

УДК 159.0

## ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ОБРАЗОМ ЖИЗНИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ РАБОТОЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

**В.Д. Скороходова<sup>1</sup>, Е.И. Финогенко<sup>2</sup>**

Иркутский национальный исследовательский технический университет,  
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье представлены результаты психодиагностического исследования образа жизни и удовлетворенности работой сотрудников организации. Показано, что существует взаимосвязь между образом жизни и удовлетворенностью работой. Для испытуемых с низким уровнем гармоничности образа жизни характерна неполная удовлетворенность работой. Результаты могут быть использованы в консультативно-диагностической работе психолога организации.

*Ключевые слова:* образ жизни; удовлетворенность работой; гармоничность жизни; трудовая нагрузка; профессиональный образ жизни; интересы.

### RELATIONSHIP BETWEEN LIFESTYLE AND WORK SATISFACTION OF STAFF

**V. Skorokhodova, E. Finogenko**

Irkutsk National Research Technical University,  
83 Lermontov Str., Irkutsk, Russia, 664074

The article presents the results of psychodiagnostical study of lifestyle and job satisfaction of employees of the organization. It shows that there is a correlation between lifestyle and job satisfaction. Incomplete job satisfaction is typical for employees with low levels of lifestyle harmony. The results can be used in the consultative and diagnostic work of an organizational psychologist.

*Keywords:* lifestyle; job satisfaction; harmony of life; workload; professional lifestyle and interests.

Образ жизни, как многослойный феномен, включает в себя большое количество компонентов, что дает почти безграничное пространство для научных исследований. Имея столь сложную структуру, категория образа жизни недостаточно изучена. Такая многогранность обеспечивает влияние образа жизни на множество сфер. Одна из этих сфер – удовлетворенность работой. Взаимосвязь образа жизни и удовлетворенности работой оказывает большое влияние на профессиональную деятельность.

Удовлетворенность трудом определяется рядом вполне определенных факторов, но во взглядах на образ жизни есть некоторые разночтения. Так, одни авторы определяют образ жизни в понятиях совместной деятельности, другие же – индивидуальной.

К сожалению, вопросом изучения взаимосвязи образа жизни и удовлетворенности работой занималось не так много авторов. Мы считаем, есть взаимозависимость между этими феноменами, так как образ жизни непосредственно включает в себя профессиональную деятельность субъекта, а удовлетворенность работой оказывает влияние на удовлетворенность образом жизни.

Изучением образа жизни в СССР и странах Восточной Европы началось еще в 1970 – 1980 года, о чем сообщают А. А. Возьмитель и Г. И. Осадчая. Они же в своей статье «Образ жизни: теоретико-методологические основы анализа» определяют образ жизни как «устойчивые формы социального бытия, совместной деятельности людей, типичные для исторически конкретных социальных отношений, формирующихся в соответствии с генерализованными нормами и ценностями, отражающими эти отношения» [2]. То есть здесь образ жизни рассматривается не относительно к одному индивиду, а именно к совместной деятельности людей в определенных исторических рамках. При этом образ жизни не является чем-то статичным, он меняется в соответствии с социальной ситуацией.

Еще одно определение, данное В. П. Серкиным, таково: «образ жизни – системы деятельностей (как интегративной характеристики активности), которые человек актуально реализует как субъект индивидуальной деятельности или в которые «включен» (субъектом которых являются общество, группа) в течение определенного жизненного периода, этапа или цикла» [9]. Такой подход значитель-

<sup>1</sup> Скороходова Валерия Дмитриевна, студентка 3 курса ИИИиСГН, e-mail: [skoroskorohodova@yandex.ru](mailto:skoroskorohodova@yandex.ru)  
Skorokhodova Valeria, a third-year student of Fine Arts And Socio-Humanitarian Sciences Institute, e-mail: [skoroskorohodova@yandex.ru](mailto:skoroskorohodova@yandex.ru)

<sup>2</sup> Финогенко Елена Ивановна, кандидат биологических наук, доцент кафедры психологии, e-mail: [elena-fin@yandex.ru](mailto:elena-fin@yandex.ru)

Finogenko Elena, Candidate of Biology, Associate Professor of Psychology Department, e-mail: [elena-fin@yandex.ru](mailto:elena-fin@yandex.ru)

но резонирует с предложенным А.А. Возьмителем и Г.И. Осадчей, которые характеризуют образ жизни как деятельность людей. В.П. Серкин же добавляет к этому еще и индивидуальную деятельность.

К тому же В.П. Серкин связывает образ жизни с иерархией мотивов. Меняется система мотивов – меняется образ жизни. Владимир Павлович в своей диссертационной работе представил структуру образа жизни, состоящей из трех уровней. Первый из них – уровень внутренней деятельности («субъективность пространства и времени») [10]. Этот уровень описан несколько футуристично: «я могу думать за секунды о событиях, происходящих часами и годами, произвольно изменять временной порядок событий и расположение предметов, их размеры, структуру и другие свойства» [11]. Второй уровень – уровень коммуникации, третий - практической деятельности. На втором уровне индивиду уже необходимо согласовать время и пространство с другими людьми. На третьем уровне уже восприятие времени и пространства другими становится решающим.

Выделяются также следующие особенности:

– временные отрезки общения с близкими связаны с временными циклами профессиональной деятельности;

– трудовые династии влияют на формирование системы ценностей, на воспитание в семье;

– существуют специфические временные циклы других форм активности.

Например, геолог планирует закончить ремонт квартиры до начала нового полевого сезона; старатель или рыбак планируют отдых не на лето, а на зиму; профессионал имеет специфичный круг и манеру общения; часто бывает в специализированных местах по типу профессиональной деятельности и ряд других особенностей. Интересна одна из них, так называемый, «социальный десинхронизм – несовпадение времени жизни специалиста с временем жизни значимых людей» [9].

Добавить к вышесказанному можно компоненты образа жизни, которые выделяет М. Мартинковский в своей статье «Здоровье и здоровый образ жизни в ценностных ориентациях молодежи». К ним он относит целый комплекс действий: это политическая и культурная активность, распределение времени, а также характер труда, непосредственно физическое здоровье, религиозная принадлежность, самоидентификация и так далее [6].

Проанализировав эти компоненты, можно сказать, что в образ жизни включается все, в чем задействована личность. Тем не менее, образом жизни можно считать лишь систему перечисленных М. Мартинковским компонентов. В зависимости от того, будут эти элементы гармонизированы между собой или нет, и образ жизни будет гармоничным или негармоничным соответственно.

Казалось бы, удовлетворенность работой - уже давно изученная область, но, тем не менее, исследования в ней продолжают вестись. Ученые с каждым годом открывают новые факты, закономерности, причины. Безусловно, прорабатывая эту проблему, исследователей больше всего интересует практическая сторона вопроса. Как уже было сказано выше, человек большую часть своей жизни проводит на работе, зарабатывая деньги. Гуманистов больше беспокоит, как сотрудник себя чувствует на рабочем месте, что сделать, чтобы работник ощущал себя полноценной личностью. Прагматики же трудятся над тем, как оптимизировать рабочее время, чтобы получить прибыль как материальную, так и, может быть, и духовную (в смысле научно-технического прогресса). Как бы то ни было, изучение этой области не останавливается, а все набирает обороты.

И, если использовать сведения Андре Бюссинга, то все исследования удовлетворенности работой можно разделить на три категории: «причины и ограничители удовлетворенности (неудовлетворенности), последствия удовлетворенности (неудовлетворенности) и исследование уровней удовлетворенности (неудовлетворенности)» [1]. Здесь же автор раскрывает содержательную сторону каждой категории. В рамках изучения причин рассматриваются «качество труда, членство в профсоюзе, самоуправление, напряженность труда, гибкость трудового графика, а также личностные переменные: реалистичность ожиданий, чувство собственного достоинства, важность ценностных ориентации или различие полов» [1]. Говоря о последствиях неудовлетворенности трудом, прежде всего, имеются в виду результаты трудовой деятельности. Так же это абсентеизм и текучесть. Абсентеизм – это количество случаев отсутствия сотрудника на работе. При этом причины могут быть как уважительные, так и неуважительные. Текучесть кадров рассматривается с двух позиций: со стороны индивида и со стороны организации. В первом случае – то, как часто человек меняет место работы. Во втором – насколько часто меняется трудовой коллектив. Уровни же удовлетворенности выделяются в каждой концепции самостоятельно, исходя из взглядов автора.

В.А. Ядов, А.А. Киссель определяют удовлетворенность трудом как обобщенную характеристику эмоционально-оценочного отношения человека к отдельным аспектам работы [13].

Бюссинг анализирует модель, предложенную А. Брюггеманном в 1974 г. В рамках данной концепции удовлетворенность работой рассматривается с позиции интерактивного подхода, то есть процесса взаимодействия. Модель включает три переменные: «различия между фактической ценностью рабочей ситуации и номинальными (собственными) ценностями человека; изменения в уровне стремления; проблемно-ориентированное поведение (направленное на решение задачи)» [1].

М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури в своей книге «Основы менеджмента», говоря об искусстве управления, призывают применять иерархию потребностей А. Маслоу. Они пишут: «если вы руководитель, то вам нужно тщательно наблюдать за своими подчиненными, чтобы решить, какие активные потребности движут ими» [7]. И это истинно. Один из критериев удовлетворенности работой – это то, насколько условия организации удовлетворяют значимые для сотрудника потребности.

Затем они рассматривают теорию потребностей Мак Клеелланда, который утверждал, что людям присущи три потребности: власти, успеха (или достижения) и причастности. Используя теорию в отношении менеджмента, авторы указывают: «если вы хотите мотивировать людей с потребностью успеха, вы должны ставить перед ними задачи с умеренной степенью риска или возможностью неудачи, делегировать им достаточные полномочия для того, чтобы развязать инициативу в решении поставленных задач, регулярно и конкретно поощрять их в соответствии с достигнутыми результатами» [7]. То есть «естественный побудитель мотива достижения – желание «сделать что-то лучше» [5]. Соответственно, если ваш сотрудник испытывает потребность в причастности, коллективная работа – это, что ему подойдет лучше всего.

И здесь так же можно заметить конфликт. Человек, чья потребность во власти, успехе или принадлежности не удовлетворяется, если ему дают поручения, не соответствующие его нужде, он совершенно точно будет не удовлетворен своей работой.

Фредерик Герцберг выделяет гигиенические факторы и собственно мотивацию. Гигиенические факторы – это та среда, в которой осуществляется работа. А мотивация связана с характером и сущностью работы. «Согласно Герцбергу, при отсутствии или недостаточной степени присутствия гигиенических факторов у человека возникает неудовлетворение работой. Однако, если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать человека на что-либо. В отличие от этого отсутствие или неадекватность мотиваций не приводит к неудовлетворенности работой. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников на повышение эффективности деятельности» [7]. Так же им выделяются 10 факторов условий работы: политика компании, технический надзор, отношения с руководителем, отношения с коллегами, отношения с подчиненными, заработок, безопасность и гарантия работы, личная и семейная жизнь, условия труда, статус.

Описываемая теория ожиданий Виктора Врума так же связана с удовлетворенностью работой. Согласно ей, «наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого» [7]. Следовательно, невозможность воплотить в жизни свои ожидания ведет к неудовлетворенности работой.

Избежать неудовлетворенности можно, если она помогает раскрыть потенциал работника, самоактуализироваться ему как личности, если она дает возможность проявить свои творческие способности [8].

М.В. Ермолаева, Р.В. Охотенко утверждают, что человеку необходимо признание достижений, возможности профессионального и должностного роста, предложение перспективной и содержательной работы [3]. Удовлетворенность трудом является выражением его общего отношения к своей работе [12].

С. С. Ковалева, Е.А. Волнерук, исследуя взаимосвязь ценностных ориентаций и удовлетворенность трудом у работников банка, делают выводы, которые можно распространить и на большую часть людей. Так, они пишут: «основными факторами неудовлетворенности банковских служащих трудовой деятельностью являются оплата труда, не соответствующая отдаче, ощущение нестабильности, ограниченные возможности личного развития и реализации своего опыта и способностей, а также профессионального продвижения» [4]. Это гармонирует с указанными выше теориями.

Нами было проведено исследование, целью которого был поиск взаимосвязи образа жизни и удовлетворенностью работой сотрудников организации. В нем участвовали 20 человек, 14 из которых женщины, 5 – мужчины. Возраст респондентов – от 20 до 53 лет. В число исследуемых входили представители следующих профессий: менеджеры по продажам, по работе с клиентами, по сопровождению программных продуктов, продавцы-консультанты, бухгалтеры. Использовались следующие методики: опросник «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Разоной и методика «Образ жизни» О.И. Моткова.

По результатам методики «Образ жизни» О.И. Моткова мы смогли выделить две группы испытуемых: со средним и низким уровнем гармоничности образа жизни – 8 и 12 человек соответственно.

Респонденты со средним уровнем гармоничности образа жизни характеризуются неразумным распределением своего времени на адаптивно необходимые занятия. Своей работой эта группа людей удовлетворена. То есть 8 респондентам в среднем характерен уровень удовлетворенности работой – «Удовлетворен».

У исследуемых с низким уровнем гармоничности образа жизни личность развивается дисгармонично, занятия, которыми занимается данная группа людей, негативно сказываются на самоактуализации личности. Для их работы характерна неполная удовлетворенность, в их профессиональной деятельности существует ряд как позитивных, так и ряд негативных моментов, которые уравнивают друг друга. Определяя количественными показателями, 12 респондентам с низким уровнем гармоничности образа жизни соответствует уровень удовлетворенности работой - «Не вполне удовлетворен».

Образ жизни, который включает в себя и профессиональную деятельность, оказывает влияние на удовлетворенность работой. Сотрудники, которые стараются тратить время на полезные для развития их личности занятия, в целом испытывают наслаждение от своей работы. Напротив, те люди, чей образ жизни дисгармоничен, испытывают большие трудности в работе. В их труде наблюдается увеличение количества негативных факторов. Таким образом, исследование показало, что существует взаимосвязь между образом жизни и удовлетворенностью работой.

Итак, в результате исследования мы можем сделать вывод о том, что необходимо распределять свое время так, чтобы личность могла развиваться гармонично, чтобы у нее могла быть возможность реализовать себя. Нужно уметь рационально использовать свое время, уделяя работе лишь то время, которое позволяет уделять достаточное внимание другим адаптивно необходимым занятиям.

### Библиографический список

1. Бюссинг А. Мотивация и удовлетворенность. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 182 с.
2. Возьмитель А.А., Осадчая Г.И. Образ жизни: теоретико-методологические основы анализа // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 58–65.
3. Ермолаева М.В., Охотенко Р.В. Проблема удовлетворенности трудом с позиции субъектного подхода // Психология зрелости и старения. – 2009. – № 1. – С. 13–17.
4. Ковалева С.С., Вопнерук Е.А. Взаимосвязь ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом у сотрудников банка // Психологический вестник Уральского государственного университета. – 2008. – № 6. – С. 15–20.
5. Мак Клеланд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
6. Мартинковский М.В. Здоровье и здоровый образ жизни в ценностных ориентациях молодежи. – Минск: Технопринт, 2003. – 275 с.
7. Мескон М. Х., Хедоури Ф., Майкл А. Основы менеджмента. – М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2007. – 230 с.
8. Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом // Психологический журнал. – 1985. – № 5. – С. 15–20.
9. Серкин В.П. Профессиональная специфика образа мира и образа жизни // Психологический журнал. – 2012. – № 4. – С. 78–90.
10. Серкин В.П. Специфика образа мира и образа жизни шамана: модели для понимания // Образы, традиции и культура межнационального мира и согласия: монография. – Иркутск : Изд-во ИГУ. – 2014. – С. 197–225.
11. Серкин В.П. Структура и функции образа мира в практической деятельности: дисс. ... д-ра. психол. наук. – М. : Изд-во МГУ им. М.В. Ломоносова. – 2005. – С. 356.
12. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. – М.: Интелсинтез, 1995. – 320 с.
13. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. – 1974. – № 1. – С. 37–40.