

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТЕРМИНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И УСПЕШНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ РАЗНОГО ВОЗРАСТА

Н.А. Голубева, А.А. Смирнов

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,

г. Ярославль, Россия

Nad.Golubeva@gmail.com

Аннотация: рассмотрены особенности взаимосвязей терминальных ценностей и успешности профессиональной деятельности социальных работников в зависимости от возраста

Ключевые слова: социальный работник, социальная работа, терминальные ценности, успешность профессиональной деятельности, показатели успешности.

В последнее время особо актуальной становится проблема социального обслуживания населения. Число граждан, нуждающихся в посторонней помощи, не убывает, что требует решать массу вопросов в сфере управления организациями социального обслуживания. Этим обосновано значительное число исследовательских работ в социальной сфере. Среди авторов, занимающихся проблемами социальной работы, можно назвать следующих: И.Ф. Албегова, Л.Г. Гусякова, Е.В. Кулебякин, П.Д. Павленок, В.Н. Ярская, И.Ю. Суркова, П.В. Романов, Б.Ю. Шапиро, В.А. Мальцев, А.В. Мудрик, М.В. Фирсов, Е.И. Холостова и др. [**Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден.**] Но в рамках этих исследований фактически не уделено внимания успешности профессиональной деятельности социального работника. Этой проблематике и посвящено наше исследование.

О зависимости успешности деятельности от различных проявлений личности писали Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, В.А. Бодров, Е.П. Ильин, К.К. Платонов, В.Д. Шадриков и др. [**Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден.**] Все они подчеркивали, что успешность деятельности во многом зависит от способностей личности. Но не только способности определяют успешность профессиональной деятельности.

Если рассматривать в качестве профессиональной деятельности социальную работу, то вполне резонно говорить, что для исполнения функций социальному работнику, прежде всего, необходимо обладать развитыми коммуникативными навыками, эмпатическими и другими способностями, которые способствуют наиболее адекватному взаимодействию с клиентом. Но в структуру личности (например, по К.К. Платонову) включен и мировоззренческий компонент. И было бы интересно посмотреть, имеется ли взаимосвязь между успешностью социального работника и его ценностными ориентациями.

Понятие успешности связано с понятиями продуктивности, результативности, эффективности, производительности труда [**Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 15**]. Для оценки успешности имеет значение также качество продукции, безошибочность действий. Успешность включает в себя эти показатели, но не равна какой-либо из них или их сумме. Если эффективность, продуктивность, результативность могут являться характеристиками как человека, так и различных устройств, созданных человеком или природных явлений и процессов, выполняющих какую-либо работу, то успешность является характеристикой, прежде всего, человека и его деятельности, а при применении данного

понятия к различным неодушевленным объектам, как правила включает в себя характеристику труда людей, создавших этот объект или систему. Успешность неотделима от субъекта деятельности. Успешность деятельности включает в себя не только внешнюю, но и внутреннюю, собственную оценку личностью своей деятельности. Таким образом, под успешностью мы понимаем соотношение качества, скорости, своевременности исполнения трудовых обязанностей и оценку этих показателей самим работником и непосредственно связанными с этой деятельностью людьми.

Рассматривая профессиональную деятельность социального работника, можно предположить, что направленность его личности, её ценностные ориентации влияют на успешность его профессиональной деятельности, что они взаимосвязаны с успешностью социального работника, помогая расставлять приоритеты в процессе исполнения профессиональных обязанностей. Это предположение мы постарались проверить в ходе исследования успешности профессиональной деятельности социального работника.

Для определения уровня успешности нами был разработан «Оценочный лист социального работника» состоящий 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. Полученные с помощью данной анкеты результаты были проверены на способность разделять выборку и надежность, для анализа были отобраны наиболее валидные показатели.

Для диагностики ценностной сферы социального работника применялся Опросник терминальных ценностей И.Г.Сенина, который позволяет увидеть значимость не только отдельных ценностей, но и сфер жизнедеятельности, где эти ценности могут реализовываться.

Полученные данные обрабатывались с помощью программного пакета Statistica 5.5, использовался U-критерий Манна-Уитни и коэффициент корреляции Спирмена.

В исследовании приняли участие 138 социальных работников отделений социального обслуживания на дому. Все социальные работники являлись женщинами. В ходе исследования, выборка была разделена по возрасту на четыре группы, исходя из общепринятых периодизаций и некоторых социально-демографических особенностей, характеризующих выделенные периоды: 1) до 35 лет (21 человек); 2) от 35 до 45 лет (33 человек); 3) от 45 до 55 лет (44 человек); 4) старше 55 лет (40 человек).

По U-критерию Манна-Уитни были выявлены различия по показателям методики оценки терминальных ценностей только между группой социальных работников до 35 лет и другими группами.

Так, выяснилось, что значимость сферы профессиональной жизни у социальных работников до 35 лет меньше, чем у работников 35-45 лет ($p < 0.01$) и 45-55 лет ($p < 0.001$). Это объясняется тем, что еще недостаточно сформирована профессиональная идентичность, нет четкой ориентации на реализацию в профессии, основной акцент падает на получение образования и семейные отношения.

Также для представителей самой младшей возрастной группы работников характерно меньшее, чем для работников 45-55 лет, придание значимости таким ценностям, как социальный престиж ($p < 0.01$), креативность ($p < 0.05$), активные социальные контакты ($p < 0.01$), а также сфера общественной жизни ($p < 0.01$). Кроме того, у молодых работников значимость ценности социальный престиж меньше, чем для работников самой старшей группы (более 55 лет) ($p < 0.01$). Подобный результат согласуется с предыдущим выводом, о том, что для молодых социальных работников приоритетами является не самореализация в профессии, общественной жизни, а ориентация в большей степени на личные интересы. Тем более, что для молодых работников профессия часто отходит на второй план, и является удобной подработкой.

Корреляционный анализ внутригрупповых связей показал, что в структуре показателей существуют и отрицательные, и положительные взаимосвязи, но последних значительно больше.

«Способность в сжатые сроки справляться с большим объемом работы и быстро осваивать новые операции» положительно взаимосвязана с терминальной ценностью достижения в трех возрастных группах, до 35 лет, 35–45 лет, старше 55 лет. В 45–55 лет значимость достижений не имеет взаимосвязи со стремлением успеть сделать как можно больше. Это может быть связано с тем, что на данном возрастном этапе работа оказывается наиболее значимой, так как дети уже выросли, другую работу найти сложно.

«Участие в повышении эффективности социальной помощи на дому» положительно взаимосвязано с ценностью достижения и сферой профессиональной жизни для всех групп кроме работников 35-45 лет.

В свою очередь значимость ценности достижения сочетается с высоким баллом по показателю «Способность справляться в сжатые сроки с большим объемом работы» в группах до 35 лет, 35–45 лет и старше 55 лет. В двух последних группах выявлена взаимосвязь между значимостью материального положения и оценкой способности планировать и организовывать свою работу.

Это же показатель в группах 35–45 лет и более 55 лет связан со значимостью сфер профессиональной и общественной жизни. Умение найти подход к клиенту сочетается с высокой значимостью материального положения у представителей 35–45 лет. Материальное положение в этих группах также связано с оценкой способности планировать и организовывать свою работу, своевременность выполнения работы.

В крайних возрастных группах значимость материального положения также положительно взаимосвязана с удовлетворенностью клиентов.

Стремление много работать положительно взаимосвязано с ценностью «Развитие себя» и «Духовное удовлетворение» в группах 35–45 лет и старше 55 лет.

В этих же группах имеется положительная взаимосвязь между творческим подходом к работе и ценностями «Активные социальные контакты», «Развитие себя», сферой профессиональной жизни и сферой увлечений. В группах 35–45 и 45–55 лет самооценка этого показателя взаимосвязана с креативностью и достижениями.

Помимо схожих взаимосвязей в группах выявлены и противоположные. Например, для работников 45-55 лет умение слышать и понимать положительно взаимосвязано с общим баллом опросника терминальных ценностей. Количество баллов в данном случае может характеризовать общую напряженность мотивационной сферы, то, насколько человек вообще имеет потребности и желание чем-то обладать. Таким образом, можно предположить, что общая напряженность мотивационной сферы способствует тому, что эта категория социальных работников стремится прислушаться к другому человеку, в то время как у работников до 35 лет эти показатели противоположны, то есть молодые работники вероятнее всего стремятся реализовать свои потенциалы в других сферах жизнедеятельности человека, а в социальные работники идут скорее всего не по зову души, а ввиду сложившихся обстоятельств. Соответственно, среди социальных работников оказываются люди такого возраста, которые скорее всего имеют не очень большие амбиции по жизни.

Самооценка умения найти подход к клиенту положительно взаимосвязана со значимостью сферы увлечений, но только для работников 35–45 лет, для работников же до 35 лет – связь отрицательная. То есть можно предположить, что социальные работники до 35 лет не имеют выраженных увлечений, или наоборот сильно увлекаются, что им нет дела до чувств и состояний клиента.

Интересно посмотреть, каким образом распределяются наиболее систематизирующие показатели. В самой «младшей» группе эта структура не выражена, и определяется, прежде всего, значимостью терминальной ценности «Достижение». В возрасте 35-45 лет

структура взаимосвязей становится более плотной, систематизирующими признаками выступают активность в мероприятия центра, творческий подход к работе, возможность поощрения и, в меньшей степени, способность организовать свою работу. В группе 45-55 лет структура снова становится более диффузной и разреженной. На первый план выходят стремление к повышению эффективности социального обслуживания и творческие аспекты работы. В возрасте старше 55 лет творческий подход немного начинает уступать стремлению повышать эффективность деятельности, выступая наравне со стремлением много работы и умением в сжатые сроки быстро справиться с большим объемом работы.

Таким образом, подтверждается основное предположение исследования, что существует взаимосвязь между терминальными ценностями успешностью профессиональной деятельности социального работника, причем особо эта взаимосвязь выражена в возрасте 35-45 лет и старше 55 лет. Причины таких проявлений могут быть заложены в двух моментах.

– Особенности возраста и приоритетные виды деятельности и сферы жизнедеятельности. Вероятно в возрасте до 35 лет, ценностная сфера ориентирована на решение других задач, возможно, еще идет формирование приоритетов, корректировка их с действительностью, а в возрасте 45-55 лет взаимосвязь блокируется ввиду выхода на первый план проблем скорого выхода на пенсию и сложностей в поиске другой работы. А также на это возраст приходится взросление детей работников, когда внимание переключается на решение внутрисемейных проблем.

– Особенности поколения, т.е. в те ценностные ориентации и приоритеты, что были заложены в сензитивном периоде и свойственны человеку на протяжении всей жизни.

В результате проведенного анализа можно сказать, что все 8 ценностей выделенных авторами методики ОТеЦ-2 взаимосвязаны с какими-либо показателями успешности. Причем главная тенденция – это присутствие преимущественно положительной взаимосвязи, которая говорит о том, что чем выше интенсивность мотивационной сферы, заинтересованность в чем-либо у конкретного работника, тем выше его успешность в исполняемой им работе. Этот вывод подтверждает предыдущие исследования, в которых обозначалось, что профессионально важные качества могут компенсироваться за счет высокой мотивации.

Литература

1. Албегова, И. Ф. Исследование мотивации социальных работников / И. Ф. Албегова. // Социологические исследования. – 2005. – № 1. – С. 78-81.
2. Александрова, О. В. Психология социальной работы / О. В. Александрова, О. Н. Боголюбова, Н. Л. Васильева; под ред. М. А. Гулиной – СПб.: Питер, 2004. – 351 с.
3. Ананьев, Б. Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность / Б. Г. Ананьев. – М.: Директ-Медиа, 2008. – 134 с.
4. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
5. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды / Л. И. Божович; под ред. Д. И. Фельдштейна. — Москва; Воронеж: Ин-т практической психологии, 1995.
6. Ярская-Смирнова, В. Н Современная энциклопедия социальной работы / В. Н Ярская-Смирнова. – М.: РГСУ, 2008. – 406с.
7. Васильева, Н.Ю. Психологически портрет социального работника / Н. Ю. Васильева. // Социальная работа. – 1992. – № 5.
8. Григорьев, С.И. Социология в подготовке и деятельности специалистов по социальной работе в России: учебное пособие для студентов вузов и практических работников / С. И. Григорьев, Л. Г. Гусякова. – Барнаул, 2001. – 143 с.

9. Дмитриева, М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтельев. – Л.: ЛГУ, 1979. – 220 с.
10. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
11. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: Институт практической психологии, 2003. – 456 с.
12. Кулебякин, Е. В. Психология социальной работы: учебное пособие / Е. В. Кулебякин. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2004. – 86 с.
13. Мальцев, В. А. Профессиональная система ценностей социального работника / В. А. Мальцев. // Сибирская психологии сегодня. Сборник научных трудов. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2002.
14. Мудрик, А. В. Социальная педагогика: учебник / А. В. Мудрик; 5-е изд. доп. – М.: Академия, 2005. – 200 с.
15. Павленок, П. Д. Основы социальной работы: учебник / П. Д. Павленок; Отв. ред. П. Д. Павленок. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 368 с.
16. Павленок, П. Д. Теория, история и методика социальной работы: учебное пособие / П. Д. Павленок. – М.: Дашков и К, 2006. – 473 с.
17. Платонов, К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов; отв. ред. А. Д. Глаточкин. – М.: АН СССР, Ин-т психологии., 1986. – 254 с.
18. Романов, П. В. Стратегия кейс-стади в исследовании социальных служб / П. В. Романов. // Социологические исследования. – 2005. – №4 – С. 101-110.
19. Сенин, И. Г. Опросник терминальных ценностей-2 / И. Г. Сенин. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1999. – 19 с.
20. Социальная работа: теория и практика: учеб. пособие. / Отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М.: ИНФРА-М, 2001 – 427 с.
21. Справочник специалиста по охране труда. – 2009. – №1. – С. 128.
22. Суркова, И. Ю. Факторы социально-психологической адаптации военнослужащих в контексте моделей социальной работы / И. Ю. Суркова. // Медико-биологические и психолого-педагогические аспекты адаптации и социализации человека. – Волгоград: ВолГУ, 2003.
23. Толочек, В. А. Современная психология труда: учебное пособие / В. А. Толочек. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
24. Фирсов, М. В. Психология социальной работы: Содержание и методы психосоциальной практики: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / М. В. Фирсов, Б. Ю. Шапиро. – М.: Издательский центр «Академия», 2002.
25. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности: репр. воспр. текста издания 1982 г. / В. Д. Шадриков. – М.: Логос, 2007. – 192 с.
26. Шмелева, Н. Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала: учебное пособие / Н. Б. Шмелева. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004. – 196 с.

Correlation of terminal values and success of activities of social workers of all ages

Annotation: *There is research, how terminal values and the success of professional activities correlate, depending on age.*

Keywords: *social worker, social work, terminal values, success of professional activities, indicator of success.*