

Реализуемость жизненных ценностей и удовлетворенность профессиональной деятельностью молодых специалистов

Сунцова Яна Сергеевна, кандидат психологических наук, доцент
Калмакова Юлия Владимировна, магистрант
Удмуртский государственный университет (г. Ижевск)

Статья посвящена исследованию значимости и доступности жизненных ценностей молодых специалистов. Выявлено две группы испытуемых с разной степенью реализуемости жизненных ценностей. Установлено, что у молодых специалистов с реализуемостью жизненных ценностей показатели удовлетворенности профессиональной деятельностью имеют более высокий уровень выраженности.

Ключевые слова: жизненные ценности, реализуемость ценностей, удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Realisability of life values and satisfaction with professional activity of young professionals

Suntsova Yana Sergeevna, PhD, associate professor
Kalmakova Yulia Vladimirovna, master's student
Udmurt State University (Izhevsk, Russia)

Abstract. The article is devoted to the study of the significance and accessibility of the life values of young professionals. Two groups of subjects with different degrees of realizability of life values were identified. It was found that young professionals with realizable life values have higher levels of satisfaction with professional activity.

Keywords: life values, realisability of values, satisfaction with professional activities.

DOI: 10.5281/zenodo.3859899

Понятие удовлетворенности является довольно популярным в научных исследованиях. Тем не менее, на данный момент существует достаточно много спорных вопросов, которые сосредотачиваются вокруг двух основных проблем, первая из которых заключается в определении сущности данного явления и методологического подхода к его изучению, а вторая – аспектов удовлетворенности человека своей профессиональной деятельностью.

О.В. Гаврилова [1] отмечает, что до сих пор нет единой теории, объясняющей феномен удовлетворенности. Все имеющиеся подходы к определению понятия удовлетворенности Е.П. Ильин [2] разделил на два основных направления: общепсихологическое (удовлетворенность как состояние, как мотив); социально-психологическое (удовлетворенность как оценка, отношение и установка). Удовлетворенность как мотив деятельности рассматривали П.М. Якобсон (1969), М.А. Дмитриева (1979), В.Г. Асеев (1984), А.Г. Ковалев (1988), А.Л. Свенцицкий (1999), О.В. Гаврилова (2000) и др. Так, например, О.В. Гаврилова [1] отмечает, что в качестве побуждающего мотива может выступать ожидаемая удовлетворенность. П.М. Якобсон [3] полагает, что мотивом может быть удовлетворение, испытываемое во время процесса труда или в итоге этого процесса. Это может быть переживание удовольствия от проявления активности. Е.П. Ильин [2] по этому поводу отмечает, что удовлетворение – это эмоциональное состояние, возникающее вследствие реализации мотива. Поэтому удовлетворение не может быть ни самим мотивом, ни влиять на его формирование, так как следствие не может быть

причиной самого себя. Удовлетворенность как оценка, данная при сравнении ожидаемого и полученного результата рассматривается Н.Ф. Наумовой (1970), Т.А. Китвель (1974), А.А. Муруттар (1977), К.Р. Хаавом (1978). Однако следует отметить, что многие авторы используют понятия оценки и отношения в качестве синонимов. Другие же, напротив, стремятся максимально их развести. Е.П. Ильин [2] определяет удовлетворенность как «эмоционально-оценочное отношение». Самая большая группа исследователей склоняется к определению удовлетворенности как отношения. Е.П. Ильин выносит наиболее удачное определение данного понятия: «удовлетворенность – устойчивое долгосрочное оценочное отношение (суждение) субъекта к выполняемой им деятельности (как в целом, так и к отдельным ее сторонам), возникающее в результате неоднократно испытанного удовлетворения от совершенной работы, условий ее осуществления и результатов и сохраняющееся у субъекта в следствие его представлений о гарантированности получения удовлетворения и впрямь» [2].

Удовлетворенности трудом, является динамичным, изменчивым образованием, зависимым как от изменений, связанных с характеристиками личности, так и от изменений, связанных с характеристиками внешней среды. По А.Г. Здравомыслову [4] и В.А. Ядову [5] существуют две главные детерминанты удовлетворенности трудом: объективные социальные условия, наиболее глобальными из которых являются социально-политическое устройство и экономическая структура общества, определяющие, в

том числе, содержание и характер труда; личностные. В.А. Ядовым [5] был сделан вывод, что удовлетворенность трудом зависит от уровня развития личности, следствием которого является уровень запросов личности. Удовлетворенность, таким образом, есть функция запросов личности в труде и объективной возможности их реализации, которая проявляется в основном через функциональное содержание труда. Исходя из этого, на наш взгляд, возможность реализации жизненных ценностей, составляет один из ключевых компонентов удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Следует отметить, что удовлетворенность профессиональной деятельностью молодых специалистов, с разной степенью реализуемости жизненных ценностей, изучена явно недостаточно, что и определяет актуальность данной работы.

В эмпирическом исследовании, приняли участие молодые специалисты нефтедобывающей компании. Общее количество испытуемых – 60 человек. В исследовании использовались следующие методики: Методика исследования жизненных ценностей (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина, модификация), Методика определения интегральной удовлетворенности трудом (А.В. Батаршев).

На первом этапе исследования изучена ценность (значимость), доступность и реализуемость жизненных ценностей молодых специалистов. В результате кластерного выявления две группы молодых специалистов, отличающихся по реализуемости жизненных ценностей: первая группа – 47 человек, вторая группа – 13 человек. Результаты исследования ценности (значимости), доступности и реализуемости жизненных ценностей молодых специалистов двух групп представлены в таблице 1.

Таблица 1. **Ценность (значимость), доступность и реализуемость жизненных ценностей молодых специалистов**

Показатели	Среднее значение (уровень выраженности)	
	Первая группа	Вторая группа
Развитие себя (ценность/доступность/реализуемость)	9,12/7,76/1,36	9,07/6,00/3,07
Духовное удовлетворение (ценность/доступность/реализуемость)	8,87/6,97/1,89	8,53/5,53/3,00
Креативность (ценность/доступность/реализуемость)	7,25/6,42/0,83	8,69/4,61/4,07 (ценност. конфликт)
Активные социальные контакты (ценность/доступность/реализуемость)	8,42/8,25/0,17	8,61/6,84/1,76
Собственный престиж (ценность/доступность/реализуемость)	8,06/7,65/0,42	8,92/7,07/1,84
Достижения (ценность/доступность/реализуемость)	8,59/7,78/0,8	9/6,15/2,76
Высокое материальное положение (ценность/доступность/реализуемость)	8,85/6,89/1,95	9,23/5,69/3,53
Сохранение собственной индивидуальности (ценность/доступность/реализуемость)	8,46/7,72/0,74	8,53/6,3/2,23
Профессиональная жизнь (ценность/доступность/реализуемость)	8,7/8,00/0,7	8,61/6,46/2,15
Обучение, образование (ценность/доступность/реализуемость)	8,91/8,14/0,78	9,23/7,15/2,07
Семейная жизнь (ценность/доступность/реализуемость)	9/7,93/1,06	9,84/5,38/4,46 (ценност. конфликт)
Общественная жизнь (ценность/доступность/реализуемость)	6,02/6,93/-0,91	7,23/4,69/2,53
Увлечения (ценность/доступность/реализуемость)	8,02/6,95/1,06	9,07/4,61/4,46 (ценност. конфликт)
Физическая активность (ценность/доступность/реализуемость)	8,36/7,57/0,78	9,38/4,92/4,46 (ценност. конфликт)

В процессе исследования значимости (ценности) жизненных ценностей молодых специалистов первой группы установлено, что все жизненные ценности, кроме ценности «общественная жизнь» находятся на высоком уровне выраженности. Несмотря на высокую значимость исследованных жизненных ценностей молодых специалистов первой группы, не каждая из них имеет такой же высокий уровень до-

ступности. В частности, средний уровень доступности выявлен в отношении таких ценностей как: «духовное удовлетворение», «креативность», «высокое материальное положение», «общественная жизнь», «увлечения». Установлено, что между значимостью и доступностью жизненных ценностей у молодых специалистов первой группы нет ни внутренних вакуумов, ни внутренних конфликтов. То есть, все жизненные ценности у молодых специалистов первой

группы находят возможность практической реализации.

В процессе исследования значимости (ценности) жизненных ценностей молодых специалистов второй группы установлено, что все жизненные ценности находятся на высоком уровне выраженности. Однако практически все жизненные ценности, кроме ценностей «собственный престиж» и «обучение, образование» имеют средний уровень доступности. Установлено, что между значимостью и доступностью жизненных ценностей у молодых специалистов второй группы существуют ценностные конфликты в

отношении таких ценностей как: «семейная жизнь», «физическая активность», «увлечения», «креативность». Данные жизненные ценности не находят возможности реализации в том объеме, в котором хотелось бы молодым специалистам, для молодых специалистов второй группы реализация себя в указанных сферах жизни значительно менее доступна, чем их ценность (значимость).

На втором этапе исследования проводился опрос двух групп респондентов с целью определения их удовлетворенности профессиональной деятельностью. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. **Выраженность компонентов удовлетворенности трудом молодых специалистов двух групп**

Показатели	Среднее значение (уровень выраженности)	
	Первая группа	Вторая группа
Интерес к работе	4,06 (высокий)	4,07 (высокий)
Удовлетворенность достижениями в работе	3,38 (высокий)	2,69 (высокий)
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	5,36 (высокий)	4,61 (высокий)
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	4,25 (высокий)	3,69 (высокий)
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,78 (низкий)	2,07 (средний)
Предпочтение выполняемой работы заработку	1,82 (средний)	1,69 (низкий)
Удовлетворенность условиями труда	3,19 (высокий)	2,38 (высокий)
Профессиональная ответственность	1,10 (средний)	1 (средний)
Общая удовлетворенность трудом	24,97 (высокий)	22,23 (высокий)

В процессе исследования удовлетворенности трудом молодых специалистов первой и второй групп установлено, что «общая удовлетворенность трудом» имеет высокий уровень выраженности. На низком уровне выраженности в первой группе молодых специалистов находятся показатели – «уровень притязаний в профессиональной деятельности», во второй группе – «предпочтение выполняемой работы заработку». С целью выявления достоверности различий в выраженности изучаемых показателей был проведен анализ различий по критерию Манна-Уитни. Значимые различия установлены по четырем показателям: «удовлетворенность достижениями в работе» ($p \leq 0,009$), «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» ($p \leq 0,003$), «удовлетворен-

ность условиями труда» ($p \leq 0,01$), «общая удовлетворенность трудом» ($p \leq 0,028$). Показатели по данным шкалам имеют высокий уровень выраженности у молодых специалистов как первой, так и второй групп. Однако, достоверно выше их выраженность у молодых специалистов первой группы, которые больше удовлетворены достижениями в работе, взаимоотношениями с коллегами, условиями труда, а также в целом трудом, чем молодые специалисты второй группы.

Таким образом, установлено, что у молодых специалистов с реализуемостью жизненных ценностей показатели удовлетворенности профессиональной деятельностью имеют более высокий уровень выраженности.

Литература:

1. Гаврилова О.В. Взаимосвязь удовлетворенности и мотивации учебной деятельности студентов в системе многоуровневого образования. Автореф. дисс. канд. психол. наук. – Казань, 2000. – 23 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
3. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. – М.: Политиздат, 1969. – 471с.
4. Здравомыслов А.Г. Потребности, интересы, ценности. – М.: Политиздат, 1986. – 222с.
5. Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. – 1983. – № 3. – С. 50-62.