

DOI 10.31483/r-111434

Король Наталья Валерьевна

Янчук Юлия Александровна

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ЖИЗНЬЮ И ТРУДОМ РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Аннотация: в главе рассмотрены понятие «удовлетворенность трудом», «мотивация профессиональной деятельности», «удовлетворенность жизнью». Представлено исследование взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности, жизни и труда у сотрудников строительных организаций (количество респондентов – 100 человек).

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, мотивация профессиональной деятельности, удовлетворенность жизнью, качество жизни.

Abstract: the chapter considers the concepts of "job satisfaction", "motivation for professional activity", and "life satisfaction". The authors present a study of the correlation between motivation of professional activity, life and work among employees of construction organizations (the number of respondents is 100 people).

Keywords: job satisfaction, motivation of professional activity, life satisfaction, quality of life.

Многие ученые и общественные деятели интересуются вопросами повышения качества жизни людей. Качество жизни обычно связано с физическим и психическим благополучием, финансовой стабильностью, наличием социальных связей. Несмотря на очевидную важность, факторам удовлетворенности трудом и трудовой мотивации, определяющим качество жизни человека, уделяется меньше внимания, чем они того заслуживают.

Термин «удовлетворенность работой» относится к оценке работником своих условий труда в целом, включая зарплату, условия труда, отношения с коллегами и возможности профессионального развития. С другой стороны,

«трудовая мотивация» описывает внутреннюю силу, которая побуждает работников хорошо выполнять свои обязанности. Многочисленные исследования изучали, как такие факторы, как удовлетворенность работой и трудовая мотивация влияют на такие показатели, как производительность труда, текучесть кадров и абсентеизм на работе. Однако влиянию удовлетворенности работой и трудовой мотивации на качество жизни человека за пределами рабочего места уделяется меньше внимания [10].

В современном быстро меняющемся и высококонкурентном мире труда крайне важно понимать связь между удовлетворенностью работой, мотивацией и удовлетворенностью жизнью. Работодатели могут использовать эту информацию для реализации программ, которые повышают моральный дух сотрудников и производительность на рабочем месте. Более того, люди могут сделать более эффективный профессиональный выбор, который улучшит качество их жизни, если они осознают связь между удовлетворенностью работой, трудовой мотивацией и субъективным благополучием.

Занятость является ключевым моментом в жизни большинства людей. Их социальная и финансовая стабильность зависит от графика работы. По этой причине поддержание удовлетворенного персонала имеет важное значение для успеха любой компании.

Работа занимает большую часть времени бодрствования человека, для сотрудников с 8-часовым рабочим днем работа займет 90 000 часов за период в 45 лет. Эта необходимая часть жизни каждого человека и то, как она воспринимается, определенно влияет на его функционирование. Работа влияет на жизнь человека как психологически, так и материально, в личном и в семейном плане, формирует личность и определяет будущее. Работа не просто способ выживания, как это воспринимается некоторыми людьми, работа представляет собой пространство, где человек приобретает новые навыки, где он может выразить себя, но, прежде всего, работа может стать источником удовлетворения.

Удовлетворенность работой – приятное эмоциональное состояние, которое является результатом оценки своей деятельности на рабочем месте. Удовлетворенность работой, по мнению некоторых авторов, может быть разделена на две категории: общее удовлетворение, которое работник испытывает, а также удовлетворение от отдельных компонентов работы, которое включает в себя различные аспекты службы, такие как заработная плата, отношения между сотрудниками и начальством, условия труда [9].

Получает ли человек удовольствие от выполнения своих рабочих обязанностей и является одним из определений удовлетворенности работой [10].

Норрок и Spielgler рассматривают удовлетворение как совокупность психологических, физиологических и экологических обстоятельств, которые заставляют сотрудников признать, что они довольны своей работой [2].

Другое определение, подчеркивающее важность занятости, принадлежит Vroom, он утверждает, что удовлетворение относится к эмоциям, которые человек испытывает по отношению к своей роли на работе. Удовлетворенность работой – это важный компонент мотивации и поощрения сотрудников к лучшей производительности [2].

White утверждает, что удовлетворенность работой подразумевает хорошее взаимопонимание с коллегами, соответствующее отношение к работе и удовлетворительный доход. Кроме того, удовлетворенность работой тесно связана с поведением человека внутри организации. Сотрудник на момент трудоустройства имеет желания, потребности, ожидания и опыт, и степень, в которой они будут реализованы, определяет степень его удовлетворения от труда [16].

Clark утверждает, что определенные факторы, такие как: неудовлетворенность сотрудников полученным заданием, незнание прав, небезопасные условия, отсутствие сотрудничества со стороны коллег, отсутствие уважения со стороны начальства могут иметь последствия для работника, вызывать чувство отдаленности от организации. Кроме того, он отметил, что в настоящее время компании не могут позволить себе недовольных

сотрудников, потому что они не будут соответствовать требованиям своего начальства, стандартам или ожиданиям руководства. Соответственно, эти люди будут уволены, и компаниям придется нести дополнительные затраты на набор новых сотрудников [7].

Кастильо и Кано (2004) указывают, что уровень удовлетворенности работой может быть увеличен, если уделять должное внимание межличностным отношениям, признанию трудовых заслуг и контролю [6].

Исследования показывают, что компания может повысить производительность труда с помощью улучшения внутреннего климата, лучшей организации рабочего времени, повышения безопасности сотрудников. Поэтому менеджеры не должны фокусироваться только на результатах труда [4].

Удовлетворение от работы предполагает выполнение задач с энтузиазмом и удовольствием. Удовлетворенность работой – это важнейший элемент, который приводит к признанию, доходу, продвижению по службе [13].

Carotescu утверждает, что удовлетворенность работой представляет собой степень, в которой ожидания сотрудников оправдываются, степень, в которой они удовлетворены вознаграждениями, полученными от компании. Независимо от того, осознаны ожидания или нет, работник не сможет достичь состояния равновесия до тех пор, пока реакции организации не будут соответствовать потребностям личности [5].

Boboc рассматривает удовлетворенность работой как положительный фактор. эмоцию, возникающая в результате анализа места работы или рабочего климата [10].

С. Замфир (1980) утверждает, что удовлетворенность работой можно охарактеризовать как отсутствие неудовлетворения, тревоги и напряжения, а также удовлетворение потребностей работника [19].

Удовлетворенность работой можно выразить как переменную, зависящую от качества условий труда, но в то же время это и независимая переменная, определяющая такие последствия как производительность, прогулы или невыполнение работы [3].

Учитывая, что большая часть жизни проходит на работе, желательно чтобы выполняемая работа приносила еще и удовольствие, приводила к удовлетворению и балансу в жизни. Поэтому в специальной литературе встречаются разные подходы и классификации факторов, определяющих профессиональную удовлетворение. Авторы концентрируются на факторах окружающей среды, индивидуальных и психологических факторах, которые могут влиять на качество работы человека.

Барнард утверждает, что удовлетворенность работой человека зависит от определенных мотивирующих факторов, к которым относятся: материальные факторы, такие как заработная плата; возможности – слава, привилегии, иерархический статус; физическое условия – соответствующее рабочее оборудование, безопасные условия труда; нематериальные факторы: гордость, мастерство и удовлетворение от преданности работе; социальные связи – дружба, уважение и т. д.; широкое участие сотрудников путем обмена мнениями; групповая сплоченность – сотрудничество, отношения в коллективе [10].

Купер и Маршалл утверждают, что чувство удовлетворения от работы возникает в результате удовлетворения работодателем некоторых потребностей, таких как: необходимость хорошего оборудования, достойная заработная плата, наличие возможности за повышение по службе, адекватные условия труда, сотрудничество с начальством, необходимость быть понятым [8].

Недавние исследования, которые фокусируются на проблеме удовлетворенности работой демонстрируют, что она положительно коррелирует с удовлетворенностью клиентов, производительностью, прибылью, безопасностью и снижением текучести кадров [11]. Более счастливый сотрудник будет более продуктивным.

Профессиональный неудовлетворенность, которую мы также можем обозначить фразой «разочарование на работе», приводит к снижению эффективности выполняемой работы и уменьшению уровень вовлеченности в работу. Кроме того, доказано, что в случаях профессиональной неудовлетворенности растет количество прогулов, больничных, усиливается

профессиональное выгорание. Оно отрицательно коррелирует с удовлетворенностью работой и влияет на сотрудников в целом. благополучие, что приводит к снижению вовлеченности, нежелательному поведению на работе и циничное отношение, все это приводит к плохой работе сотрудников [3].

Исследования показывают, что работа может быть важным источником удовлетворения для женщин, страдающих бесплодием, действуя как отвлечение от проблемы. Профессиональная реализация заменяет реализацию материнской роли, если та невозможна [12].

Таким образом, удовлетворенность работой играет важную роль в профессиональной деятельности и поведении работника, влияет на его решение остаться или уйти из организации. Удовлетворенность работой непосредственно или косвенно влияет на производительность труда сотрудника и организационную производительность в целом. Как руководство организации, так и специалисты по кадрам должны оперативно анализировать каждый фактор, который может вызвать профессиональное недовольство и решать возникающие проблемы.

В области психологии было разработано несколько идей и моделей, пытающихся объяснить мотивацию сотрудника к работе. Одна из наиболее известных теорий мотивации сотрудников, теория самодетерминации (SDT), предполагает, что люди мотивированы действовать таким образом, чтобы достигать своих потребностей в автономии, компетентности и взаимосвязях на работе. «Автономия» работника означает, в какой степени ему доверяют принимать решения о том, как ему следует выполнять свою работу. Чувство компетентности связано с тем, насколько уверенно он чувствует себя в своих способностях выполнить данную работу, а чувство взаимосвязи указывает на важность наличия поддерживающих связей с коллегами.

Как удовлетворенность работой, так и трудовая мотивация оказывают существенное влияние на качество жизни людей. Исследование Локка и Лэтама (2004) показало, что удовлетворенность работой и мотивация положительно связаны с качеством жизни. Они обнаружили, что сотрудники, которые были

более удовлетворены своей работой, также были более мотивированы на хорошую работу, что, в свою очередь, приводило к более высокому качеству жизни [15].

Удовлетворенность работой и мотивация являются ключевыми факторами, которые могут повлиять на общее благополучие и качество жизни. Исследование Скаалвика и Скаалвика изучало взаимосвязь между удовлетворенностью работой, мотивацией и выгоранием учителей. Исследование показало, что учителя, которые были более довольны своей работой и более мотивированы на хорошую работу, реже страдают от выгорания. Исследование подчеркнуло важность удовлетворенности работой и мотивации для снижения негативных последствий, таких как выгорание, и улучшения общего качества жизни [17].

Аналогичным образом, в исследовании Тузуна и Калемчи изучалась взаимосвязь между удовлетворенностью работой, мотивацией и вовлеченностью медсестер. Исследование показало, что медсестры, которые были более удовлетворены своей работой и были более мотивированы, были более вовлечены в свою деятельность, что привело к более высокому качеству жизни. Исследование показало, что удовлетворенность работой и мотивация являются важными факторами, которые могут повлиять на вовлеченность в работу и общее благополучие медсестер [18].

Нами было проведено собственное эмпирическое исследование взаимосвязь между удовлетворенностью работой, мотивацией и удовлетворенностью жизнью. Были использованы следующие методики исследования.

1. Для выявления уровня удовлетворенности трудом у работников строительной сферы использовалась «Методика определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батаршева).

2. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир (в адаптации А. Реана).

3. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой (В.А. Розанова).

4. Шкала субъективного благополучия (G. Perrudet-Badoux) в адаптации М.В. Соколовой.

Эмпирическая база исследования: в исследовании приняли участие 100 мужчин и женщин строительных специальностей (74 мужчины и 26 женщин).

Так как у нас в выборке были представители двух возрастных периодов – ранней (20–40 лет) и средней взрослости (40–60 лет) – 64 и 36 соответственно, нам было интересно выявить различия между ними.

Различия выявились в мотивации – внешней положительной мотивации ($p \leq 0,01$), внешней отрицательной мотивации ($p \leq 0,01$). По средней сумме рангов выявилось, что для периода ранней взрослости эти факторы являются более значимыми. К. Замфир предлагает трехкомпонентную структуру трудовой мотивации: внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная мотивация. Под внутренними мотивами автор понимает высокий уровень активности, стремление к самосовершенствованию, высокий уровень саморегуляции личностной активности. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека. Внешняя мотивация содержит мотивы, находящиеся за пределами самого работника и профессиональной деятельности как таковой. К внешней положительной мотивации относятся те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить усилия (зарплата, премия). К внешней отрицательной мотивации автор относит наказания, критику, осуждение [1]. Таким образом, в период средней взрослости интерес к своей деятельности, стремление к самосовершенствованию выходят на передний план по сравнению с внешними поощрениями и наказаниями.

Кроме того, различия выявились в таком показателе как интерес к работе ($p \leq 0,05$) и удовлетворённость отношениями с сотрудниками ($p \leq 0,05$).

Отметим, что по сумме рангов у периода средней взрослости более высокой является удовлетворенность интереса к работе, а для периода ранней взрослости – удовлетворенность отношениями с сотрудниками.

Также с помощью критерия Краскелла-Уоллиса были выявлены различия между группами сотрудников с разным уровнем образования.

Статистически значимые различия имеются в следующих показателях – удовлетворенность своими достижениями ($p \leq 0,05$) и предпочтение выполняемой работы высокому заработку ($p \leq 0,05$).

Метод попарных сравнений показывает, что различие в удовлетворенности своими достижениями есть в паре специалистов со средним и средне-специальным образованием ($p \leq 0,05$). По среднему рангу можно отметить, что у специалистов со средним специальным образованием уровень удовлетворенности своими достижениями выше.

Различие в предпочтении выполняемой работы высокому заработку есть в паре специалистов со средним и высшим образованием ($p \leq 0,01$). По сумме рангов можно отметить, что специалисты со средним образованием в большей степени отдадут предпочтение выполняемой работе высокому заработку.

Также различие в предпочтении выполняемой работы высокому заработку есть в паре специалистов со средним и профессионально-техническим образованием ($p \leq 0,01$). По сумме рангов можно отметить, что специалисты со средним образованием в большей степени отдадут предпочтение выполняемой работе высокому заработку.

Кроме того, были выявлены половые различия в следующих показателях:

Различие в уровне притязаний ($p \leq 0,05$). По сумме рангов можно отметить, что у мужчин уровень притязаний выше.

Различие в удовлетворенности работой ($p \leq 0,05$). По сумме рангов можно отметить, что у женщин уровень удовлетворенности работой выше.

Применив коэффициент ранговой корреляции Спирмена мы проследили связь (силу) и направление корреляционной связи мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом работников строительных специальностей.

Внутренняя мотивация и интерес к работе у сотрудников оказались связаны между собой: результат корреляции: $= 0,365$, что соответствует уровню $p \leq 0,01$,

таким образом выявлена прямая сильная связь, следовательно, чем выше выражена у сотрудников внутренняя мотивация, тем выше интерес к работе.

Полученные результаты логичны, так как внутренняя мотивация рассматривается как стремление субъекта трудовой деятельности выполнять работу ради интереса к самому процессу работы, удовольствия и радости от её выполнения.

Внутренняя мотивация тесно связана с интересом к работе, когда сотрудник получает удовольствие от ее выполнения. Когда сотрудников мало интересует, как их будет поощрять организация, а интерес вызывает именно сама работа (задача), то внутренняя мотивация в значительной степени усиливается и положительно влияет на отдачу персонала. Любой специалист принесет максимальную пользу, если у него есть внутренняя мотивация к работе, связанная не с доходом, а с интересом к собственной деятельности

В случае внешней мотивации трудовая деятельность осуществляется индивидом ради достижения других целей, внешних по отношению к самой деятельности. Внутренне мотивированная деятельность в отличие от внешне мотивированной деятельности связана с большим вкладом усилий и более высоким уровнем субъективного благополучия, продолжается даже в отсутствие внешних наград и наказаний и ведёт к развитию компетенций.

Внутренняя мотивация и уровень притязаний у сотрудников оказались связаны между собой: результат корреляции: $r = 0,333$, что соответствует уровню $p \leq 0,05$, таким образом выявлена прямая умеренная связь, следовательно, чем выше выражена у сотрудников внутренняя мотивация, тем выше уровень притязаний. Таким образом, мы можем отметить, что сотрудник с внутренней профессиональной мотивацией будет ориентироваться на достижение успехов, правильно оценивать свои способности, успехи и неудачи, адекватно оценивать себя. Это будет позитивно сказываться на общей производительности его труда, т. к. ведёт адекватности самооценки, росту профессиональной самооффективности.

Внутренняя мотивация и уровень удовлетворенности своими достижениями у сотрудников оказались связаны между собой: результат корреляции: = 0,197, что соответствует уровню $p \leq 0,05$, таким образом выявлена прямая умеренная связь, следовательно, чем выше выражена у сотрудников внутренняя мотивация, тем выше уровень удовлетворенности своими достижениями.

Внутренняя мотивация и предпочтение выполняемой работы высокому заработку у сотрудников оказались связаны между собой: результат корреляции: = 0,197, что соответствует уровню $p = 0,05$, таким образом выявлена прямая умеренная связь, следовательно, чем выше выражена у сотрудников внутренняя мотивация, тем выше предпочтение выполняемой работы высокому заработку (то есть содержание работы для респондентов важнее заработка).

Преобладание внутренней мотивации свидетельствует о том, что сотрудники осуществляют свою профессиональную деятельность в соответствии со своими установками, потребностями, интересами, желаниями. Их активность мотивирована самим содержанием трудовой деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, у них снижена эмоциональная нестабильность, они занимаются строительной деятельностью ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели. В таких случаях уровень заработка становится менее важен, чем сам процесс деятельности.

Внутренняя мотивация и уровень общей удовлетворенности трудом у сотрудников оказались связаны между собой: результат корреляции: = 0,300, что соответствует уровню $p \leq 0,05$, таким образом выявлена прямая умеренная связь, следовательно, чем выше выражена у сотрудников внутренняя мотивация, тем выше уровень общей удовлетворенности трудом. Как мы можем увидеть, существует взаимосвязь между внутренней мотивацией работников и их удовлетворенностью трудом, которая тем выше, чем больше сотрудники организации мотивированы содержанием деятельности и заинтересованы в её эффективном выполнении. Полученные данные согласуются с результатами

отдельных исследований, которые показывают, что существует положительная корреляция между оптимальностью мотивационного комплекса (высокий уровень внутренней мотивации, низкий – внешней отрицательной) и степенью удовлетворенности трудовой деятельностью. Результаты метаанализа трудовой мотивации американских психологов также подтверждают приоритет внутренней мотивации работников современных компаний [14].

Существуют доказательства того, что внутренняя мотивация в работе, помимо удовлетворения от труда, способствует также повышению качества жизни [10]. Люди, имеющие внутреннюю мотивацию, как правило достигают большей финансовой стабильности, имеют большую сеть социальной поддержки и личное удовлетворение от результата своих усилий. Уверенность человека в своих способностях и мастерстве в выбранной отрасли может возрасти, если он внутренне стремится к профессиональному росту.

Внешняя положительная мотивация и уровень притязаний у сотрудников оказались связаны между собой: результат корреляции: = 0,253, что соответствует уровню $p \leq 0,05$, таким образом выявлена прямая умеренная связь, следовательно, чем выше выражена у сотрудников внешняя положительная мотивация, тем выше уровень притязаний.

Внешняя положительная мотивация основывается на применении поощрительных мер: публичное признание заслуг конкретного работника; создание для части работников (с учетом результатов оценки карьерных ориентаций) возможностей профессионального роста; премии, возможности для заинтересованных сотрудников апробации различных инноваций, иных возможностей творческого роста; формирование и поддержание авторитета. Все это приводит к увеличению уровня притязаний сотрудников, связанных с надеждами на дальнейший карьерный рост и неудовлетворенности текущими достижениями.

Внешняя отрицательная мотивация и предпочтение выполняемой работы высокому заработку у сотрудников оказались связаны между собой: результат корреляции: = 0,199, что соответствует уровню $p \leq 0,05$, таким образом выявлена

прямая умеренная связь, следовательно, чем выше выражена у сотрудников внешняя отрицательная мотивация, тем выше предпочтение выполняемой работы высокому заработку. Полученные данные могут быть объяснены тем, что отрицательная внешняя мотивация (вероятность применения различных санкций негативного характера (наказание, штраф, понижение в должности, статусе, критика, непризнание и пр.), приводит к тому, что человек боится в принципе потерять работу, и уже не думает про увеличение заработка.

Такой фактор удовлетворенности работой как интерес, кроме внутренней мотивации оказался связан с удовлетворенностью своими достижениями (результат корреляции: = 0,261, что соответствует уровню $p \leq 0,01$, таким образом выявлена прямая сильная связь, следовательно, чем выше выражен у сотрудников интерес, тем выше удовлетворенность своими достижениями).

Также интерес связан с общей удовлетворенностью трудом (результат корреляции: = 0,442, что соответствует уровню $p \leq 0,01$), что логично – чем более интересная работа, тем больше она нравится сотруднику.

Удовлетворенность своими достижениями кроме внутренней мотивации и интереса оказалась взаимосвязана с удовлетворенностью отношениями с руководством (результат корреляции: = 0,202, что соответствует уровню $p \leq 0,05$ и говорит об прямой умеренной связи) и общей удовлетворенностью трудом (результат корреляции: = 0,535, что соответствует уровню $p \leq 0,01$, таким образом выявлена прямая сильная связь, следовательно, чем выше выражен у сотрудников удовлетворенность своими достижениями, тем выше удовлетворенность работой и трудом).

Также удовлетворенность своими достижениями оказалась связана с уровнем субъективного благополучия (результат корреляции: = 0,306, что соответствует уровню $p \leq 0,05$ и говорит об прямой умеренной связи).

Такой фактор как удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками взаимосвязан с удовлетворенностью условиями труда (результат корреляции: = 0,544, что соответствует уровню $p \leq 0,01$), общей удовлетворенностью трудом (результат корреляции: = 0,407, что соответствует уровню $p \leq 0,01$ и говорит о

сильной прямой связи) и уровнем субъективного благополучия (результат корреляции: = 0,211, что соответствует уровню $p \leq 0,05$ и говорит об прямой умеренной связи).

Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством связана с уровнем удовлетворенности своими достижениями (результат корреляции: = 0,202, что соответствует уровню $p \leq 0,05$ и говорит об прямой умеренной связи) и общей удовлетворенностью трудом (результат корреляции: = 0,404, что соответствует уровню $p \leq 0,01$ и говорит о сильной прямой связи).

Уровень притязаний кроме внутренней мотивации и внешней положительной мотивации связан с общей удовлетворенностью трудом (результат корреляции: = 0,346, что соответствует уровню $p \leq 0,01$ и говорит о сильной прямой связи).

Предпочтение выполняемой работы высокому заработку кроме внутренней мотивации и внешней отрицательной мотивации оказалось связано с общей удовлетворённостью трудом (результат корреляции: = 0,218, что соответствует уровню $p \leq 0,05$ и говорит об прямой умеренной связи).

Удовлетворённость условиями труда также связана с общей удовлетворённостью трудом (результат корреляции: = 0,231, что соответствует уровню $p \leq 0,05$ и говорит об прямой умеренной связи) и уровнем субъективного благополучия (результат корреляции: = 0,292, что соответствует уровню $p \leq 0,05$ и говорит об прямой умеренной связи).

Общая удовлетворенность трудом связана с уровнем субъективного благополучия (результат корреляции: = 0,344, что соответствует уровню $p \leq 0,01$ и говорит о сильной прямой связи).

Таким образом, удовлетворенность работой является важным предиктором качества жизни: довольные сотрудники в целом более удовлетворены своей жизнью. Наличие работы очень важно для человека и может улучшить его психическое здоровье через обеспечение наличия в жизни цели и удовлетворения от ее достижения, через укрепление социальных связей и оказание эмоциональной поддержки, а также обеспечение финансовой

стабильности. Исследования показывают, что удовлетворение от работы, трудовая мотивация и качество жизни положительно влияют друг на друга. Другими словами, удовлетворенность работой и трудовая мотивация связаны с улучшением качества жизни, и наоборот.

Таким образом, если предприятие инвестирует в удовлетворенность своих работников, в результате они могут увидеть более высокую производительность труда, меньшую текучесть кадров и повышенную эффективность. Методы повышения удовлетворенности включают предоставление конкурентоспособного вознаграждения и льгот, поощрение личного и профессионального роста и т. д. Сильная положительная связь была обнаружена в исследовании корреляции между удовлетворенностью работой, трудовой мотивацией и качеством жизни, которое предполагает, что те, кто более удовлетворен своей профессией и более вдохновлен работой, также будут сообщать о более высоком уровне благополучия и удовлетворенности жизнью.

Список литературы

1. Петраш Е.А. Внутренняя и внешняя мотивация в детерминации социально-психологической адаптации личности безработных / Е.А. Петраш, В.Б. Никишина // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – №15. – С. 369–378. EDN PVRXWL
2. Aziri B. Job Satisfaction: A Literature Review // Management Research and Practice. – 2011. – №3 (4). – P. 77–86.
3. Avram E., Cooper C.L. Organizational-managerial psychology // Polirom Publishing House. – 2008. – P. 871–900.
4. Buhai I.S., Cottini E., Westergaard-Nielsen N. The Impact of Workplace Conditions on Firm Performance // Tinbergen Institute Discussion Paper. – 2008. – 31 p.
5. Capotescu R. Occupational stress. Theories, models, applications. Iasi: Lumen Publishing House, 2006. – 120 p.
6. Castillo J.X., Cano J. Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty // Journal of Agricultural Education. – 2004. – Vol. 45 (3). – P. 65–74.

7. Clark A.E. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? // *Labor economics*. – 1997. – Vol. 4 (4). – P. 341–370.
8. Cooper C.L., Marshall J. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health // *Occupational and Organizational Psychology*. – 1976. – Vol. 49 (1). – P. 11–28.
9. Drummond R.J., Stoddard A. Job satisfaction and work values // *Psychological Reports*. – 1991. – Vol. 69 (3). – P. 1116–1118. EDN HKDMJD
10. Gujral J., Kakul Hai. Relationship Between Job Satisfaction And Motivation On Quality Of Life // *International Journal of Creative Research Thoughts*. – 2011. – Vol. 11. – P. 676–684.
11. Harter J.K., Schmidt F.L., Hayes T.I. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis // *Journal of Applied Psychology*. – 2002. – Vol. 87 (2). – P. 268–279.
12. Jacob M.C., McQuillan J., Greil A.L. Psychological distress by type of fertility barrier // *Hum Reprod*. – 2007. – Vol. 22 (3). – P. 885–894.
13. Kaliski B.S. *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit. – 2007. – 794 p. EDN QSMHWT
14. Kanfer R., Frese M., Johnson R.E. Motivation related to work: A century of progress // *Journal of Applied Psychology*. – 2017. – Vol. 102 (3). – P. 338–355.
15. Karau S., Williams K. Locke E. Motivation, cognition and action: An analysis of studies of task goals and knowledge // *Applied Psychology: An International Review*. – 2000. – Vol. 49. – P. 408–429.
16. Rus M., Sandu M.L., Crețu R.A., Duma A.G., Manole S.C. The Relationship between Motivation and Job Satisfaction // *Anuarul Universității «Petre Andrei» din Iași, Fascicula: Asistență Socială, Sociologie, Psihologie*. – 2023. – Vol. 29. – P. 377–406.
17. Skaalvik E.M., Skaalvik S. Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction, and emotional exhaustion // *Teaching and Teacher Education*. – 2017. – Vol. 67. – P. 152–160.

18. Tüzün I.K., Fatih Çetin, Basim H.N. Improving job performance through identification and psychological capital // International Journal of Productivity and Performance Management. – 2018. – Vol. 67 (1). – P. 155–170.

19. Zamfir C. A sociologist on work and satisfaction. Bucharest: Politica Publishing House, 1980.

Король Наталья Валерьевна – магистр, старший преподаватель, УО «Белорусский государственный университет» г. Минск, Республика Беларусь.

Янчук Юлия Александровна – студентка, УО «Белорусский государственный университет» г. Минск, Республика Беларусь.
