

УДК 316.663.5

DOI: 10.18384/2310-7235-2018-4-129-140

РОЛЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ В ФОРМИРОВАНИИ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ПЕРЕХОДУ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Филинкова Е.Б.

Московский государственный областной университет

141014, Московская обл., г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, д. 24,

Российская Федерация

Аннотация. Статья продолжает серию работ, посвящённых изучению перехода исполнителей к управленческой деятельности, и содержит исследование взаимосвязи психологической готовности педагогов к переходу к управленческой деятельности с удовлетворённостью трудом. В эмпирическом исследовании, в котором принимали участие 92 учителя и 81 работник дошкольного образования, показано, что неудовлетворённость трудом напрямую не создаёт готовности к управленческой деятельности, связь между этими переменными опосредствуется готовностью к смене деятельности. Роль удовлетворённости трудом в переходе исполнителя на управленческую работу неоднозначная. С одной стороны, общая неудовлетворённость у педагогов может приводить к возникновению готовности к смене деятельности, а последняя, в свою очередь, – к возникновению готовности к переходу на управленческую работу. С другой стороны, возникновение готовности стать руководителем может появляться и при общей удовлетворённости трудом за счёт удовлетворения тех потребностей, которые с педагогическим трудом не связаны: карьеры и власти.

Ключевые слова: психологическая готовность к деятельности, управленческая деятельность, удовлетворённость трудом, учитель, педагог дошкольного образования.

THE ROLE OF JOB SATISFACTION IN THE FORMATION OF TEACHERS READINESS FOR THE TRANSITION TO MANAGEMENT ACTIVITY

E. Filinkova

Moscow Region State University

10A, Radio ul., Moscow, 105005, Russian Federation

Abstract. The article continues a series of works devoted to the study of the transition of the performers to management and aimed at studying the relationship of teachers' psychological readiness for the transition to management and their job satisfaction. In the empirical study, involving 92 teachers and 81 workers of preschool education, it is shown that dissatisfaction with work does not directly form readiness for management activity. The relationship between these variables is mediated by willingness to change the activities. The role of job satisfaction in the transition of the performer to management work is ambiguous. On the one hand, the general

dissatisfaction can lead teachers to the emergence of readiness to changing the activities, and the latter, in turn, to the emergence of readiness to switch to management. On the other hand, the emergence of willingness to become a leader may appear with the general satisfaction of work, due to the dissatisfaction of those needs that are not related to pedagogical work: career and power.

Key word: psychological readiness for activity, management activity, job satisfaction, teacher, teacher of preschool education.

Концептуальное понимание проблемы

Мотивация трудовой мобильности, в которую включают смену работником профессии, организации или деятельности, является к настоящему времени относительно малоизученной психологами темой [3; 8; 10; 12; 13]. Специалисты, работающие в данной области, полагают, что изначально смена профессии, к примеру, обусловлена неудовлетворённостью человека (общей или частной, по определению Л.С. Бляхмана [1]) трудом или работой в целом [2; 7; 9; 18]. В концепции профессионального развития Э.Ф. Зеера [5] неудовлетворённость трудом является источником возникновения профессионального кризиса и главным его проявлением [5]: наличие неудовлетворённости трудом характеризует предкритическую (неудовлетворённость только ощущается) и критическую (осознание неудовлетворённости) фазы и приводит в итоге к внутреннему конфликту (третья фаза кризиса), разрешение которого может вызвать смену места работы, должности, профессии и т. п.

Понимание неудовлетворённости как непосредственной причины возникновения кризиса деятельности не может объяснить случаи, когда работник, глубоко неудовлетворённый своим трудом, что-либо изменять в своей

производственной жизни не собирает. Мы полагаем, что объяснить данную ситуацию возможно, базирясь на нашей концепции управленческого самоопределения – перехода от исполнительской деятельности к управленческой. Нами выдвинуто положение о том, что непосредственной причиной смены субъектом своей деятельности является не неудовлетворённость трудом, а психологическая готовность к переходу к новой деятельности, в нашем случае – готовность исполнителя к переходу к управленческой деятельности. Рассматриваемая готовность возникает не сразу, но является следствием конкретизации готовности к смене деятельности (ГСД), которая, в свою очередь, является психическим новообразованием – итогом конструктивного разрешения кризиса деятельности [11; 15; 16].

В понимании источника возникновения кризиса деятельности мы опираемся на исследование Л.Г. Жедуновой, посвящённое психологии личностного кризиса, в котором кризис рассматривается как «состояние субъективной невозможности “реализации внутренних потребностей жизни”, возникающее в результате осознания субъектом рассогласования реальных жизненных отношений и глубинных смысловых структур личности» [4, с. 18]. Присоединяясь к мнению

Л.Г. Жедуновой, мы считаем, что непосредственной причиной профессиональных кризисов является не факт возникновения неудовлетворённости текущей деятельностью и даже не её осознание, а осознание расхождения желаемого и наличного уровней удовлетворённости трудом, т. е. восприятие неудовлетворённости трудом как *личностной проблемы*, не позволяющей человеку продолжать оставаться в том же качестве. Только когда неудовлетворённость достигнет такого уровня, что работник осознает, что оставаться в профессии (или на определённой должности, в определённой организации) он больше не может, принимается решение о её изменении.

Возвращаясь к случаю отсутствия у глубоко неудовлетворённого работника желания сменить место работы, мы можем сказать, что в данной ситуации кризис деятельности просто не возникает, поскольку неудовлетворённость не создаёт никакой личностной проблемы (к примеру, человеку остаётся 1–2 года до пенсии, и он просто игнорирует неудовлетворённость работой), а значит, и не формируется готовность к смене деятельности, которая, по нашему мнению, является непосредственной причиной смены трудовой позиции.

Эмпирическая проверка теоретических положений об источнике кризиса деятельности и стадийности формирования готовности к переходу к новой деятельности проводилась в исследовании, целью которого было изучение связи удовлетворённости трудом и готовности педагогов к переходу к управленческой деятельности. Исследование проходило в два этапа.

На первом этапе исследования, в котором принимали участие 40 учителей

и 40 воспитателей ДОО (частично опубликовано [17]), задачами являлись изучение самооценки готовности педагогов к смене работы и её связи как с общей удовлетворённостью, так и с различными частными удовлетворённостями трудом. Готовность к смене работы мы в данном случае отождествляем с готовностью к смене деятельности (ГСД).

Рабочая гипотеза исследования на первом этапе была такова: если верно, что именно неудовлетворённость трудом обуславливает изменение трудовой позиции человека, тогда должна существовать зависимость: чем меньше педагог удовлетворён работой, тем выше уровень готовности к её смене. Если же данная зависимость не существует, это может свидетельствовать в пользу нашей идеи о детерминации кризиса деятельности осознанием несогласования желаемого и действительного уровней удовлетворённости трудом.

Полученные результаты оказались противоречивы: для респондентов-учителей общая неудовлетворённость трудом оказалась прямо связана с готовностью искать новое место работы, а для респондентов-воспитателей такая зависимость обнаружена не была [17]. При этом анализ корреляционных связей *частных* удовлетворённостей трудом, с одной стороны, и ГСД – с другой, показал, что для учителей эта готовность означала либо готовность к уходу из профессии, либо готовность перейти в другую школу (организацию), а у воспитателей – только готовность перейти в другую организацию, но никак не уход из профессии. Мы объяснили отсутствие связи между общей неудовлетворённостью трудом

и готовностью к смене деятельности у педагогов ДОО тем, что значительная их доля работает в детском саду только ради устройства своего ребёнка или внука, и с этой точки зрения даже очень высокая неудовлетворённость трудом не сможет заставить человека сменить работу раньше намеченного им самим срока, т. е. в связи с неудовлетворённостью трудом не возникает никакой личностной проблемы. Таким образом, первый этап исследования частично подтвердил нашу гипотезу.

На втором этапе, направленном на изучение взаимосвязи общей психологической готовности педагогов к переходу к управленческой деятельности (ОПГ) с удовлетворённостью трудом, решались следующие задачи: 1) доказать, что готовность к смене деятельности является опосредствующим звеном между удовлетворённостью трудом и психологической готовностью к переходу к управленческой деятельности (ОПГ); 2) выявить роль общей и частных удовлетворённостей трудом в формировании ОПГ и её компонентов.

В качестве респондентов выступили 92 учителя и 81 работник дошкольного образования.

В качестве основного метода исследования использовалось анкетирование. Самооценки готовности к смене деятельности и готовности к переходу в другую профессию (уходу из образования) изучались прямым вопросом (необходимо было отметить уровень готовности на шкале от 1 до 7), для исследования удовлетворённости различными аспектами труда использовалась методика «Изучение удовлетворённости учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина

[6] в нашей модификации, а для анализа психологической готовности к переходу к управленческой деятельности (ОПГ) – опросник «Психологическая готовность исполнителя к переходу на управленческую работу» [14].

Основные результаты исследования

Взаимосвязь между удовлетворённостью педагогов своим трудом и их готовностью перейти на руководящую должность не проявилась ни в общей выборке ($r = 0,136$; $p > 0,05$), ни отдельно в группе учителей и была обнаружена только в группе воспитателей ДОО на невысоком уровне значимости ($r = 0,233$; $p = 0,047$). Этот результат согласуется с данными первого этапа исследования и говорит, что в управленцы стремятся попасть педагоги, как удовлетворённые своей деятельностью, так и неудовлетворённые. Низкий уровень значимости искомой корреляции, обнаруженный к тому же в единственной группе, подтверждает, что неудовлетворённость трудом сама по себе напрямую не создаёт готовности к управленческой деятельности, связь между этими переменными носит более сложный характер.

Действительно, было обнаружено, что общая готовность к переходу к управленческой деятельности связана с готовностью к смене деятельности ($r = 0,241$; $p = 0,002$), а последняя уже имеет тесную связь с удовлетворённостью трудом ($r = -0,380$; $p < 0,001$), что доказывает опосредствующую роль ГСД в формировании готовности к переходу к управленческой деятельности.

Проанализируем теперь факторы готовности к управленческой деятель-

ности, обусловленные частными удовлетворённостями трудом (табл. 1). Нельзя не заметить, что ОПГ наиболее тесно связана с удовлетворённостью достигнутыми результатами ($r = 0,293$; $p < 0,001$) и возможностью влиять на дела коллектива ($r = 0,188$; $p = 0,016$), причём эти связи носят прямой характер: чем выше удовлетворённость исполнителя своими результатами в

труде и чем выше удовлетворённость его ролью в жизни коллектива (влиянием), тем выше уровень готовности к переходу к управленческой деятельности. Этот результат говорит, что детерминантой готовности к смене работы может выступать не неудовлетворённость, а, наоборот, частная *удовлетворённость* (удовлетворённость отдельными аспектами труда).

Таблица 1.
Взаимосвязи показателей ОПГ и удовлетворенности трудом
у разных групп педагогов (*корреляция по Спирмену*)

Группа	Переменные	ОПГ	Личностный смысл управленческой деятельности	Оценка себя как лидера	Самооценка подготовленности к работе руководителя	Вынужденность решения
Воспитатели	Удовлетворенность:					
	профессией	0,229*		0,258*	0,236*	
	физическими условиями работы			0,248*		
	содержанием труда		0,236*	0,293*		
	достигнутыми результатами		0,314**	0,264*		
	зарплатой	-0,237*	-0,275*			
	стилем руководства					0,270*
	компетентностью руководства					0,284*
	взаимоотношениями с коллективом	0,271*		0,234*		0,383**
	общением и взаимодействием с детьми			0,232*		
	творчеством			0,333*		
	возможностью использовать свои опыт и способности			0,256*		
	возможностью влиять на дела коллектива	0,317**		0,356**		
	возможностью продвижения по карьерной лестнице					0,284*
	Удовлетворенность в целом (общая)	0,233*		0,293*	0,248*	
Готовность к смене деятельности			0,252*			

Группа	Переменные	ОПГ	Личностный смысл управленческой деятельности	Оценка себя как лидера	Самооценка подготовленности к работе руководителя	Вынужденность решения
Учителя	Удовлетворенность:					
	местом работы	-0,229*			-0,304**	
	содержанием труда			0,229*		
	достигнутыми результатами	0,300**		0,344**	0,329**	
	отношением админ. к нуждам работника					0,247*
	самостоятельностью			0,210*	0,223*	
	творчеством				0,211*	
	профессиональным развитием				0,353*	
	Готовность к смене деятельности	0,265*	0,302**			
Общая выборка	Удовлетворенность:					
	профессией			0,169*		
	организацией в целом					0,178*
	содержанием труда	0,175*	0,167*	0,244**		
	достигнутыми результатами	0,293**	0,240**	0,310**	0,274**	
	стилем руководства					0,157*
	компетентностью руководства					0,222**
	психологической атмосферой					0,177*
	взаимоотношениями с коллективом					0,220**
	общением и взаимодействием с детьми	0,172*		0,199*		
	отношением администрации к нуждам работников					0,243**
	самостоятельностью			0,171*	0,161*	
	творчеством	0,165*		0,216**	0,161*	
	возможностью использовать свои опыт и способности			0,156*	0,171*	
	возможностью влиять на дела коллектива	0,188*	0,174*			
	профессиональным развитием			0,226*	0,262*	
	возможностью продвижения по карьерной лестнице					0,224**
	изменениями в образовании		0,188*			
Удовлетворенность в целом (общая)			0,158*			
	Готовность к смене деятельности	0,241**	0,279**			

* Корреляция значима на уровне 0,05.

** Корреляция значима на уровне 0,01.

Интересно, что именно с теми же, что и ОПГ, частными удовлетворённостями связан и личностный смысл перехода к управлению, который мы рассматриваем как главную составляющую готовности и критерий завершенности её формирования. Кроме указанных выше факторов, влияние на формирование личностного смысла, по всей видимости, оказывает высокая оценка изменений в образовании, связанных, как нам кажется, с повышением самостоятельности образовательных учреждений ($r = 0,188$; $p = 0,016$).

Самооценка подготовленности к работе руководителя взаимосвязана с удовлетворённостью самостоятельностью, независимостью в работе ($r = 0,161$; $p = 0,041$), «количеством» творчества в деятельности ($r = 0,161$; $p = 0,041$), возможностью использовать свой опыт и способности ($r = 0,171$; $p = 0,029$), профессиональным развитием ($r = 0,262$; $p = 0,019$) и, конечно, с достигнутыми результатами в педагогическом труде ($r = 0,274$; $p < 0,001$). Мы полагаем, эти данные означают, что оценка себя как компетентного менеджера делается на основании самооценки себя как педагога-профессионала. Другими словами, если педагог высоко оценивает себя в качестве учителя или воспитателя, это даёт ему основание высоко оценивать себя и в качестве управленца.

Наибольшее количество взаимосвязей с удовлетворённостью различными аспектами педагогического труда найдено для такого компонента ОПГ, как «оценка себя как лидера». Восприятие себя в качестве лидера взаимосвязано с удовлетворённостью выбранной профессией ($r = 0,169$; $p = 0,031$), содержанием педагогического труда

($r = 0,244$; $p = 0,002$) и количеством творчества в нём ($r = 0,216$; $p = 0,006$), достигнутыми в труде результатами ($r = 0,310$; $p < 0,001$), профессиональным развитием ($r = 0,226$; $p = 0,043$) и такими характеристиками педагогической деятельности, как самостоятельность в работе ($r = 0,171$; $p = 0,03$), общение с детьми ($r = 0,199$; $p = 0,011$) и широкие возможности использования в педагогическом труде своего опыта и способностей ($r = 0,156$; $p = 0,047$). Как нам представляется, описанная выше совокупность корреляционных связей позволяет сделать вывод, что оценка себя в качестве потенциального лидера взрослого коллектива делается на основании самооценки лидерства по отношению к детскому коллективу. На эту мысль наводят два твёрдых факта: во-первых, связь оценки себя как лидера с удовлетворённостью общением и взаимодействием с детьми и, во-вторых, отсутствие таковой с удовлетворённостью взаимоотношением с коллективом и с удовлетворённостью возможности влиять на дела коллектива.

Важно обратить внимание, что все три рассмотренных компонента ОПГ связывают высокий уровень сформированности личностного смысла перехода в управление и высокие оценки своих руководящих способностей с высокой удовлетворённостью разными аспектами деятельности, т. е. готовность прямо связана с удовлетворённостью, а не неудовлетворённостью трудом. Мы интерпретируем эти результаты таким образом. Педагог, удовлетворённый своей повседневной деятельностью, добился высоких результатов и хочет развиваться далее, однако возможности в рамках педа-

гогической деятельности для этого *ограничены*. Такие возможности существуют за пределами педагогического труда – в управленческой деятельности. Ориентируясь на высокие оценки своих управленческих способностей и на то, что ему нравится оказывать влияние на других (на дела коллектива), и видя рост возможностей для проявления себя (предоставление больших возможностей руководителю ОО), педагог начинает формировать смысл перехода к руководящей работе в системе образования, который вносит решающий вклад в возникновение готовности к переходу на управленческую работу.

Сделанная интерпретация находит своё подтверждение в высказываниях руководителей образовательных организаций о мотивах, приведших их в управление [13]: это либо желание дальнейшей самореализации, либо мотив интереса к управленческой деятельности, либо мотив новизны, смены деятельности или, наконец, ясно осознаваемые карьерные устремления. При этом важно отметить, что всем нашим респондентам-руководителям *нравилась* работа с детьми. Получается, что приводит учителя или воспитателя к мысли о необходимости сменить педагогическую работу на управленческую не неудовлетворённость профессией и деятельностью, а желание дальнейшего развития при позитивной оценке с этой точки зрения управленческого труда, т. е. источником профессионального кризиса, приводящего в итоге к формированию готовности к управленческой деятельности, может являться не низкий уровень удовлетворённости педагогической деятельностью, но *рефлексия*

реального (которая на момент возникновения рефлексивных процессов может быть на достаточно высоком уровне) и желаемого уровнем удовлетворённости трудом и *осознание их несогласования*.

Наконец, последний компонент готовности к переходу к управленческой деятельности – «вынужденность решения». Обращает на себя внимание то, что корреляционных связей у данного компонента с удовлетворённостью трудом не очень много, но подавляющее большинство имеет высокую степень достоверности. Анализ корреляционной плеяды раскрывает детерминацию вынужденного решения стать руководителем. Прежде всего вынужденное решение внутренне обосновывается высокой зависимостью педагога от своего непосредственного руководителя и от коллектива. Об этом говорят прямые связи готовности к вынужденному решению с высокой удовлетворённостью отношением администрации к нуждам работников ($r = 0,243$; $p = 0,002$), стилем руководства ($r = 0,157$; $p = 0,045$), компетентностью руководителя ($r = 0,222$; $p = 0,004$), взаимоотношениями с коллективом ($r = 0,220$; $p = 0,005$), а также удовлетворённостью организацией в целом ($r = 0,178$; $p = 0,023$). Второй по значимости причиной формирования готовности к вынужденному переходу является удовлетворённость имеющимися возможностями продвижения по карьерной лестнице ($r = 0,224$; $p = 0,004$). Поскольку под карьерой понимается не только статусный рост, но и достижения в профессии (например, рост авторитета), скорее всего, педагоги имели в виду именно этот аспект карьеры, т. е. чем более удовлетворён

педагог своими личными успехами на педагогическом поприще, тем менее ему хочется переходить на управленческую должность и, соответственно, тем выше готовность к вынужденному, а не свободному решению.

Выводы

1. Неудовлетворённость трудом сама по себе напрямую не создаёт готовности к управленческой деятельности, связь между этими переменными опосредствуется готовностью к смене деятельности. При этом ГСД не возникает автоматически при наличии неудовлетворённости трудом, но появляется только тогда, когда данная неудовлетворённость осознаётся в качестве личностной проблемы – осознания рассогласования желаемого и действительного уровней удовлетворённости трудом, рефлексия которого не позволяет работнику оставаться в прежнем качестве.

2. Роль удовлетворённости трудом в переходе исполнителя на управленческую работу – неоднозначная. С одной стороны, общая *неудовлетворённость* у педагогов может приводить к возникновению готовности к смене деятельности, а последняя, в свою очередь – к возникновению готовности к переходу на управленческую работу. С другой стороны, возникновение готовности стать руководителем может по-

являться и при общей *удовлетворённости* трудом, за счёт неудовлетворения тех потребностей, которые с педагогическим трудом не связаны: карьеры, власти, достижения. При этом смысл перехода к управленческой деятельности возникает как результат рефлексии собственной высокой удовлетворённости достигнутыми результатами и мотивации на дальнейшее развитие, с одной стороны, и осознанием невозможности дальнейшей самореализации и развития только в рамках педагогической деятельности – с другой, при условии позитивной оценки характеристик управленческой работы и стремления оказывать влияние.

3. Оценка собственной компетентности в качестве менеджера делается на основе самооценки профессионализма в качестве педагога, а самооценка как лидера базируется на оценке успешности лидерства по отношению к детскому коллективу. Вынужденность решения стать руководителем связана, в первую очередь, с зависимостью педагога от коллектива и руководства, в меньшей степени – с удовлетворённостью имеющимися возможностями продвижения по карьерной лестнице.

Статья поступила в редакцию
18.10.2018 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бляхман Л.С. Производственный коллектив: В помощь руководителю. М., 1978. 192 с.
2. Горбунова Г.А. Мотивация смены профессионального профиля // Вестник Самарской гуманитарной академии. 2007. № 2. С. 74–77.
3. Дворецкая Ю.Ю. Психология профессиональной мобильности личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2007. 23 с.
4. Жедунова Л.Г. Психология личностного кризиса: автореф. дис. ... докт. психол. наук. Ярославль, 2010. 44 с.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. М.,

- Екатеринбург, 2003. 336 с.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб., 2002. 512 с.
 7. Кердяшева О.В. Педагогические условия формирования готовности к профессиональной мобильности студентов в образовательном процессе вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Воронеж, 2010. 24 с.
 8. Перминова Е.Н. Причины смены работы персоналом в современных организациях // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2001. № 2 (22). С. 31–38.
 9. Ратникова М.А. Исследование психологических особенностей профессиональной переориентации в зрелом возрасте: дис. ... канд. психол. наук. М., 1999. 194 с.
 10. Старикова Д.В. Психологические факторы успешности вторичного профессионального самоопределения (на примере экономистов): автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 2013. 31 с.
 11. Филинкова Е.Б. К проблеме перехода от исполнительской (педагогической) деятельности к управленческой: концептуальное понимание и теоретическая модель // Социальная психология и общество. 2015. Т. 6. № 3. С. 5–20.
 12. Филинкова Е.Б. Мотивация принятия решения руководителями школ о переходе на следующий уровень управления // Сибирский психологический журнал. 2012. № 45. С. 73–85.
 13. Филинкова Е.Б. Мотивация принятия решения учителями о переходе от педагогической деятельности к управленческой // Сибирский психологический журнал. 2012. № 44. С. 89–100.
 14. Филинкова Е.Б. Опросник «Психологическая готовность исполнителя к переходу на управленческую работу» // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 1. С. 177–196.
 15. Филинкова Е.Б. Психологическая готовность к управленческой деятельности: состояние проблемы и концептуальное понимание // Актуальные проблемы психологического знания. 2017. № 2. С. 83–93.
 16. Филинкова Е.Б. Самооценка готовности учителей к управленческой деятельности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2015. № 1. С. 25–39.
 17. Филинкова Е.Б. Удовлетворенность трудом как фактор готовности педагогов к смене работы // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 2. С. 122–126.
 18. Щеколдина Н.В. Профессиональное самоопределение взрослых, включенных в повторный выбор профессии: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Самара, 2006. 24 с.

REFERENCES

1. Blyakhman L.S. *Proizvodstvennyi kollektiv: V pomoshch' rukovoditel'yu* [Production team: aid for the manager]. Moscow, 1978. 192 p.
2. Gorbunova G.A. [Motivation for changing the professional profile]. In: *Vestnik Samarskoi gumanitarnoi akademii* [Bulletin of Samara Humanitarian Academy], 2007, no. 2, pp. 74–77.
3. Dvoret'skaya Yu.Yu. *Psikhologiya professional'noi mobil'nosti lichnosti: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Psychology of professional mobility of personality: abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Krasnodar, 2007. 23 p.
4. Zhedunova L.G. *Psikhologiya lichnostnogo krizisa: avtoref. dis. ... dokt. psikhol. nauk* [The psychology of personal crisis: abstract of D. thesis in Psychological sciences]. Yaroslavl, 2010. 44 p.
5. Zeer E.F. *Psikhologiya professii* [Psychology of professions]. Moscow; Yekaterinburg, 2003. 336 p.

6. Il'in E.P. *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. St. Petersburg, 2002. 512 p.
7. Kerdyasheva O.V. *Pedagogicheskie usloviya formirovaniya gotovnosti k professional'noi mobil'nosti studentov v obrazovatel'nom protsesse vuza: avtoreferat dis. ... kand. ped. nauk* [Pedagogical conditions of forming readiness for professional mobility of students in the educational process of the university: abstract of PhD thesis in Pedagogic sciences]. Voronezh, 2010. 24 p.
8. Perminova E.N. [Causes of changing the work place by the personnel of modern organizations]. In: *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki* [Bulletin of Lobachevsky University of Nizhny Novgorod. Series: Social Sciences], 2001, no. 2 (22), pp. 31–38.
9. Ratnikova M.A. *Issledovanie psikhologicheskikh osobennostei professional'noi pereorientatsii v zreloom vozraste: dis. ... kand. psikhol. nauk* [The study of psychological peculiarities of professional reorientation in adulthood: PhD thesis in Psychological sciences]. Moscow, 1999. 194 p.
10. Starikova D.V. *Psikhologicheskie faktory uspekhov vtorichnogo professional'nogo samoopredeleniya (na primere ekonomistov): avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Psychological success factors of secondary professional self-determination (on the example of economists): abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Tver, 2013. 31 p.
11. Filinkova E.B. [On the problem of transition from performing (teaching) activities to management: conceptual understanding and theoretical model]. In: *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social psychology and society], 2015, vol. 6, no. 3, pp. 5–20.
12. Filinkova E.B. [Heads of schools' motivation for making the decision to transit to the next level of management]. In: *Sibirskii psikhologicheskii zhurnal* [Siberian psychological journal], 2012, no. 45, pp. 73–85.
13. Filinkova E.B. [Teachers' motivation for decision-making about the transition from teaching activities to management]. In: *Sibirskii psikhologicheskii zhurnal* [Siberian psychological journal], 2012, no. 44, pp. 89–100.
14. Filinkova E.B. [The questionnaire "Psychological readiness of the contractor to transit to managerial work"]. In: *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social psychology and society]. 2018, vol. 9, no. 1, pp. 177–196.
15. Filinkova E.B. [Psychological readiness for management activity: state of the problem and conceptual understanding]. In: *Aktual'nye problemy psikhologicheskogo znaniya* [Actual problems of psychological knowledge], 2017, no. 2, pp. 83–93.
16. Filinkova E.B. [Self-assessment of readiness of teachers to management activities] In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology], 2015, no. 1, pp. 25–39.
17. Filinkova E.B. [Job satisfaction as a factor of teachers' readiness to changing the work place]. In: *Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Bryansk State University], 2015, no. 2, pp. 122–126.
18. Shchekoldina N.V. *Professional'noe samoopredelenie vzroslykh, vkluchennykh v povtornyiy vybor professii: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Professional self-determination of adults included in the re-choice of profession: abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Samara, 2006. 24 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Филинкова Евгения Борисовна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной психологии Московского государственного областного университета; e-mail: Jane421@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Eugeniya B. Filinkova – PhD in Psychology, associate professor, associate professor of the Department of Social Psychology, Moscow Region State University;
e-mail: Jane421@yandex.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Филинкова Е.Б. Роль удовлетворенности трудом в формировании готовности педагогов к переходу к управленческой деятельности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2018. № 4. С. 129–140.
DOI: 10.18384/2310-7235-2018-4-129-140

FOR CITATION

Filinkova E. The role of job satisfaction in the formation of teachers' readiness for the transition to management activity. In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology*, 2018, no. 4, pp. 129–140.
DOI: 10.18384/2310-7235-2018-4-129-140