



Научная статья

DOI: 10.17748/2686–9969–2022–5-5-87-96

УДК 159.9/316.6

END **ИНМКОК**

К ОБОСНОВАНИЮ ПОНЯТИЯ «УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ»

Оксана Васильевна Пушкарская

Уральский государственный педагогический университет
 Свердловская обл., Березовский р-н, пос. Монетный, Россия
 e-mail: ovp.78@mail.ru

Аннотация. Введение. В статье дан сравнительный анализ различных подходов к определению понятия «удовлетворенность трудом». Для повышения результативности труда и улучшения его качества центральной проблемой выступает проблема удовлетворенностью работой, а в связи с этим и мотивации человека на производстве. Отмечено, что труд как общее понятие охватывает содержание частного понятия «работа». Поэтому удовлетворенность трудом часто отождествляют с термином «удовлетворенность работой». Показана взаимосвязь субъективного отношения к работе и наличие профессионально-важных качеств. Выявлено, что удовлетворенность трудом как отношение выступает более устойчивым показателем личности, чем состояние. Оно охватывает определения удовлетворенности как оценки, как мотива и как установки.

Методы. Анализ психолого-педагогической литературы, синтез и обобщение полученной информации.

Обзор литературы. Е.А. Климов, В.А. Ядов, А.А. Киссель, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Р. Штольберг, А.А. Мурутар и П.А. Вихалемм, К.Г. Крупнов и И.Г. Столяр, В.Н. Мясичев, А.А. Киссель, Г.Л. Бадоев, Р. Штольберг, П.П. Попов.

Результат. Проведенное исследование показало, что проблема удовлетворенности трудом концентрируется на взаимодействии таких факторов, как рабочее удовлетворение и эффективность трудового процесса, ценности работника и требования организации, мотивирующие факторы рабочей среды, ведущие мотивы личности и условия их удовлетворения, цели и средства трудовой деятельности.

Выводы. Субъективное отношение к работе будет зависеть от степени удовлетворенности трудом.

Ключевые слова: адаптация новых работников, удовлетворенность трудом, отношение к деятельности, эмоционально-психическое состояние, оценка трудовой ситуации, установка мотивации к деятельности

Для цитирования: Пушкарская О.В. К обоснованию понятия «удовлетворенность трудом» // Педагогика: история, перспективы. 2022. Том.5 № 5. С . 87-96
DOI: 10.17748/2686–9969–2022–5-5-87-96

Благодарность: благодарю анонимного рецензента и научного редактора за детальные и убедительные советы по совершенствованию данной статьи.

Original article.

TO SUBSTANTIATE THE CONCEPT OF «JOB SATISFACTION»

Oksana Vasilyevna Pushkarskaya

Urals State Pedagogical University

Monetny village, Sverdlovsk region, Berezhovskiy district, Russia

e-mail: ovp.78@mail.ru

Abstract. Introduction. This article provides a comparative analysis of different approaches to the definition of "job satisfaction". To increase productivity of labor and to improve its quality the central problem is the problem of work satisfaction, and in this connection and motivation of the person at work. It is noted that labor as a general concept covers the content of the private concept "work". Therefore, labor satisfaction is often identified with the term "job satisfaction". The interrelation of subjective attitude to work and the presence of professionally important qualities was shown. It was revealed that job satisfaction as an attitude acts as a more stable indicator of personality than a state. It encompasses the definitions of satisfaction as an estimation, as a motive and as an attitude.

Methods. Analysis of psychological and pedagogical literature, synthesis and synthesis of the obtained information.

Literature review. E.A. Klimov, V.A. Yadov, A.A. Kissel, M. Meskon, M. Albert, F. Hedourie, R. Stolberg. A.A. Murutar and P.A. Vihalemm, K.G. Krupnov and I.G. Stolyar, V.N. Myasishev, and A.A. Kissel, G.L. Badoev, R. Stolberg, P.P. Popov.

Result. The conducted study showed that the problem of work satisfaction is focused on the interaction of such factors as work satisfaction and work process efficiency, employee values and organizational requirements, motivating factors of the work envi-

ronment, leading personal motives and conditions of their satisfaction, goals and means of work activity.

Conclusions. Subjective attitude to work will depend on the degree of job satisfaction.

Keywords: adaptation of new employees, job satisfaction, attitude to activity, emotional and psychological state, evaluation of work situation, setting of motivation to activity

For citation: Pushkarskaya O.V. To the substantiation of the concept of «job satisfaction». Pedagogy: History, Prospects. 2022. Vol. 5. No. 5. P. 87-96 (In Russ.)

DOI: 10.17748/2686–9969–2022–5-5-87-96

Acknowledgement: *thanks to the anonymous reviewer and research editor for their detailed and persuasive advice on improving this article.*

Введение.

Для повышения результативности труда и улучшения его качества одной из центральных проблем выступает проблема удовлетворенностью работой, а в связи с этим – и мотивации человека на производстве. С этой проблемой, в частности, тесно связана проблема стимулирования труда, создания условий для развертывания такой динамики мотивов трудовой деятельности, которая обеспечивала бы успешную адаптацию новых работников, способствовала росту профессионального мастерства, эффективности и качества труда. Далеко не в каждой книге или статье, посвященной данной теме можно найти точное определение понятия удовлетворенности трудом. Объясняется это обширностью этого понятия по содержанию, что создает невозможность охватить все аспекты в конкретном исследовании. Именно поэтому мы считаем целесообразным рассмотреть наиболее распространенные определения удовлетворенности трудом для лучшего их понимания [1].

Удовлетворенность трудом как отношение. Данное понятие охватывает определения удовлетворенности как оценки, установки и мотива.

Одним из самых необходимых аспектов исследований в области социологии и психологии труда является анализ уровня удовлетворенности работников характером, содержанием и организацией их работы, изучение многообразных факторов, влияющих на удовлетворенность работой, а также попытка установить связь между состоянием удовлетворенности и реальным производственным поведением работника.

Интересно, что многочисленные исследования, проведенные в этом направлении в разных странах, дают самые разнообразные результаты. Эти исследования обнаруживают существенные различия в характере и содержании

потребностей различных социальных групп в условиях какой-либо страны, а тем более при сопоставлении данных, полученных в условиях разных систем экономики, определяющих образ жизни современного общества, их запросы в сфере труда и способы удовлетворения этих запросов. С точки зрения науки, изучение проблемы взаимосвязи субъективного отношения к работе и наличия профессионально-важных качеств личности стоит не на последнем месте. Профессиональное самоопределение человека может оказывать большое развитие на экономику [2].

Выявляется также чрезвычайно разнообразная картина показателей «общего уровня» удовлетворенности работой при исследованиях, проведенных на одном предприятии в одно и то же время: показатели общей удовлетворенности работой, а тем более удовлетворенности разными сторонами производственной ситуации, очень чувствительны к изменениям в системе потребностей личности и к изменяющимся обстоятельствам деятельности.

Обзор литературы.

Удовлетворенность как оценка

Выражает субъективное отношение к труду как к ценности или к ценности труда. Труд как ценность означает объективную ценность для человека независимо от того, воспринимается он таким в данный момент или нет. Ценность труда имеет в указанном смысле субъективное значение именно этот аспект, прежде всего, раскрывается при опросах. Оценочную форму удовлетворенности трудом подчеркивали А.А. Муруттар и П.А. Вихалемм. По их мнению, «удовлетворенность выступает не в качестве состояния организма и личности после того, как удовлетворены ее потребности, а высокую оценку на предлагаемую ситуацию, которая детерминируется как пережитыми, имеющимися в опыте состояниями удовлетворенности», так и, вероятно, переживаемыми в будущем состояниями удовлетворенности [3].

К.Г. Крупновым и И.Г. Столяром общая удовлетворенность трудом представлена как комплексная оценка трудовой ситуации, способная отражать целый спектр влияний, которые испытывает личность в условиях производства. «Частная удовлетворенность отражает оценку отдельного элемента трудовой ситуации» [4].

Удовлетворенностью представлена установка в качестве готовности к какому-либо действиям или расположению к рабочему состоянию.

Отношение личности в данном случае – устойчивое состояние познавательной, эмоциональной и поведенческой готовности индивида реагировать определенным образом на объективные явления внешнего мира [5].

Удовлетворенность как состояние отражает два полярных психических состояния: удовлетворенность и неудовлетворенность. Состояние определяется как целостная психическая деятельность определенного периода времени, харак-

теризующаяся своеобразием психических процессов и поведения в зависимости от окружающих предметов, явлений действительности, предшествующего психического состояния и психических свойств личности [4].

Удовлетворенность как отношение выступает более устойчивым показателем личности, чем состояние. Состояние человека относительно сильно отражает стимулы, действующие в данный момент. К тому же, человек, например, может положительно относиться к труду, но в то же время находиться в отрицательном эмоциональном состоянии и наоборот. Отношение к труду сохраняется и после работы, во время досуга и т. п., но трудно определить, находится ли человек в состоянии удовлетворенности трудом вне работы.

По словам В.Н. Мясищева, отношением выступает «..потенциальный аспект психологических процессов, связанных с избирательной и субъективной активностью личности» [6]. Е.А. Лысова подчеркивает, что с этой позиции, составляющим отношений человека следует относить такие аспекты человеческой психики как оценки, вкусы, склонности, потребности, принципы и убеждения. Происходит выделение понятие «отношение» в качестве необходимого аспекта взаимосвязи социально-психологических явлений [7].

Удовлетворенность как мотив (побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта). Именно этот аспект вызывает большой интерес среди психологов. Причем мотивом деятельности может стать как актуально переживаемая, так и воображаемая удовлетворенность.

Как показывает в своем исследовании П.П. Попов, «...мотив – это «двигатель» поведения человека, без мотива у человека отсутствует стремление и желание что-то делать, куда-то идти (А. Маслоу, Х. Хекхаузен, Д.Н. Узнадзе, В.Г. Асеев, М.Ш. Магомед-Эминов, В.И. Ковалёв, А.Н. Леонтьев, В.С. Мерлин, П.В. Симонов, А.А. Файзуллаев, П.М. Якобсон, Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, и др.). Мы можем это заметить, когда наш мотив настолько велик, что заставляет нас делать все, чтобы достичь цели, или когда он слаб, и мы стараемся что-то сделать, но находим множество отговорок и причин, почему мы не достигли результата, к которому так «стремились». У каждого мотива есть уровень «силы», который и побуждает нас к действию, но сами мотивы рождаются нашими потребностями, и сила этих потребностей влияет на силу мотива [2, с. 110]. «Мотивы личности, направленные на профессиональную деятельность человека (Ф. Херцберг, М.У. Майнер, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, В. Врум, Э. Лоулер, К. Замфир, А.П. Егоршин и др.) показывают самоопределение его в социуме, как он хочет реализовывать себя» [2, с. 113].

Различия в содержании этих всех понятий не абсолютны. Только на уровне абстракции можно, например, отделить отношение от состояния и наоборот. *Удовлетворенность как оценка* принадлежит к более непосредственным и может быть включена в комплекс характеристик для изучения удовлетво-

ренности как отношения, мотива, установки, состояния и т.п. Оценки, данные в анкетах, могут, следовательно, служить операциональным коррелятом всех рассмотренных ранее понятий [4].

Также необходимо отметить, что труд как общее понятие в большей или меньшей степени охватывает содержание частного понятия «работа». Поэтому удовлетворенность трудом часто отождествляют с термином «удовлетворенность работой». Объяснение некоторым фактам дают В.А. Ядов и А.А. Кисель [8, с. 559]. Они утверждают, что состояние рабочего удовлетворения есть свидетельство согласованности требований организации к работнику с диспозиционной структурой личности работника, т. е. с его доминирующими побуждениями, нормами и ценностными ориентациями.

Показатели удовлетворенности очень чувствительны к множеству факторов, среди которых не только производственные условия, но и уровень притязаний личности, особенности жизненного цикла, мера субъективных усилий в достижении того или иного блага и т.д.

Очевидно, что связь между удовлетворенностью трудом и реальным производственным поведением носит сложный неоднозначный характер. Поэтому важны не абсолютные показатели удовлетворенности, а особенности их детерминации различными составляющими.

Проблема удовлетворенности работой и мотивации труда освещается в большом числе работ отечественных и зарубежных авторов. Определяющей в формировании отношения к труду выступает мотивация, которая формирует определенное трудовое поведение. Трудовое поведение - результативный процесс, производная мотиваций. Оценка труда - это внутреннее состояние работника, вызванное трудовой деятельностью, его удовлетворенность окружающей обстановкой (условиями, оплатой, нормированием труда, его содержанием и т.д.) [12].

Г.Л. Бадоев выделяет ведущие мотивы у работника промышленного предприятия (так называемое «ядро мотивации»): потребность в реализации индивидуальных особенностей, высокая организация трудовой деятельности и санитарно-гигиенических условий, хорошая зарплата, благоустроенный быт и отдых работников [9].

Р. Штольберг указывает причины значимости Фактора заработной платы и материального вознаграждения [10].

1. Материальный фактор не имеет степени насыщенности в отличие от других факторов трудовой ситуации (*например, организация труда, повышение квалификации и т.д.*). Поэтому работник внимательно следит за возможностью заработать больше.

2. Легко поддается количественной оценке в отличие от других факторов (*климат в коллективе, отношения с руководством*). В результате работники пользуются им для оценки рабочего места (*например, при поисках нового рабочего места*).

3. Наиболее ощутимый фактор, который лучше всего позволяет судить и оценивать собственную ситуацию на рабочем месте. *(Например, общая несформированная неудовлетворенность трудом у конкретного работника может проявляться как неудовлетворенность зарплатой, хотя последняя вовсе не является причиной этой неудовлетворенности.)*

4. Воспринимается как «символ статуса», т. е. работник судит по зарплате, как оценивается его деятельность и его значение. С этим связано понятие «справедливость оплаты».

Вышесказанное не позволяет сделать однозначный вывод, что работающих интересуют только деньги, и что мотив материального вознаграждения является доминирующим среди трудовых мотивов. С другой стороны, нельзя однозначно отрицательно оценивать стремление к высокому заработку, т. к. высокий доход позволяет удовлетворить различные потребности.

Р. Штольберг также приводит интересные данные о взаимосвязи отношения к работе с уровнем притязаний. Человек с более высоким в целом уровнем притязаний критически относится к окружающему, причем удовлетворенность окружающим будет тем меньше, чем выше уровень притязаний. Проявлением этого обстоятельства является тот факт, что рабочий с более высоким уровнем образования и квалификации оценивает то же окружение более критически [10].

Стиль сотрудничество также связан с желанием решить проблему. Не нужно объяснять, насколько сильное влияние имеют негативные эмоции: они часто мешают здравомыслию и приводят к ошибочным суждениям [11, с. 87; 89].

Результат.

В результате вышеприведенного обзора можно сказать, что проблема удовлетворенности трудом концентрируется на взаимодействии таких факторов, как рабочее удовлетворение и эффективность трудового процесса, ценности работника и требования организации, мотивирующие факторы рабочей среды, ведущие мотивы личности и условия их удовлетворения, цели и средства трудовой деятельности. Таким образом, показатели удовлетворенности работой и ее особенностями содержат в себе «суммарный итог» влияния разнородных воздействий, поэтому такие нуждаются в аккуратной интерпретации и учете взаимовлияющих факторов.

Выводы.

Итак, мы рассмотрели основные положения трудовой мотивации, очевидно, что факторы, обуславливающие удовлетворенность трудом разнообразны. И субъективное отношение к работе будет зависеть от степени удовлетворенности трудом. В рамки нашей работы не входит исследование мотивационной структуры личности специалиста, нас интересует именно взаимосвязь субъективного отношения к работе и наличие профессионально-важных качеств.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдуллаева М.М. Особенности удовлетворенности трудом специалистов с разными карьерными ориентациями в организациях статья в сборнике трудов конференции. Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. 2018 с. 3 – 6. Elibrary id: 37353340 edn: thjuod.
2. Попов П.П. Формирование «образа медиатора» на основании анализа мотивов и установок к выбору профессии лиц, обучающихся и уже прошедших обучение по программам подготовки профессиональных медиаторов. Педагогика: история, перспективы. 2021. Том.4 No 1. с. 108-133. DOI: 10.17748/2686-9969-2021-4-1-108-133. URL: <https://dpo-journal.ru/index.php/pvsz/article/view/169>
3. Муруттар А.А., Вихалемм П.А., Некоторые проблемы комплексного исследования удовлетворенности заводского коллектива/ Труды по социологии/ – Тарту, 1972.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону. 1996.
5. Валиуллина М.Е. Психология состояний. Учебное пособие / М.Е. Валиуллина, Г.Ш. Габдреева, В.Д. Менделевич, А.О. Прохоров / под ред. проф. А.О. Прохорова. URL: https://kpfu.ru/portal/docs/F_292350932/Uchebnik_elektronnyj.variant.pdf.
6. Мясищев В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии и отношений // Психологическая наука в СССР. Т. 2. М.: Изд. АПН РСФСР, 1960. С. 91 – 104., с. 96.
7. Лысова Е.А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики. Электрон. журн. – 2017. – №12 (25). – С. 558 – 563. – с. 559 Режим доступа: <http://www.bulletennauki.com/lysova> (дата обращения 07.10.2022).
8. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования. // Социологические исследования, 1974. – №1 – с. 78 – 88.
9. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.–1995.
10. Штольберг Р. Социология труда. М., 1982.
11. Попов П.П., Литвинов К.А. Взаимосвязь особенностей конфликта корпоративного управления и применяемых для их разрешения стратегий медиации // Педагогика: история, перспективы. 2022. Том 5. №1. С. 81-100 URL: (дата обращения: 12.10.2022). URL: <https://dpo-journal.ru/index.php/pvsz/article/view/234>
12. Малинина Светлана Евгеньевна Удовлетворенность трудом в коллективе как фактор повышения производительности труда // Вестник науки и образования. 2018. №5 (41). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udovletvorennost-trudom-v-kollektive-kak-faktor-povysheniya-proizvoditelnosti-truda> (дата обращения: 21.10.2022).

REFERENCES

1. Abdullaeva M.M. Peculiarities of job satisfaction of specialists with different career orientations in organizations article in the collection of conference proceedings. Lomonosov Moscow State University. M.V. Lomonosov Moscow State University. 2018 c. 3 – 6 elibrary id: 37353340 edn: thjuod.
2. Popov P.P. Formation of the "mediator image" on the basis of analysis of motives and attitudes to the choice of profession of persons who study and have already been trained in professional mediator training programs. *Pedagogy: history, prospects*. 2021. Vol.4 No 1. pp. 108 – 133 DOI: 10.17748/2686-9969-2021-4-1-108-133. URL: <https://dpo-journal.ru/index.php/pvsz/article/view/169>
3. Murutar A.A., Vihalemm P.A., Some Problems of Complex Research of Factory Collective Satisfaction/ Works on Sociology. Tartu, 1972.
4. Klimov E.A. Psychology of professional self-determination. Rostov-on-Don. 1996.
5. Valiullina M.E. Psychology of states. . M.E.Valiullina, G.Sh. Gabdreeva, V.D. Mendelevich, A.O. Prokhorov. edited by prof. A.O. Prokhorov https://kpfu.ru/portal/docs/F_292350932/Uchebnik._elektronnyj.variant.pdf .
6. Myasishev V. N. Basic Problems and the Modern State of the Psychology of Attitudes. Psychological Science in the USSR. T. 2. M.: Publishing house of the Academy of Pedagogical Sciences of the USSR, 1960. P. 91 – 104. , P. 96.
7. Lysova E.A. Analysis of approaches to the concept of job satisfaction. Bulletin of Science and Practice. Electronic journal. 2017. No12 (25). P. 558 – 563. P. 559 URL: <http://www.bulletennauki.com/lysova> (accessed 07.10.2022).
8. Yadov V.A., Kissel A.A. Job satisfaction: an analysis of empirical generalizations and an attempt of their theoretical interpretation. Sociological Studies, 1974, №1 p. 78 – 88.
9. Meskon M., Albert M., Hedourie F. Fundamentals of Management. M., 1995.
10. Stolberg P. Sociology of labor. M., 1982.
11. Popov P.P., Litvinov K.A. The relationship between the characteristics of corporate governance conflicts and the mediation strategies used to resolve them. *Pedagogy: history, prospects*. 2022. Vol. 5. no. 1. P. 81-100 (In Russ.) URL: <https://dpo-journal.ru/index.php/pvsz/article/view/234>
12. Малинина Светлана Евгеньевна Удовлетворенность трудом в коллективе как фактор повышения производительности труда // Вестник науки и образования. 2018. №5 (41). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udovletvorennost-trudom-v-kollektive-kak-faktor-povysheniya-proizvoditelnosti-truda> (дата обращения: 21.10.2022).

Информация об авторе: Оксана Васильевна Пушкарская – психолог.

Уральский государственный педагогический университет, факультет психологии, кафедра психологии личности «Психологические мастерские»,
воспитатель БМАДОУ «Детский сад №16»

Свердловская обл., Березовский р-н, пос. Монетный, Россия

e-mail: ovr.78@mail.ru

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи

Information about the author: Oksana Vasilyevna Pushkarskaya, psychologist. Ural State Pedagogical University, Faculty of Psychology, Psychology Department «Psychological Workshops»,

Teacher of BMADOU Kindergarten №16

Monetny village, Sverdlovsk region, Berezovsky district, Russia

e-mail: ovr.78@mail.ru

The author has read and approved the final manuscript

Статья поступила в редакцию / The article was submitted: 28.09.2022

Одобрена после рецензирования и доработки / Approved after reviewing and revision: 23.10.2022

Принята к публикации / Accepted for publication: 27.10.2022

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов. / The author declares no conflicts of interests

© Пушкарская О.В. 2022

© «Педагогика: история, перспективы» 2022