Концеропятова А. С.
E-mail: nastakon01@mail.ru
Павленко А. В.
E-mail: alyonavladp@gmail.com

Понятие удовлетворенность трудовой деятельностью и факторы, влияющие на неё

Актуальность темы исследования. Удовлетворенность трудовой деятельностью определяется совокупностью факторов, формирующих оценочное отношение сотрудников к выполняемой работе или оказывающих существенное влияние на её восприятие. Удовлетворенность трудовой деятельностью – это характеристика эмоционального отношения человека к деятельности, которую он выполняет ежедневно [1]. Считается, что удовлетворенность трудом способствует личностной самореализации, обеспечивает психологическое благополучие и формирует гармоничное взаимодействие с окружающей средой.

Президент Российской Федерации В. В. Путин подчеркнул, что очень важно найти дело по душе: «Нужно найти для себя дело, которым вы сможете заниматься с любовью и получать удовлетворение от результатов своего труда. От этого зависит успех каждого человека, в значительной степени от этого. Потому что чувство гордости за то, что ты сделал, чувство эйфории даже от результатов своего труда возникает только тогда, когда человек занимается тем, чем он любит заниматься» [3].

Цель исследования – проанализировать факторы, влияющие на удовлетворенность трудовой деятельностью.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические подходы к понятию «удовлетворенность трудовой деятельностью».
2. Изучить методы измерения удовлетворенности в научной литературе.
3. Выявить ключевые факторы, влияющие на удовлетворённость, используя метод диаграмма сродства Д. Кавикатти.

Объект исследования – удовлетворенность трудовой деятельностью.

Предмет – факторы, влияющие на удовлетворённость трудовой деятельностью.

Проблема: с одной стороны, существует множество факторов, влияющих на удовлетворенность трудовой деятельностью, но их взаимосвязи и приоритетность остаются недостаточно изученными, следовательно, необходимо углубиться в их изучение, чтобы лучше понимать, какие аспекты наиболее важны для повышения удовлетворенности сотрудников трудовой деятельностью.

Методы исследования – логический анализ, группировка, экспертный опрос, диаграмма сродства Д. Кавикатти.

Авторский анализ. Удовлетворенность работой представляет собой психологическое состояние сотрудника, возникающее в результате реализации актуальных потребностей в процессе профессиональной деятельности. Данное состояние отражает уровень адаптации работника к конкретным условиям труда в организации или при самозанятости, демонстрируя соответствие предъявляемых требований и предоставляемых возможностей его индивидуальным потребностям, ценностным ориентациям, установкам и профессиональным интересам [1].

Существует множество научных интерпретаций данного понятия «удовлетворенность трудовой деятельностью», далее рассмотрим некоторые из них (см. таблицу 1).

Таблица 1

Логический анализ понятия «Удовлетворенность трудовой деятельностью»

Определение предмета исследования	Источник	Авторский анализ
Удовлетворенность трудом представляет собой результат субъективной оценки работником соответствия своей профессиональной деятельности ценностно-ориентированным критериям, обеспечивающим удовлетворение индивидуальных потребностей	Э. Локк, американский социолог	результат оценки своей работы
Удовлетворенность трудом формируется при соответствии условий трудовой деятельности индивидуальным потребностям и ожиданиям сотрудника либо в случае отсутствия факторов, способных вызвать неудовлетворенность в конкретной рабочей среде	Р. Штольберг, немецкий социолог	результат наличия таких обстоятельств в трудовом процессе, которые согласуются с потребностями и ожиданиями
Под удовлетворенностью трудом можно понимать совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности.	Л. С. Глухих	совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации
Удовлетворенность трудовой деятельностью представляет собой психологическое состояние индивида, обусловленное соответствием между уровнем его профессиональных ожиданий и фактическими возможностями их реализации.	А. Л. Свенцицкий	психическое состояние личности
Удовлетворенность трудовой деятельностью представляет собой комплексное состояние субъекта трудовой деятельности в системе «работник–общество», формируемое под влиянием опосредованного характера труда и потребления, а также включающее параметры условий и содержания трудовой деятельности	Ф. Н. Ильясов	состояние деятельности в системе «работник-общество»
В отечественной психологии понятие «удовлетворённость трудом» было введено этим учёным и определялось как простейший итоговый показатель субъективного аспекта отношения к труду.	В. А. Ядов	показатель субъективного аспекта отношения к труду

В рамках данного исследования будем использовать определение, сформулированное авторами: удовлетворенность трудовой деятельностью интерпретируется как субъективное отношение индивида к процессу труда и его содержанию, представляющее собой результат оценки своей работы.

Проведенный анализ данных, представленных в таблице 1, свидетельствует о том, что удовлетворенность трудовой деятельностью представляет собой многокомпонентную категорию, допускающую вариативность интерпретаций. Данный показатель интегрирует в себя системную оценку профессиональной деятельности, включая: соответствие потребностей индивида и условий труда, компоненты трудовой мотивации, психическое состояние личности и состояние деятельности в системе «работник-общество».

Согласно научным источникам, удовлетворенность трудовой деятельностью традиционно интерпретируется как ключевой показатель эффективности в контексте психологических исследований. Данный феномен формируется на основе эмоционально-

оценочного отношения сотрудников к выполняемой работе и её условиям. Так, Л. С. Глухих выделяет некоторые аспекты определения удовлетворённости трудом [2]. Данные аспекты представлены графически на рисунке 1.

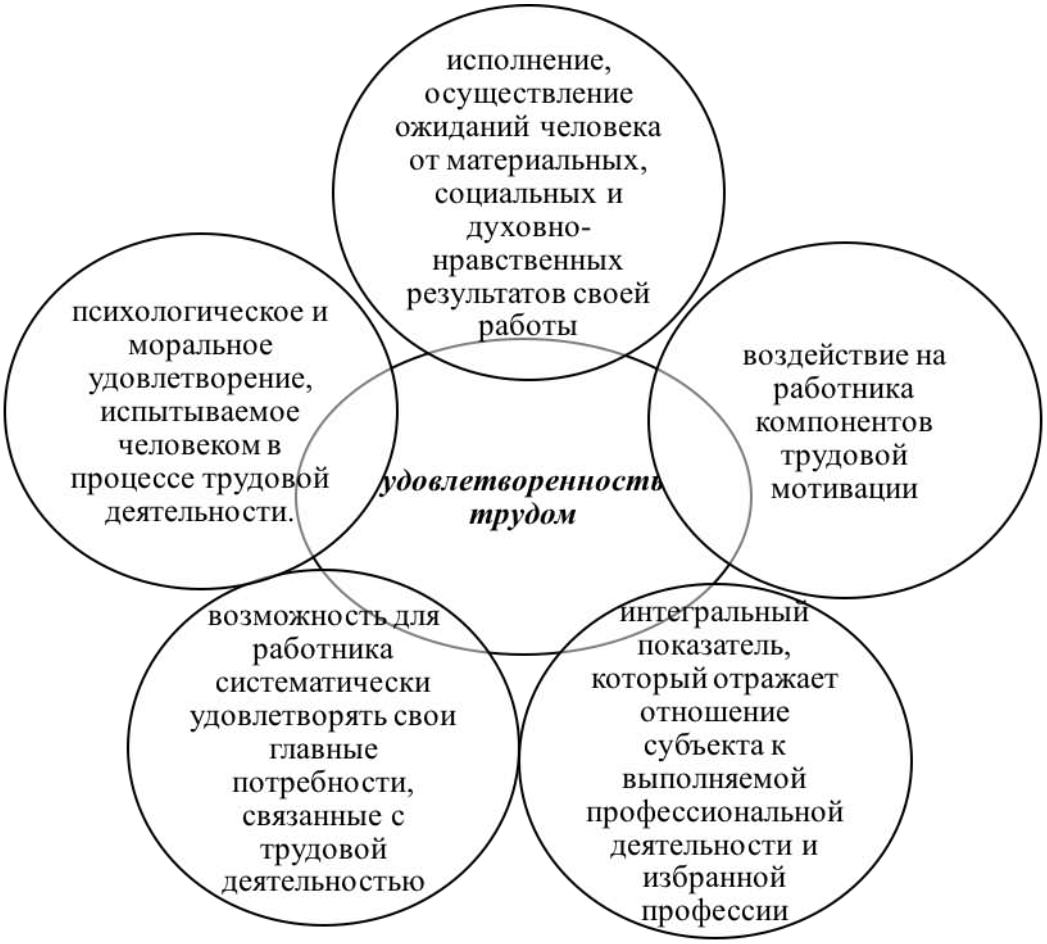


Рисунок 1 – Аспекты определения удовлетворенности трудом (Л. С. Глухих)

На основе анализа рисунка 1 можно сделать вывод, что удовлетворенность трудом – это сложное понятие, включающее в себя различные аспекты, такие как материальные, социальные, духовно-нравственные результаты работы, компоненты трудовой мотивации, отношение к профессии и возможность удовлетворять потребности. Удовлетворенность трудовой деятельностью представляет собой интегральный показатель, отражающий степень позитивного восприятия сотрудником своей профессиональной роли. К **ключевым факторам** данного показателя относятся уровень материального вознаграждения, содержание выполняемых задач, безопасность и эргономика рабочей среды, а также соответствие организационных условий профессиональным и личностным ожиданиям.

Ф. Херцберг, согласно двухфакторной концепции мотивации, выделял две группы факторов, обусловливающих удовлетворенность трудом [5], смотри рисунок 2.



Рисунок 2 – Факторы, обусловливающих удовлетворённость трудом (Ф. Херцберг) [5]

П. Смит, Л. Кендалл, Ч. Хьюлин – авторы Корнельского трудового дескриптивного индекса (JDI), который предназначен для измерения удовлетворенности работой [6]. Индекс был разработан в 1969 году. Он включает 72 пункта и оценивает 5 аспектов удовлетворенности трудовой деятельностью. Данные авторы выделяют 5 групп факторов удовлетворенности, по их мнению, эти параметры работы наиболее точно характеризуют её с точки зрения формирования позитивного пользовательского восприятия см. схему 3:

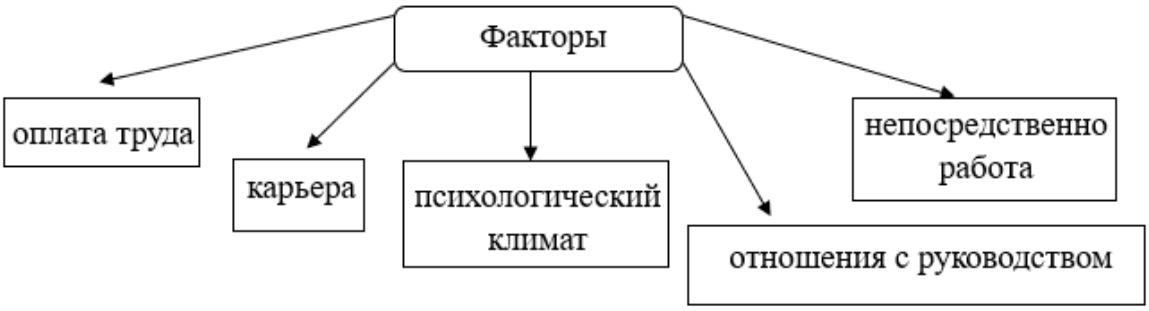


Схема 3 – Группы факторов, влияющих на удовлетворенность (П. Смит, Л. Кендалл, Ч. Хьюлин)

Некоторые факторы, влияющие на удовлетворенность трудовой деятельностью, представим в таблице 2, с указанием авторов, которые выделили данные факторы.

Таблица 2

Факторы, влияющие на удовлетворённость трудовой деятельностью [1; 7; 8]

Автор	Факторы
Д. Пельц и Ф. Эндрюс	13 факторов удовлетворённости трудом, среди которых: соответствие выполняемой работы квалификации сотрудника, возможность дальнейшего карьерного роста и развития работника, размер заработной платы, отношения с руководством
А. В. Батаршев	Интерес к работе, удовлетворённость достижениями в работе, взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности
Ф. Н. Ильясов	Социальный статус работника и функциональное содержание труда

Исходя из анализа факторов, влияющих на удовлетворенность трудовой деятельностью, можно увидеть, что существует огромное количество факторов. Также взаимосвязь и приоритетность данных факторов остаются недостаточно изученными, следовательно, необходимо углубиться в их изучение, чтобы лучше понимать, какие аспекты наиболее важны для повышения удовлетворенности сотрудников трудовой деятельностью.

Далее для систематизации данной информации применим метод диаграмма сродства Д. Кавикатти. Диаграмма сродства представляет собой инструмент систематизации значительных массивов логически взаимосвязанных данных, обеспечивая их преобразование в структурированный аналитический материал. Группирование информации осуществляется на основе принципа смысловой близости элементов, объединенных общей тематической направленностью. Каждая группа данных представляет собой группу, выделенную по некоторому признаку, характерному только для этой группы информации происходит за счет ассоциаций [3].

Диаграмма сродства применяется для выявления ключевых факторов и анализа взаимосвязей между основными элементами интегрированной системы, обеспечивая структурированный подход к системному анализу. Для начала определим алгоритм действий, см. рисунок 4:



Рисунок 4 – Алгоритм действий для применения метода диаграммы сродства Д. Кавикатти

Следовательно, начнем реализовывать данный алгоритм.

Объектом исследования является удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью, а предмет – факторы, влияющие на нее.

На основе проведенного анализа были выявлены следующие факторы, влияющие на удовлетворенность трудовой деятельностью:

1. достижения в работе;
2. признание со стороны окружающих;
3. условия труда;
4. заработная плата;

5. взаимоотношения между работниками;
6. психологический климат;
7. отношения с руководством;
8. непосредственно работа;
9. соответствие выполняемой работы квалификации сотрудника;
10. возможность дальнейшего карьерного роста;
11. развитие работника;
12. интерес к работе;
13. уровень притязаний в профессиональной деятельности;
14. социальный статус работника;
15. функциональное содержание труда.

Далее необходимо выполнить группировку выделенных автором факторов по принципу взаимного сродства. Стоит отметить, что группировка должна проводиться «интуитивно» - то есть по наличию ассоциативной близости, см. табл. 3.

Таблица 3

Группировка данных по принципу взаимного сродства

Номер группы	Фактор
1	Возможность дальнейшего карьерного роста (10), развитие работника (11), уровень притязаний в профессиональной деятельности (13).
2	Достижения в работе (1), признание со стороны окружающих (2), условия труда (3), заработная плата (4).
3	Взаимоотношения между работниками (5), психологический климат (6), отношения с руководством (7).
4	Непосредственно работа (8), соответствие выполняемой работы квалификации сотрудника (9), интерес к работе (12), социальный статус работника (14), функциональное содержание труда (15).

Далее согласно алгоритму применения данного метода выделим общий признак (идею), объединяющий все элементы группы, см. табл. 4.

Таблица 4

Выявление вероятного общего признака

Номер группы	Вероятный общий признак
1	Профессиональное развитие и карьера (возможности роста и развития)
2	Условия и оценка труда (внешняя оценка и условия труда)
3	Социальные и психологические аспекты (взаимодействие и атмосфера на работе)
4	Содержание и интерес к работе (содержание и привлекательность работы)

Таким образом, на 4 этапе алгоритма осуществляется присвоение названий группам на основе общего признака, что позволяет выделить 4 группы.

И заключительным этапом является непосредственно составление диаграммы сродства, см. рисунок 5.

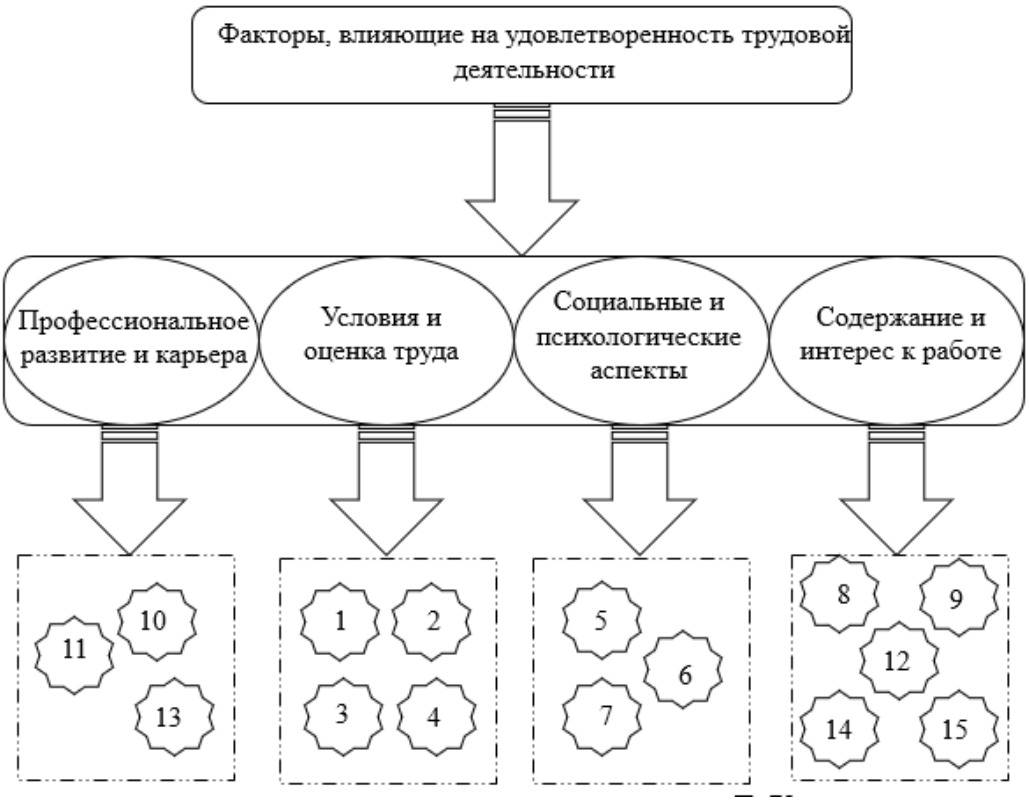


Рисунок 5 – Диаграмма сродства факторов Д. Кавикатти

Анализируя построенную диаграмму сродства Д. Кавикатти, можно сделать следующие выводы:

1. Диаграмма позволяет визуально представить и проанализировать группы факторов.
2. Помогает выявить связи между факторами и упрощает анализ сложных взаимосвязей.
3. Облегчает понимание основных закономерностей и направлений для дальнейших действий.

Таким образом, диаграмма сродства подтверждает значимость данных факторов.

Далее для выявления наиболее значимых факторов, влияющих на удовлетворенность трудовой деятельностью, была сформировано экспертная группа в составе пяти человек (n=5). В нее вошли 2 сотрудника Академии гражданской защиты МЧС России и 3 сотрудника федерального органа исполнительной власти в области государственной охраны и государственной безопасности. При выборе экспертов использовались следующие критерии отбора: образование (высшие) и стаж работы: не менее 5 лет. Экспертная группа прошла анкетирование в апреле 2025 года через Яндекс-форму [4].

В данной анкете респондентам необходимо было ответить на вопросы и выяснить влияет ли каждый из предложенных факторов на удовлетворенность трудовой деятельностью. Для этого использовалась следующая шкала: -2 «не влияет», -1 «скорее не влияет», 0 «затрудняюсь ответить», +1 «скорее влияет», +2 «влияет». Сводные данные экспертного опроса представлены на рисунке 6.

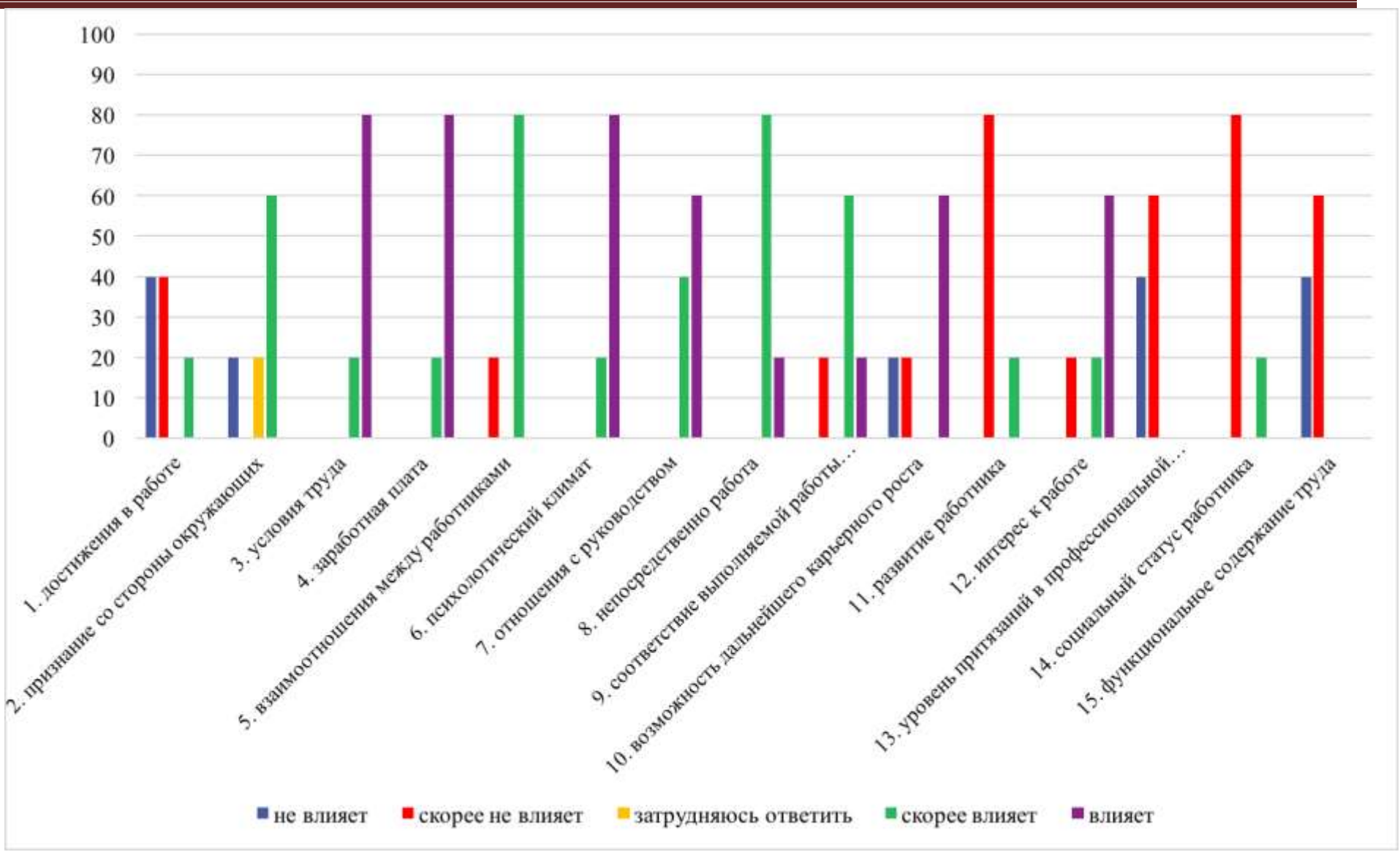


Рисунок 6 – Сводная диаграмма влияющих факторов

Проанализировав содержание рисунка 6, можно увидеть наиболее значимые факторы (обозначены фиолетовым и зеленым цветами). Для более точного их определения произведем расчеты. Необходимо умножить баллы вариантов ответов (-2 «не влияет», -1 «скорее не влияет», 0 «затрудняюсь ответить», +1 «скорее влияет», +2 «влияет») на количество экспертов (n=5), которые их поставили, и получить общий балл по каждому критерию:

$S_1 = (-2) \times 2 + (-1) \times 2 + 1 \times 1 = -5$

$S_2 = (1) \times 3 + (-2) \times 1 + 0 \times 1 = 1$

$\boldsymbol{S_3 = 2 \times 4 + 1 \times 1 = 9}$

$\boldsymbol{S_4 = 2 \times 4 + 1 \times 1 = 9}$

$S_5 = 1 \times 4 + (-1) \times 1 = 3$

$\boldsymbol{S_6 = 2 \times 4 + 1 \times 1 = 9}$

$\boldsymbol{S_7 = 2 \times 3 + 1 \times 2 = 8}$

$\boldsymbol{S_8 = 1 \times 4 + 2 \times 1 = 6}$

$S_9 = 1 \times 3 + (-1) \times 1 + 2 \times 1 = 4$

$S_{10} = 2 \times 3 + (-2) \times 1 + (-1) \times 1 = 3$

$S_{11} = (-1) \times 4 + 1 \times 1 = -3$

$\boldsymbol{S_{12} = 2 \times 3 + (-1) \times 1 + 1 \times 1 = 6}$

$S_{13} = (-1) \times 3 + (-2) \times 2 = -7$

$S_{14} = (-1) \times 4 + 1 \times 1 = -3$

$S_{15} = (-1) \times 3 + (-2) \times 2 = -7$

Факторы S_3, S_4, S_6, S_7, S_8, S_{12} набрали наибольшее значение. Таким образом, применив метод экспертного опроса, выявлены 6 ключевых факторов.

А именно:

S_3 - условия труда;

S_4 - заработная плата;

S_6 - психологический климат;

S_7 - отношения с руководством;

S_8 - непосредственно работа;

S_{12} - интерес к работе.

Таким образом, условия труда, заработная плата, психологический климат, отношения с руководством, непосредственно работа и интерес к ней имеют большое влияние на удовлетворенность трудовой деятельностью. Для её повышения необходимо учитывать все эти аспекты и стремиться к их сбалансированному развитию.

Вывод по исследованию. Цель исследования, а именно: проанализировать факторы, влияющие на удовлетворенность трудовой деятельностью – была достигнута. Задачи, а именно:

1. Проанализировать теоретические подходы к понятию «удовлетворенность трудовой деятельностью».
2. Изучить методы измерения удовлетворенности в научной литературе.
3. Выявить ключевые факторы, влияющие на удовлетворённость, используя метод диаграмма сродства Д. Кавикатти – решены.

Таким образом, удовлетворенность трудовой деятельностью является многогранным понятием, включающим как эмоциональные, так и рациональные компоненты. Анализ факторов показал, что на уровень удовлетворенности в наибольшей степени влияют условия труда, степень признания и возможности профессионального роста. Диаграмма сродства

позволила структурировать факторы по группам, выявив ключевые направления для повышения мотивации сотрудников. Экспертный опрос подтвердил значимость выделенных факторов и позволил выявить 6 ключевых факторов, влияющих на удовлетворенность трудовой деятельностью.

Литература:

1. Удовлетворенность работой. Большая российская энциклопедия [Электр. ресурс]. URL: https://bigenc.ru/c/udovletvorionnost-rabotoi-08bb1f (дата обращения: 21.04.2025).

2. Глухих Л. С. Удовлетворенность трудовой деятельностью [Электр. ресурс]. URL:https://www.b17.ru/article/46573/ (дата обращения: 23.03.2025).

3. Средства и методы управления качеством [Электр. ресурс]. URL: https://www.rosmedlib.ru/ru/book/ISBN9785392284467.html?ysclid=lt1mn72f3e165141153 (дата обращения: 06.04.2025).

4. Анкета для экспертного опроса [Электр. ресурс]. URL: https://forms.yandex.ru/u/6808bdcc4936393cba28cf23/ (дата обращения: 12.04.2025).

5. Двухфакторная теория Герцберга: суть и применимость сегодня [Электр. ресурс]. URL: https://gb.ru/blog/teoriya-gertsberga/ (дата обращения: 29.04.2025).

6. Индекс описания работы [Электр. ресурс]. URL: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-94-007-0753-5_1565 (дата обращения: 29.04.2025).

7. Мотивация профессиональной деятельности, влияющая на удовлетворенность трудом [Электр. ресурс]. URL: https://www.b17.ru/article/344567/?ysclid=ma2ko9dh4805235068 (дата обращения: 29.04.2025).

8. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств. – М.; Питер, 2007. – 286 с.