

## СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

**А.В. ВЕЧЕРИН**



Вечерин Александр Викторович — старший преподаватель НИУ ВШЭ, кандидат психологических наук.  
Контакты: avecherin@hse.ru

---

### Резюме

*В статье проводится анализ взаимосвязи удовлетворенности трудом с выраженностью различных личностных черт, а также субъективным представлением о заработной плате. Научной новизной исследования является анализ взаимосвязи заявленных факторов в зависимости от типа профессиональной деятельности. Данные регрессионного анализа показывают высокое влияние отдельных личностных качеств на удовлетворенность трудом в автономических профессиях и низкое влияние в других типах профессий.*

**Ключевые слова:** *удовлетворенность трудом, субъективное представление о заработной плате, тип профессиональной деятельности.*

---

Анализ факторов удовлетворенности трудом получает все большую популярность в российских экономических условиях. Возрастание интереса к субъективным факторам оценки труда связано с ограниченными ресурсами в области внешней стимуляции труда, с одной стороны, и общей гуманизацией подходов к управлению персоналом — с другой. Понятия «значимость труда» и «удо-

влетворенность трудом» встречаются в литературе уже более трех десятков лет (Feather, 1992; Locke, 1976; Smith et al., 1969). На сегодня собран большой объем данных о различных факторах удовлетворенности трудом, однако исследования в большей степени акцентируют внимание на внешних факторах и на социально-психологических характеристиках производственной среды.

М. Аргайл выделяет следующие факторы удовлетворенности трудом.

- 1) Заработная плата. По данным исследований, удовлетворены своим высоким заработком в большей степени те люди, у которых и другие стороны жизни оказываются удовлетворительными. Мужчины чаще оказываются менее удовлетворенными, чем женщины. Люди образованные, квалифицированные, более старшего возраста высказывают меньшую удовлетворенность своим заработком. Часто свой текущий заработок сравнивается с прежними доходами.
- 2) Отношения с сотрудниками. По значимости этот фактор стоит рядом с зарплатой. Основные ожидания от сотрудников — материальная и социальная поддержка. Но еще важнее — помощь в достижении совместных целей. Основные виды дружеских связей на работе: дружба, выходящая за пределы работы; дружба только по работе; приятельские отношения, но без стремления перейти на неформальный уровень.
- 3) Отношения с руководством. Основные ожидания от руководителей: справедливость при поощрении и наказании, протекция по службе, улучшение условий труда. Роль руководителей в преодолении трудностей на работе оценивается даже выше, чем роль сослуживцев и супругов.
- 4) Возможности продвижения по службе. Достижение и признание — это два наиболее часто называемых источника удовлетворенности работой. Важнейшими показателями повышения по службе являются зарплата и служебный статус. Но такое «признание» часто ведет к увеличению времени рабочего дня и ответственности. Однако многие работни-

ки все равно стремятся к повышению по службе.

- 5) Другие факторы удовлетворенности — удовлетворенность условиями; удовлетворенность фирмой; организация времени; предоставление свободного статуса и личной идентичности; перспективные жизненные цели; чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми; вынужденная активность (Аргайл, 2003). Данная классификация имеет много общего с той, что представлена в работе П. Смита, Л. Кендалла и К. Хулина, в которой отражены пять параметров работы, наиболее точно характеризующих ее с точки зрения тех аффективных реакций, которые она вызывает у работников организации: собственно работа, оплата, возможности продвижения, руководство, сослуживцы (Smith et al., 1969).

Существует ряд исследований, в которых рассматриваются субъективные факторы удовлетворенности трудом. Так, А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев предлагают следующую систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда, которые могут быть использованы для выявления готовности человека эффективно трудиться.

Внешние мотивационные факторы:

- а) факторы давления — рекомендации; советы; указания со стороны других людей; требования объективного характера; индивидуальные объективные обстоятельства;
- б) факторы притяжения-отталкивания — примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны «социального преуспевания»;
- в) факторы инерции — стереотипы наличных социальных ролей (семейные,

членство в неформальных группах); привычные занятия (возникшие под воздействием, например, увлечений).

Внутренние мотивационные факторы: а) собственные мотивационные факторы профессии — предмет труда; процесс труда; результаты труда; б) условия труда — физические; территориально-географические; организационные условия; социальные условия; социальный микроклимат; в) возможности для реализации внепрофессиональных целей — возможности для общественной работы, достижения желаемого общественного положения, создания материального благополучия; для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления здоровья, психического самосохранения и развития; возможности, предоставляемые работой и профессией для общения (Зеличенко, Шмелев, 1987).

В рамках современной психологической науки общепринятой и общепризнанной как наиболее эвристичная и интерпретационно-ресурсная в этой области считается двухфакторная «мотивационно-гигиеническая» теория удовлетворенности трудом Ф. Херцберга (Херцберг и др., 2007). К мотиваторам (факторам, вызывающим удовлетворение) относятся собственно содержательные характеристики трудовой деятельности, успехи и достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационно-профессионального, в том числе и карьерного, роста, признание со стороны социального окружения, в частности, показатели престижного и имиджевого характера, а также ответственность. К гигиеническим факторам

(факторам, вызывающим неудовлетворение) относятся эргономические условия труда, уровень материального вознаграждения, стиль руководства, характер межличностных отношений в трудовом коллективе и политика организации. Следует специально отметить, что удовлетворенность трудом, как правило, повышается при оптимизации «мотивационных» факторов. В случае же «гигиенических» показателей чаще всего снижается неудовлетворенность работой, но далеко не всегда изменяется показатель удовлетворенности трудом. При этом понятно, что жесткое деление факторов, влияющих на степень удовлетворенности трудом, на «мотивационные» и «гигиенические» достаточно условно, так как в ряде случаев именно «гигиенические» факторы выступают в качестве мотивационно определяющих активность как отдельной личности, так и группы в целом. Помимо этого, необходимо специально оговорить тот факт, что в группах разного уровня социально-психологического развития «удельный вес» различных факторов удовлетворенности трудом также различается. «Так, например, в группах высокого уровня развития “мотивационная” составляющая и такой показатель, как “система взаимоотношений”, в теории Ф. Херцберга, включенные в перечень “гигиенических” факторов, как правило, имеют решающее значение для позитивного субъективного видения и оценки своей трудовой деятельности, в то время как для групп низкого уровня развития решающими нередко становятся такие показатели, как заработная плата и эргономические условия труда» (Херцберг и др.,

2007). Удовлетворенность трудом, как показывают многочисленные исследования, выступает в качестве серьезной составляющей социально-психологического климата в коллективе, будучи и существенной базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в группе, и одновременно следствия устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками. Что касается эффективности деятельности, то для адекватной оценки этого первостепенного параметра социальной активности личности и группы учет такого субъективного фактора, как удовлетворенность трудом, является необходимым условием.

В процессе операционализации теории Ф. Херцберга организационные психологи Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение: 1) разнообразие умений: более содержательны те работы, для которых требуется много, а не одно или несколько различных умений; 2) идентичность задания: работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы; 3) важность задания: работы, которые важны для других людей, более содержательны, чем маловажные работы; 4) автономия: виды профессиональной деятельности, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся ее выполнения, более содержательны, чем виды дея-

тельности, не дающие таких возможностей; 5) обратная связь: работы, в которые включена обратная связь, показывающая, как сотрудник выполняет свою работу, более содержательны, чем работы без обратной связи (Hackman, Oldham, 1975).

Для построения эмпирических исследований представляет интерес теория общих ожиданий, разработанная в конце 1960-х гг. на базе исследований большой группы организационных психологов, в частности, В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера, И. Лоулера и их последователей (Tubbs et al., 1993). Она исходит из того, что существуют четыре группы взаимосвязанных переменных, совокупность которых опосредствует ожидания индивида, уровень его трудовой активности, а в конечном счете — результаты трудовой деятельности и степень удовлетворенности ею. К ним относятся: ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий, ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы, инструментальность и ценность.

Ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий «отражает веру в то, что усилия приведут к достижению желаемого уровня выполнения работы» (Mento et al., 1992, с. 396). Эта вероятность сильно зависит от оценки человеком собственных умений и знаний, касающихся работы, от ожиданий других людей, а также от поддержки со стороны коллег и благоприятного влияния условий труда и других средовых переменных. Ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы — вероятностное понятие, сходное с

предыдущим, «отражает веру в то, что за выполнением работы последуют определенные прямые результаты (или результаты первого уровня) — от повышения зарплаты, продвижения по службе и чувства достижения до признания, увеличения объема работы и увеличения продолжительности рабочего дня» (Mento et al., 1992, с. 397).

Хотя теория общих ожиданий строится на совершенно иных методологических посылах, чем диспозиционные теории, легко заметить определенные параллели, в частности, двухуровневую структуру ожидаемых результатов деятельности, которые, очевидно, связаны с иерархией человеческих потребностей. В целом данный подход представляется достаточно сложным и эклектичным, что существенно затрудняет его практическое использование. Более того, как отмечает Л. Джуэлл, хотя многие гипотезы, в основе которых лежит теория общих ожиданий, подтверждаются в различных исследованиях, доказательство правильности этой модели в целом не получено (Джуэлл, 2001).

На сегодняшний день в рамках организационной психологии накоплен огромный массив данных, связанных с проблемой удовлетворенности работой. Их анализ позволил выявить ряд интересных закономерностей. В частности, установлено, что на протяжении всего периода трудовой деятельности человека его удовлетворенность работой меняется как в большую, так и в меньшую сторону. В возрастной группе от 20 до 30 лет удовлетворенность работой снижается по мере того, как дает знать о себе расхождение между иде-

алами и реалиями работы на определенной должности. По мере того как человек приспосабливается к этим реалиям и достигает определенных профессиональных целей, его удовлетворенность постепенно увеличивается, и пик ее приходится на возраст около 40 лет. За этим периодом следует «кризис середины карьеры», который обычно наблюдается в возрасте от 45 до 50 лет. После разрешения этого кризиса уровень удовлетворенности опять повышается, но снова начинает падать, когда человек готовится к уходу на пенсию. Другой блок исследований был направлен на выявление взаимосвязи между удовлетворенностью работой и качеством ее выполнения. Вопреки ожиданиям результаты целого ряда изысканий не подтвердили напрямую предположение о том, что удовлетворенность приводит к лучшему выполнению работы. Подобные результаты, возможно, объясняются тем, что удовлетворенность работой является субъективной характеристикой, зависящей от личностных особенностей индивида (там же).

Несмотря на большое количество исследований факторов удовлетворенности трудом, чаще всего применяются линейные модели анализа, в рамках которых осуществляется поиск влияния какого-либо фактора на отношение человека к труду с дальнейшей категоризацией найденных факторов. Как отмечают Р. Анант с соавт., «концепция смысла труда должна рассматриваться как система взаимодействующих характеристик, а не как перечень независимых величин» (Anant et al., 1978). Поэтому имеет перспективу не иерархия мотивационных факторов, а проце-

дура сравнения одного аспекта с изменяемыми значениями другого аспекта, что создает возможность рассматривать факторы удовлетворенности трудом как некую систему.

В рамках наших исследований мы рассматриваем удовлетворенность трудом как эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта трудовой деятельности, являющееся результатом оценки своего труда, своего положения в организации и в системе общественного разделения труда (Наумова, 1970; Ильясов, 1988). Удовлетворенность трудом может быть эмоционально связана с личностными качествами, поскольку удовлетворенность трудом отождествлялась с приятным эмоциональным состоянием (Locke, 1976). Последние исследования влияния личностных качеств на удовлетворенность трудом в основном сосредоточены на отрицательной аффективности (*negative affectivity*) и в меньшей степени на положительной аффективности (*positive affectivity*) (Brief, Robertson, 1989; Munz et al., 1996). Отрицательная аффективность иногда приравнивается к невротизации и интерпретируется как общий аспект, снижающий порог переживания негативных эмоций. Кроме того, положительная аффективность была определена как один из аспектов, повышающих вероятность получения положительных эмоций (Burke et al., 1993).

В лонгитюдном исследовании Б. Шнайдер и Х. Дачлер (Schneider, Dachler, 1978) сообщили о средней тест-ретестовой корреляции (разница в тестировании — 16 месяцев) уровня удовлетворенности трудом по JDI (Job Description Index — Опи-

сательный индекс работы) на уровне 0.57. Этот результат дал основание некоторым исследователям сделать вывод, что причина высокой стабильности удовлетворенности трудом не может быть найдена во внешних условиях работы (Staw, Ross, 1985).

Как отметил Б. Герхарт, наблюдаемую связь между предыдущей и нынешней удовлетворенностью трудом, возможно, следует рассматривать в качестве верхней границы для общего воздействия личностных черт на удовлетворенность (Gerhart, 1987). В 1989 г. было показано, что у монозиготных близнецов, которые воспитывались отдельно большую часть своей жизни, 31 % дисперсии личностных черт объяснялся удовлетворенностью трудом. Этот результат был частично воспроизведен в последующих исследованиях (Arvey et al., 1993).

Целый ряд исследований направлен на изучение влияния негативных и позитивных эмоций на удовлетворенность трудом. В исследовании Д. Мунц (Munz et al., 1996) 21% дисперсии общей удовлетворенности трудом объясняется влиянием негативных эмоций. В том же исследовании эффект позитивных эмоций составил 30%. Э. Бреф и Л. Робертсон (Brief, Robertson, 1989) после поправки на погрешность измерения констатировали 14% объясненной дисперсии удовлетворенности трудом, обусловленной влиянием негативных эмоций, и 34% — позитивных. И. Левин и Дж. Стоукс (Levin, Stokes, 1989) выявили 12% влияния негативных эмоций на удовлетворенность трудом. Несколько более низкое влияние было обнаружено Д. Уотсон

и Э. Слэк (Watson, Slack, 1993) — 14% общей объясненной дисперсии для позитивных эмоций и 8% для негативных.

Особое место в поиске факторов мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом занимает исследование материального вознаграждения работников. Одной из интересных отечественных работ в данной области является исследование отношения к деньгам, проведенное О.С. Дейнека. Негативными составляющими отношения к деньгам со стороны граждан нашей страны выступают проявления недоверия к своей денежной единице, снижение ее авторитета, представление о зависимости рубля от доллара. «Денежный менталитет» населения непатриотичен, и это закрепилось в лексике (есть твердые валюты и «деревянный» рубль). Позитивными компонентами отношения к деньгам стали возросшая значимость денег и усиление мотива сбережения. Но их влияние на оздоровление экономики весьма ограничено из-за того, что рубль не воспринимается как средство сбережения и накопления (Дейнека, 2002).

Систематические и представительные экспериментально исследования, позволяющие судить о содержательных и структурных характеристиках отношения к деньгам, а также влияющих на него факторах, были стимулированы созданием К. Ямаучи и Д. Темплером в 1982 г. (Yamauthi, Timpler, 1982) психометрической шкалы отношения к деньгам (Money Attitude Scale), а затем выполненными в 1984 г. в Великобритании исследованиями А. Фенэма (Furnham, 1984). Подтвердилось

предположение о многозначности понятия денег, и были выделены факторы, влияющие на отношение к деньгам и «денежное» поведение: пол, возраст, социальное окружение, экономическое положение, личностные особенности.

### **Описание эмпирического исследования субъективных факторов удовлетворенности трудом сотрудников организаций**

Рассмотрим результаты исследований влияния на удовлетворенность трудом личностных качеств и субъективного представления о заработной плате работников организаций, а также попытаемся рассмотреть различия во влиянии данных факторов в зависимости от типа профессиональной деятельности.

В исследовании приняли участие трудящиеся российские граждане в возрасте от 18 до 65 лет. Размер выборки составил 250 человек. Группирующими переменными выступали тип профессиональной деятельности, пол, возраст, образование, трудовой стаж и время работы в текущей организации. В выборке в равных количествах представлены женщины и мужчины. Средний возраст респондентов — 21–27 лет. Образование: высшее (72%) и среднее специальное (28%). Выборка была уравновешена по типам профессиональной деятельности.

Выборка нашего второго исследования составила 156 человек: 84 сотрудника отечественных организаций, 72 сотрудника западных организаций (граждан России). При этом мы старались соблюдать баланс в половом составе выборки, а также

стремились к тому, чтобы количество российских сотрудников примерно соответствовало количеству сотрудников, работающих в западных организациях на территории РФ.

#### *Методики исследования*

Для анализа влияния личностных качеств на удовлетворенность трудом в различных типах профессиональной деятельности использовались следующие диагностические методики: Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла 16РФ, форма С в адаптации А.Н. Капустиной, Л.В. Мургулец и Н.Г. Чумаковой под руководством И.М. Палея направлена на выявление индивидуально-психологических особенностей личности; Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батаршева (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002; Кондратьев, Ильин, 2007).

В исследовании взаимосвязи уровня удовлетворенности трудом и субъективных представлений о заработной плате были использованы: модифицированный тест Интегральная удовлетворенность трудом, тест Диагностика личностной удовлетворенности трудом, а также авторская методика оценки субъективного представления о заработной плате, которая построена по принципу шкал Лайкерта.

#### *Результаты исследования влияния личностных качеств на удовлетворенность трудом в различных типах профессиональной деятельности*

В нашем исследовании приняло участие примерно равное количество мужчин и женщин. Чтобы исклю-

чить фактор половых различий, мы использовали метод поиска статистически значимых различий (U-критерий Манна–Уитни). Результаты статистического анализа показали, что между мужчинами и женщинами нет статистически значимых различий в уровне общей удовлетворенности трудом. В факторах удовлетворенности трудом было обнаружено статистически значимое различие в уровне удовлетворенности достижениями в работе. Мужчины в целом более удовлетворены своими достижениями по сравнению с женщинами (средние показатели по шкале от 0 до 4: мужчины – 3.38, женщины – 2.91). Также мы сравнили уровень удовлетворенности трудом групп с высшим и средним образованием. Статистически значимых различий в уровне общей удовлетворенности и факторах, ее составляющих, между группами, различающимися по образовательному уровню, нет. Далее мы проанализировали взаимосвязь трудового стажа и времени работы в организации и удовлетворенности трудом. Статистически значимых корреляций между трудовым стажем и удовлетворенностью трудом обнаружено не было. Нами была обнаружена слабая прямая корреляция ( $r = 0.23^{**}$ ) между временем работы в организации и удовлетворенностью достижениями в работе.

Определение характера влияния основных условий труда на общую удовлетворенность трудом осуществлялось методом регрессионного анализа с принудительным включением переменных (предварительно была осуществлена проверка выборочных данных на нормальность). Зависимой переменной была общая



удовлетворенность трудом. По результатам регрессионного анализа независимые переменные, присутствующие в уравнении регрессии, объясняют 82.3% дисперсии удовлетворенности трудом. Тест на определение автокоррелированности остатков Durbin-Watson дает удовлетворительное значение коэффициента, равное 2.059. Высокие коэффициенты толерантности свидетельствуют об отсутствии мультиколлинеарности независимых переменных. Все факторы, за исключением уровня притязаний в профессиональной деятельности, оказывают значимое влияние на общую удовлетворенность трудом (таблица 1).

Определение характера взаимосвязи личностных качеств с удовлетворенностью трудом осуществлялось методом регрессионного анализа с принудительным включением переменных (таблица 2). В результа-

те независимые переменные, присутствующие в модели регрессии, объясняют 15.4% дисперсии удовлетворенности трудом. Тест на определение автокоррелированности остатков Durbin-Watson дает удовлетворительное значение коэффициента, равное 2.101. Высокие коэффициенты толерантности свидетельствуют об отсутствии мультиколлинеарности независимых переменных. Большинство факторов не связано с общей удовлетворенностью трудом. Исключение составляют: эмоциональная стабильность, общительность и дипломатичность.

Определение характера различий во взаимосвязи личностных качеств с удовлетворенностью трудом в различных типах профессиональной деятельности осуществлялось с использованием регрессионного анализа с пошаговым исключением переменных (таблица 3). Зависимая перемен-

Таблица 1

Результаты регрессионного анализа зависимости удовлетворенности трудом от основных условий труда

Факторы	$\beta$	$p$	Толерантность
Интерес к работе	0.330	$10^{-4}$	0.629
Удовлетворенность достижениями в работе	0.242	$10^{-4}$	0.719
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	0.338	$10^{-4}$	0.761
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	0.084	0.019	0.666
<b>Уровень притязаний в профессиональной деятельности</b>	<b>0.035</b>	<b>0.244</b>	<b>0.953</b>
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	0.111	$10^{-4}$	0.868
Удовлетворенность условиями труда	0.147	$10^{-4}$	0.693
Профессиональная ответственность	0.201	$10^{-4}$	0.914

Таблица 2

**Результаты регрессионного анализа зависимости удовлетворенностью трудом от личностных качеств**

<b>Факторы</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b><math>p</math></b>	<b>Толерантность</b>
Самооценка	-0.033	0.638	0.799
Общительность	0.186	0.018	0.658
Интеллектуальность	0.020	0.757	0.940
Эмоциональная стабильность	0.236	0.003	0.648
Доминантность	0.075	0.304	0.755
Экспрессивность	-0.123	0.122	0.640
Нормативность поведения	-0.062	0.353	0.907
Смелость	0.071	0.388	0.591
Чувствительность	0.058	0.405	0.831
Подозрительность	-0.031	0.671	0.741
Мечтательность	-0.074	0.286	0.846
Дипломатичность	-0.161	0.019	0.871
Тревожность	-0.006	0.942	0.678
Радикализм	0.037	0.586	0.854
Нонконформизм	-0.023	0.753	0.747
Самоконтроль	0.130	0.073	0.775
Напряженность	-0.001	0.987	0.649

ная — общая удовлетворенность трудом. Группирующая переменная — тип профессиональной деятельности. Согласно полученным данным, независимые переменные, присутствующие в моделях регрессий, объясняют в среднем от 9.7% до 19.7% дисперсии удовлетворенности трудом. Исключение составляет модель для типа «Человек — художественный образ» (52.9% объясненной дисперсии). Тест на определение автокоррелированности остатков Durbin-Watson дает удовлетворительные значения коэффициентов во всех моделях. Высокие коэффициенты толерантности говорят об отсут-

ствии мультиколлинеарности независимых переменных.

Удовлетворенность трудом в большей степени обусловлена внешними характеристиками работы для большинства типов профессиональной деятельности. Все факторы, за исключением уровня притязаний в профессиональной деятельности, оказывают значимое влияние на общую удовлетворенность трудом (таблица 1). Суммарно их влиянием можно объяснить 82.3% дисперсии удовлетворенности трудом. В то же время влиянием одних только личностных качеств можно объяснить 15.4% дисперсии (таблица 2). Это

Таблица 3

**Результаты регрессионного анализа зависимости удовлетворенности трудом  
от личностных качеств в различных типах профессиональной деятельности**

Тип проф. деятельности	Факторы	$\beta$	$p$	Толерантность
«Человек—человек» (17.4% объясненной дисперсии. Durbin-Watson = 1.88)	Эмоциональная стабильность	0.296	0.003	0.988
	Дипломатичность	-0.292	0.003	0.988
«Человек—знаковая система» (9% объясненной дисперсии. Durbin-Watson=1.83)	Общительность	0.225	0.050	10.000
	Тревожность	-0.276	0.027	10.000
«Человек — технические системы» (19.7% объясненной дисперсии. Durbin-Watson = 2.09)	Самоконтроль	0.579	0.009	10.000
«Человек — художественный образ» (52.9% объясненной дисперсии. Durbin-Watson = 1.98)	Интеллектуальность	0.326	0.021	0.872
	Доминантность	0.454	0.004	0.756
	Подозрительность	-0.611	0.000	0.876
	Мечтательность	0.266	0.040	0.760
«Человек — природа» (18.2% объясненной дисперсии. Durbin-Watson = 1.67)	Дипломатичность	-0.815	0.006	0.967
	Самооценка	-0.596	0.021	0.967

значение совпадает с аналогичными цифрами, полученными в более ранних исследованиях (Arvey et al., 1993; Brief, Roberson, 1989; Levin, Stokes, 1989; Munz et al., 1996).

В наибольшей степени с удовлетворенностью трудом связаны эмоциональная стабильность, общительность и дипломатичность. Эмоциональная стабильность, общительность положительно взаимосвязаны с удовлетворенностью трудом, дипломатичность — отрицательно. Эмоциональная стабильность характеризует динамическое обобщение и зрелость эмоций и относится к группе факторов, описывающих эмоциональную сферу. Общительность и прямолинейность относятся к факторам, описывающим коммуникативную сферу личности. Таким обра-

зом, можно сделать вывод, что люди эмоционально устойчивые, «зрелые» в эмоциональном плане, открытые для социальных контактов, общительные, прямолинейные и непосредственные более удовлетворены трудом, чем люди с меньшей выраженностью данных факторов.

Регрессии, построенные отдельно для каждого типа профессиональной деятельности, дают сравнимые результаты в уровне объясненной дисперсии удовлетворенности трудом: в среднем 10–20%. Исключением является тип «Человек — художественный образ»: факторы, вошедшие в модель, объясняют 52.9% дисперсии, что свидетельствует о гораздо большем влиянии в этом типе профессиональной деятельности личностных качеств, чем в остальных типах.

*Результаты исследования  
взаимосвязи удовлетворенности  
трудом и субъективной оценки  
заработной платы*

Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой удовлетворенности своей заработной платой была обнаружена умеренная отрицательная корреляция (таблица 4). Это касается как сотрудников российских организаций, так и сотрудников западных организаций. При этом значение корреляции Спирмена, наблюдаемое у сотрудников российских организаций, меньше по модулю того же значения у сотрудников западных компаний.

Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения ее соответствия профессиональным запросам была обнаружена слабая отрицательная корреляция. Это касается как сотрудников российских организаций, так и сотрудников западных организаций. При этом значение корреляции Спирмена, наблюдаемое в случае с сотрудниками российских организаций, больше по модулю того же значения у сотрудников западных компаний. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения ее соответствия квалификации была обнаружена умеренная отрицательная корреляция у сотрудников российских организаций. У сотрудников западных организаций была выявлена слабая отрицательная корреляция. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения ее соответствия знаниям, умениям и навыкам (ЗУН)

была обнаружена умеренная отрицательная корреляция. Это касается как сотрудников российских организаций, так и сотрудников западных организаций. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения ее соответствия оплате труда знакомых, занятых в той же области, была обнаружена слабая отрицательная корреляция только у сотрудников филиалов западных компаний. Что касается сотрудников российских организаций, то корреляции обнаружено не было. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях, была обнаружена слабая отрицательная корреляция. Это касается как сотрудников российских организаций, так и сотрудников западных организаций. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения соответствия ее размера стоимости товаров первой необходимости корреляций обнаружено не было. Это относится к сотрудникам как российских, так и западных организаций. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения возможности планирования была обнаружена слабая отрицательная корреляция у сотрудников российских организаций. У сотрудников западных организаций данной корреляции не обнаружено. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы с точки зрения ее соответствия трудовозатратам была обнаружена слабая отрицательная

Таблица 4

**Значения коэффициентов ранговой корреляции Спирмена между удовлетворенностью трудом и субъективной оценкой удовлетворенности своей заработной платой**

Субъективная оценка своей удовлетворенности заработной платой (з/п)	Удовлетворенность трудом
Оценка удовлетворенности своей з/п сотрудниками российских компаний	-0.56**
Оценка удовлетворенности своей з/п сотрудниками западных компаний	-0.64**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия профессиональным запросам, сотрудниками российских компаний	-0.44**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия профессиональным запросам, сотрудниками западных компаний	-0.31**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия квалификации, сотрудниками российских компаний	-0.52**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия квалификации, сотрудниками западных компаний	-0.49**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия ЗУН, сотрудниками российских компаний	-0.52**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия ЗУН, сотрудниками западных компаний	-0.51**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия оплате труда знакомых, сотрудниками российских компаний	-0.02
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия оплате труда знакомых, сотрудниками западных компаний	-0.30**
Оценка удовлетворенности своей з/п в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях, сотрудниками российских компаний	-0.37**
Оценка удовлетворенности своей з/п в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях, сотрудниками западных компаний	-0.35**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения возможности планировать, сотрудниками российских компаний	-0.28**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения возможности планировать, сотрудниками западных компаний	-0.18
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия трудозатратам, сотрудниками российских компаний	-0.36**
Оценка удовлетворенности своей з/п, с точки зрения ее соответствия трудозатратам, сотрудниками западных компаний	-0.41**
Оценка удовлетворенности своей з/п как стимула к труду сотрудниками российских компаний	-0.15
Оценка удовлетворенности своей з/п как стимула к труду сотрудниками западных компаний	-0.48**

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$

корреляция. Это касается как сотрудников российских организаций, так и сотрудников западных организаций. При этом значение корреляции Спирмена, наблюдаемое в случае с сотрудниками российских организаций, меньше по модулю того же значения у сотрудников западных компаний. Между уровнем удовлетворенности трудом и субъективной оценкой заработной платы как стимула к труду была обнаружена слабая отрицательная корреляция только у сотрудников западных организаций. У сотрудников российских организаций данной корреляции не обнаружено.

*Обсуждение результатов  
исследования взаимосвязи  
удовлетворенности трудом и  
субъективной оценки заработной  
платы*

Результаты нашего исследования свидетельствуют о том, что уровень удовлетворенности трудом и различные аспекты оценки сотрудником своей заработной платы отрицательно взаимосвязаны. Это может быть объяснено следующим образом. В условиях нестабильно работающей экономики российского государства, а также мирового экономического и финансового кризиса деньги для людей приобретают всю большую ценность. Они являются одним из сильнейших факторов удовлетворенности трудом, определяющих выбор профессии и конкретной организации, где будет работать потенциальный сотрудник, в то время как другие факторы, такие как условия труда, организация трудовой деятельности, отношения с сотрудниками и руководством, отстают на второй

план и менее важны. И если субъективная оценка заработной платы будет высокой с точки зрения ее соответствия квалификации, знаниям, умениям, навыкам, а также профессиональным запросам и собственным трудовым затратам работника, то он с высокой долей вероятности продолжит работать в организации. При этом интегральная удовлетворенность трудом, включающая вышеперечисленные факторы, у данного работника будет невысокой. Это подтверждается результатами нашего исследования.

Заметим, что есть и другая категория сотрудников. Они в целом удовлетворены своей трудовой деятельностью: их устраивают условия и организация труда, взаимоотношения с коллегами по работе и администрацией имеют позитивную эмоциональную окраску. При этом размер заработной платы продолжительное время остается неизменным, хотя с каждым годом наблюдается рост цен на товары и услуги, вызванный инфляцией. Таким образом, работник, оценивая размер своей заработной платы, ориентируется на то, сколько товаров и услуг он сможет на нее приобрести, поэтому у него наблюдается низкая субъективная оценка заработной платы. И он также готов работать в организации, поскольку удовлетворен трудом, а размера заработной платы, с его точки зрения, хватает для обеспечения жизнедеятельности, хотя в некоторых случаях отсутствует возможность строить долгосрочные планы. А устройство в другую организацию чревато непредвиденными рисками. Все вышесказанное также подтверждается результатами нашего исследования.

### Выводы

Удовлетворенность трудом в наибольшей степени зависит от внешних факторов по сравнению с личностными качествами: 82.3% и 15.4% объясненной дисперсии соответственно. Наиболее сильная взаимосвязь удовлетворенности трудом наблюдается с такими личностными качествами, как эмоциональная стабильность, общительность и прямолинейность. Чем ярче выражены эти качества, тем выше удовлетворенность трудом.

Наблюдаются различия в наборах основных личностных качеств, оказывающих большее влияние на удовлетворенность трудом в различных типах профессиональной деятельности. Личностные качества, положительно взаимосвязанные с удовлетворенностью трудом, в целом оказывают влияние на успешность профессиональной деятельности в рамках заданного типа профессий. В этой связи можно сделать вывод о том, что удовлетворенность трудом зависит от выявленных личностных

качеств опосредованно, через субъективную оценку общей успешности профессиональной деятельности.

Наибольшая зависимость удовлетворенности трудом от отдельных личностных качеств была получена по результатам регрессионного анализа на подвыборке артономических профессий. Подобные результаты можно объяснить тем, что в профессиях данного типа выявленный набор личностных качеств является частично средством труда и определяет общую успешность специалистов в артономической области.

Уровень удовлетворенности трудом и различные аспекты оценки работником своей заработной платы отрицательно взаимосвязаны. Результаты нашего исследования показали, что отрицательная корреляция между уровнем удовлетворенности трудом и различными аспектами оценки заработной платы наблюдается не только у сотрудников российских организаций, но и у сотрудников, занятых в филиалах западных компаний, которые находятся на территории Российской Федерации.

### Литература

Аргайл М. Психология счастья. СПб.: Питер, 2003.

Дейнека О.С. Динамика макроэкономических компонентов образа денег в обыденном сознании // Психологический журнал. 2002. № 6. С. 13–21.

Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001.

Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник

МГУ. Сер. 14. Психология. 1987. № 4. С. 33–43.

Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / Под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Наука, 1988.

Кондратьев М.Ю., Ильин В.А. Азбука социального психолога-практика. М.: ПЕР СЭ, 2007.

Наумова Н.Ф. Удовлетворенность трудом как социальная характеристика. М.: Проспект, 1970.

- Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2002.
- Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б.* Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007.
- Anant R., Negandhi B., Wilpert B.* Work organization research: American and European perspectives. Kent, OH: Comparative Administration Research Institute, Kent State University, 1978.
- Arvey R.D., McCall B.P., Bouchard T.J., Taubman P., Cavanaugh M.A.* Genetic influences on job satisfaction and work value // *Personality and Individual Differences*. 1993. 17. 21–33.
- Brief A.P., Roberson L.* Job attitude organization: an exploratory study // *Journal of Applied Social Psychology*. 1989. 19. 717–727.
- Burke M.J., Brief A.P., George J.M.* The role of negative affectivity in understanding relations between self-reports of stressors and strains: a comment on the applied psychology literature // *Journal of Applied Psychology*. 1993. 73. 402–412.
- Feather N.T.* Expectancy-value theory and unemployment effects // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1992. December. 315–330.
- Gerhart B.* How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implication for job design and other personnel programs // *Journal of Applied Psychology*. 1987. 72. 366–373.
- Hackman J.R., Oldham G.R.* Development of the Job Diagnostic Survey // *Journal of Applied Psychology*. 1975. 60. 159–170.
- Levin I., Stokes J.P.* Dispositional approach to job satisfaction: role of negative affectivity // *Journal of Applied Psychology*, Washington, DC, 1989.
- Locke E.A.* The nature and cause of job satisfaction // M.D. Dunnette (ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Mento A.J., Klein H.J., Locke E.A.* Relationship of goal level to valence and instrumentality // *Journal of Applied Psychology*. 1992. August. 395–405.
- Munz D.C., Huelsman T.J., Konold T.R., McKinney J.J.* Are there methodological and substantive roles for affectivity in job diagnostic survey relationships // *Journal of Applied Psychology*. 1996. 81. 795–805.
- Schneider B., Dachler H.P.* A note on the stability of the job descriptive index // *Journal of Applied Psychology*. 1978. 68. 650–653.
- Smith P.C., Kendall L.M., Hulin C.L.* The measure of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally, 1969.
- Staw B.M., Ross J.* Stability in the midst of change: a dispositional approach to job attitudes // *Journal of Applied Psychology*. 1985. 70. 469–480.
- Tubbs M.E., Boehne D.M., Dahl J.G.* Expectancy, valence, and motivational force functions in goal-setting research: An empirical test // *Journal of Applied Psychology*. 1993. June. 361–373.
- Watson D., Slack A.K.* General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction overtime // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1993. 54. 181–202.
- Yamathi K.T., Templer D.I.* The development of a Money Attitude Scale // *Journal of Personality Assessment*. 1982. 46. 522–528.