнять свои непосредственные функции, возникает как бы противоречие, или работник эмоционально поддерживает

клиента, или качественно выполняет работу, совместить и то, и другое на данном этапе оказывается сложно, данное противоречие разрешается уже после 5 лет работы.

После 5 лет работы значимость духовного удовлетворения становится взаимосвязанной со стремлением много работать и получаемыми поощрениями. Если первое можно объяснить тем, что духовное удовлетворение поощряет это стремление, а чем больше человек работает, тем больше видит от этого положительного, то во втором случае, работника поощряет администрация, а следовательно, удовлетворение появляется от того, что за работу наградили.

После 5 лет также появляется взаимосвязь между значимостью материального положения и творческим подходом в работе, что опять же говорит о необходимости для социального работника проявлять креативность, чтобы заработать, организовать свою работу так, чтобы все успеть, в том числе и подработать.

У работников со стажем 3-5 лет ценность материального положения связана с умением быстро справляться с большим объемом работы. А уже после 5 лет стажа становится выраженной взаимосвязь между ценностью материального положения и способностью планировать и организовывать свою работу, что говорит о реализации необходимости все везде успевать за счет правильного тайм-менеджмента.

Значимость социального престижа имеет взаимосвязи только с уровнем поощрения, причем только у работников со стажем 5-10 лет. Это подтверждает предположение о том, что престиж профессии не является значимым мотивом профессиональной деятельности, отрицательной взаимосвязи также нет, что может говорить о психологических защитах, но это только не подтвержденное предположение.

Рассматривая корреляционные связи внутри групп работников с разным стажем, выявляется, что чем больше стаж, тем больше взаимосвязей внутри структуры, что может говорить о том, насколько гибко и эффективно строят свое поведение работники, насколько разнообразно выполняют свою профессиональную деятельность. Наиболее гибкими оказываются работники со стажем 5-10 лет, что и понятно, навыки отработаны, множество простых операций выполняется автоматически, что дает больше возможностей использовать дополнительные ресурсы, например, больше общаться с клиентом, проникаться его заботами, и более эмоционально верно реагировать на действия клиента. На первых этапах деятельности, имеется отрицательные взаимосвязи, что может говорить о приоритетности других сфер жизни, а также о невыработанности навыков. После 10 лет работы корреляционных взаимосвязей становится меньше, что может быть связано с автоматизацией практически всех функций, а также и с психическим выгоранием. Работнику оказывается сложнее работать, вкладывая душу, и он стремится в меньшей степени проникаться своей деятельностью.

Таким образом, наблюдается динамика взаимосвязей между показателями успешности и значимыми ценностями социальных работников на различных этапах работы в сфере социального обслуживания. Конечно же однозначно об такой динамике говорить нельзя, ввиду использования метода поперечных срезов, но в будущем хотелось бы провести и лонгитюдное исследование, которое могло бы более достоверно подтвердить данное предположение или опровергнуть его.

#### **Слова благодарности**

Работа выполнена при финансовой поддержке ГК №14.740.11.0238 в рамках ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы.

