

---

# Понятия и факторы, обуславливающие удовлетворенность профессиональной деятельностью

**Муравкина Юлия Андреевна,**  
Камчатский государственный университет им. Витуса Беринга,  
Россия, Камчатский край, г. Петропавловск–Камчатский  
E-mail: [yullchis@mail.ru](mailto:yullchis@mail.ru)

Научный руководитель: **Чуева Елена Николаевна**  
кандидат психологических наук, доцент

**Аннотация.** Проблема удовлетворенности профессиональной деятельностью занимает одно из главных мест в психологии труда. В статье проведен обзор научно-теоретических подходов к проблеме удовлетворенности профессиональной деятельностью, выделены и описаны факторы, обуславливающие удовлетворенность профессиональной деятельностью.

**Ключевые слова:** Удовлетворенность профессиональной деятельностью, удовлетворенность трудом, удовлетворенность работой, факторы обуславливающие удовлетворенность профессиональной деятельностью.

В 80-гг. прошлого века в отечественной науке возник интерес к проблеме удовлетворенности профессиональной деятельностью. Большинство авторов отождествляют понятие «удовлетворенность профессиональной деятельностью» с понятиями «удовлетворенность трудом», «отношение к труду», «удовлетворенность работой». Единого мнения в истолковании понятия удовлетворенности профессиональной деятельностью до сих пор нет ввиду размытости предмета исследования.

В социологическом словаре Collins говорится, что удовлетворенность профессией — «это соответствие между тем, что работники ждут от профессионального труда, и их фактическим опытом» [3].

В психологическом словаре [10] раскрывается понятие «удовлетворенности профессией», как субъективная оценка профессиональной позиции индивида с точки зрения его уважения в обществе, дохода, шансов на продвижение по службе и т. д.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью, как показывают многочисленные исследования, выступает как серьезная составляющая социально — психологического климата в коллективе, будучи и существенной базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в группе, и одновременно следствием устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками.

Исследователи Ядов В.А., Здравомыслов А.Г., Ильясов Ф.Н., Патрушев В.Д., Калмакан Н.А., Гордиенко В.Н., понимают удовлетворенность профессиональной деятельностью как интегративное или системное из элементов, свойства которых несводимы к свойствам целого, частных удовлетворенностей. При этом последнее рассматриваются как оценки отдельных сторон трудовой деятельности. Так, выделяются удовлетворенность выполняемой работой, удовлетворенность своей профессией как частным видом труда, удовлетворенность условиям, в которых субъект выполняет свою профессиональную деятельность.

По мнению В.С. Магуна, удовлетворенность имеет мотивационную природу: в переживании человеком удовлетворенности отдельными сторонами своей жизни или окружающей

---

действительности отражается соответствие (несоответствие) между потребностью и реальностью. Таким образом, в данной концепции феномен удовлетворенности связывается с феноменом потребности. В.С. Магун анализирует взаимосвязи между значимостью различных потребностей личности и их удовлетворенностью. Он пишет, что в переживании человеком удовлетворенности теми или иными сторонами своей жизни или окружающей действительности отражается соответствие либо несоответствие между потребностью и реальным положением вещей [7].

Киссель А.А. рассматривает удовлетворенность профессиональной деятельностью как функцию двоякого рода факторов — внешних и внутренних. К внешним или ситуационным факторам относятся общие и специфические условия труда, стиль руководства, межличностные отношения, характер работы, возможность продвижения, повышения квалификации и т.д. Внутренние факторы — это потребности личности, содержание которых обусловлено социально, структурой общественных отношений, и психически, уровнем притязаний субъекта [6].

По мнению Т.О. Соломанидиной, удовлетворенность профессиональной деятельностью есть результат восприятия самими работниками того, насколько хорошо их работа обеспечивает удовлетворение важных с их точки зрения потребностей. Ведущее место в данной концепции принадлежит мотивации[9].

Р.Штольберг определяет удовлетворенность профессиональной деятельностью как психологическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы.

Таким образом, удовлетворенность профессиональной деятельностью является крайне значимым феноменом, который связан как с психологическим благополучием личности специалиста, так и эффективностью его деятельности.

Одной из наиболее важных проблем, связанных с удовлетворенностью профессиональной деятельностью, является поиск ее факторов, в том числе, и психологических.

Ф.Н. Ильясов приводит пример классифицирования учеными — разработчиками (Smith P.S., Kendall L.M., Hulin C.L.) инструментария оценивания факторов удовлетворенности профессиональной деятельностью на пять больших групп: оплата труда, карьера, психологический климат, отношения с руководством, непосредственно работа [4].

Известные специалисты по менеджменту Майкл Мескон, Майкл Альберт и Франклин Хедоури выделили следующие требования к организационной среде, которая способствует удовлетворенности профессиональной деятельностью: интересная работа (содержание и характер труда); справедливое вознаграждение; признание труда работников; благоприятные условия труда; минимальный, но достаточный надзор руководителей; участие работников в принятии решений, затрагивающих их интересы; хорошие отношения с коллегами; гарантии работы [8].

Г. П. Бессокирная и А. Л. Темницкий, выделили четыре группы факторов, обуславливающие удовлетворенность профессиональной деятельностью:

-содержание и организация труда (напряженность, содержание и организация труда; использование рабочего времени и объем выполняемой работы);

-условия и оплата труда (техническая оснащенность труда, санитарно-гигиенические условия труда в целом, удовлетворенность бытовыми потребностями в организации, величина оплаты труда и медицинского обслуживания);

-режим труда и отдыха (количество выходных дней, продолжительность рабочей недели, время начала и окончания смены, продолжительность обеденного перерыва);

-взаимоотношения в трудовом коллективе (отношения с товарищами по работе

и взаимоотношения с руководством) [1].

Т. В. Блинова и А. А. Вяльшина раскрывают результаты исследования удовлетворенностью разными сторонами работы жителей: заработной платой, надежностью работы, характером выполняемых обязанностей, режимом работы, условиями труда, расстоянием до работы, уровнем профессиональной и моральной удовлетворенности. Учеными было установлено, что на предмет изучения влияют: гендерные характеристики (пол); статус предприятия (юридическое или частное лицо, индивидуальный предприниматель); уровень образования (чем выше уровень образования, тем выше уровень удовлетворенности)[2].

Дж. Хакман и Р. Олдхам создали модель, согласно которой удовлетворенность трудом, наряду с внутренней мотивацией и высокой продуктивностью, выступает в качестве производной от пяти рабочих характеристик: отношение и отнесенность к выполняемым задачам, автономия и наличие обратной связи, которые приводят к осмысленности работы, ответственности за результат и пониманию результатов своей работы.

Такие авторы, как Л.В.Карташова, Т.В.Никонова и Т.О.Соломандина, в своей книге «Организационное поведение» раскрывают, что степень удовлетворенности профессиональной деятельностью зависит от множества факторов, как внешних, так и внутренних, при этом выделяя группы характеристик работы, которые оказывают сильное влияние на степень удовлетворенности трудовой деятельностью, а именно это: состояние рабочего места, объем, содержание и характер работы, достойная заработная плата, возможность продвижения по карьерной лестнице, коллеги и руководители, все формы компенсаций, распорядок и правила поведения. Самыми главными из них являются именно характер работы, оплата труда, коллеги и состояние рабочего места. Однако, практика показывает, что предпочтительность определенных характеристик может существенно отличаться друг от друга как внутри организации между сотрудниками, так и между различными организациями [5].

Таким образом, можно сказать, что удовлетворенность трудовой деятельностью проявляется в эмоционально окрашенном оценочном представлении субъекта, его ожиданиям в отношении результата своей трудовой деятельности, содержания процесса работы и внешних условий в которых она осуществляется. Все эти компоненты отражают степень удовлетворенности трудом у сотрудников, а ее повышение формирует положительное отношение к работе, вследствие чего приводит к повышению продуктивности и эффективности труда.

На основании вышеизложенного, учитывая то обстоятельство, что до сих пор нет единого мнения в истолковании понятия «удовлетворенность профессиональной деятельностью», ввиду размытости предмета исследования, авторы, предпринимая попытки собственного толкования данного термина, используют различные индикаторы, критерии удовлетворенности, которые, в свою очередь, другие исследователи могут не включать в свой список. На основе проведенного анализа исследований, нами была сформирована обобщенная характеристика понятия (таблица 1.1)

Таблица 1.1

**Обзор факторов (характеристик) обуславливающих удовлетворенность профессиональной деятельностью, выдвинутых ведущими теоретиками**

| <b>Факторы удовлетворенности профессиональной деятельностью</b> | <b>Авторы</b> |
|---|---------------|
|   |               |

|  |  |
|--|--|
| Заработная плата, вознаграждение, оплата труда   | Ф.Н. Ильясов, Г. П. Бессокирная, А.Л.Темницкий, Л.В.Карташова, Т.В.Никонова, Т.О.Соломандина, Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури                |
| Организация рабочего места, благоприятные условия труда, техническая оснащенность труда, санитарно-гигиенические условия труда в целом, удовлетворенность бытовыми потребностями в организации, состояние рабочего места     | Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, Бессокирная, А. Л. Темницкий, Л.В.Карташова, Т.В.Никонова, Т.О.Соломандина                                  |
| Признание в коллективе, межличностные отношения, отношения с коллегами, нравственный климат в организации, взаимоотношения в трудовом коллективе, психологический климат   | Киссель А.А., Ф.Херцберг, Ф.Н. Ильясов, Л.В.Карташова, Т.В.Никонова, Т.О.Соломандина, Г. П. Бессокирная, А. Л. Темницкий, Ф.Н. Ильясов                     |
| Психологическое состояние работника, самочувствие, напряженность   | Киссель А.А., Р.Штольберг, Г. П. Бессокирная и А. Л. Темницкий   |
| Карьера, возможность продвижения, повышения квалификации, профессионально — должностной рост, возможности личной самореализации, карьерная лестница  | Киссель А.А., Ф.Херцберг, Ф.Н. Ильясов, Л.В.Карташова, Т.В.Никонова, Т.О.Соломандина   |
| Интересная работа, процесс, интересное содержание труда, характер работы   | Ф.Херцберг, Киссель А.А., Ф.Н. Ильясов, Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури  |
| Отношения с руководством; минимальный, но достаточный надзор руководителей; взаимоотношения с руководством   | Ф.Н. Ильясов, Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, Г. П. Бессокирная и А. Л. Темницкий   |
| Самостоятельность, инициативность, свобода; участие работника в принятии решений   | Т.О. Соломандина, Л.В.Карташова, Т.В.Никонова, Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури.  |
| Креативность, творческое начало, новаторство, предприимчивость, возможности личной самореализации  | Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, Ф.Херцберг  |
| Гарантии работы, социальный пакет, медицинское обслуживание, формы компенсаций   | Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури, Киссель А.А., Ф.Херцберга, Г. П. Бессокирная, А. Л. Темницкий, Л.В.Карташова, Т.В.Никонова, Т.О.Соломандина |
| Режим труда и отдыха, количество выходных дней, продолжительность рабочей недели, время начала и окончания смены, продолжительность обеденного перерыва, характер работы, физические условия труда, объем, содержание работы | Г. П. Бессокирная, А. Л. Темницкий, Киссель А.А., Ф.Херцберг, Л.В.Карташова, Т.В.Никонова, Т.О.Соломандина   |

Таким образом, обобщенный анализ теоретических подходов, позволил нам в качестве

---

основных факторов удовлетворенности профессиональной деятельности выделить следующие:

- заработная плата, вознаграждение, оплата труда;
- организация рабочего места, благоприятные условия труда, техническая оснащенность труда, санитарно-гигиенические условия труда в целом, удовлетворенность бытовыми потребностями в организации, состояние рабочего места;
- признание в коллективе, межличностные отношения, отношения с коллегами, нравственный климат в организации, взаимоотношения в трудовом коллективе, психологический климат;
- психологическое состояние работника, самочувствие, напряженность;
- карьера, возможность продвижения, повышения квалификации, профессионально — должностной рост, возможности личностной самореализации, карьерная лестница;
- интересная работа, процесс, интересное содержание труда, характер работы;
- отношения с руководством; минимальный, но достаточный надзор руководителей; взаимоотношения с руководством;
- самостоятельность, инициативность, свобода, участие работника в принятии решений;
- креативность, творческое начало, новаторство, предприимчивость, возможности личностной самореализации;
- гарантии работы, социальный пакет, медицинское обслуживание, формы компенсаций;
- режим труда и отдыха, количество выходных дней, продолжительность рабочей недели, время начала и окончания смены, продолжительность обеденного перерыва, характер работы, физические условия труда, объем, содержание работы.

На наш взгляд совокупность данных факторов обуславливает удовлетворенность профессиональной деятельностью, но в тоже время соотношение их для каждого субъекта может варьироваться в той или иной степени.

#### **Список литературы:**

1. Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // Социологический журнал. — 1999. — № 1/2. — С. 188–194.
2. Блинова Т. В. Вяльшина А. А. Удовлетворенность работой сельских мужчин и женщин // Никоновские чтения. — 2013. — № 18. — С. 237–241.
3. Джери Д., Джери Дж. Большой толковый социологический словарь. В 2-х томах / пер. с англ. Н.Н. Марчук. Т. 2. Москва: Вече. 1999. — 528 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы.- Санкт —Петербург: Питер,2008-400с.
5. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломандина Т.О. Организационное поведение: Учебник. — 2-е изд.,перераб. И доп. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 384 с.
6. Киссель А.А. Ценностно — нормативный аспект отношения к труду//Социологические исследования.-1984.-№ 1.-С.47-55.
7. Магун В.С. О взаимосвязях между значимостью различных потребностей личности и их удовлетворенностью//Вопросы психологии.-1978.-№ 6-С.86-94.
8. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. / Акад. нар. хоз-ва при правительстве Рос. Федерации, Высш. шк. междунар. бизнеса. — М. : Дело, 1994. — 701 с. — (Зарубеж. экон. учебник).
9. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала.- М.:Журнал «Управление персоналом», 2005.
10. Харвест. С. Ю. Головин. Словарь практического психолога. — М.: АСТ, . 1998.-235с.