

# ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

Научная статья  
УДК 159.98

## ПОНЯТИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Сергей Борисович Пашкин<sup>1</sup>, Светлана Юрьевна Гончарова<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург, Россия

<sup>1</sup> sergejppashkin@mail.ru

<sup>2</sup> sweta329@yandex.ru

**Аннотация.** В статье приводятся результаты теоретического анализа исследований отечественных и зарубежных психологов по проблеме удовлетворенности трудом персонала организации в профессиональной деятельности. Целью статьи выступает историко-психологический обзор концепций удовлетворенности трудом в период с начала XX века и до современности. Отмечается необходимость осуществления психологической диагностики данного процесса в различных организациях.

**Ключевые слова:** психология, персонал организации, профессиональная деятельность, удовлетворенность трудом, мотивация

---

**Для цитирования:** Пашкин С. Б., Гончарова С. Ю. Понятие удовлетворенности трудом в психологических исследованиях // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2022. № 1 (18). С. 43–49. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2022/03/008.pdf>.

---

# WORK PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

## THE CONCEPT OF JOB SATISFACTION IN PSYCHOLOGICAL RESEARCH

Sergej B. Pashkin<sup>1</sup>, Svetlana Ju. Goncharova<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> The Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint-Petersburg, Russia

<sup>1</sup> sergejppashkin@mail.ru

<sup>2</sup> sweta329@yandex.ru

**Abstract.** The article presents the results of a theoretical analysis of the research of domestic and foreign psychologists on the problem of satisfaction with the work of the organization's personnel in professional activity. The purpose of the article is a historical and psychological review of the concepts of job satisfaction in the period – the beginning of the twentieth century and up to the present. The necessity of psychological diagnostics of this process in various organizations is noted.

**Keywords:** psychology, organization personnel, professional activity, job satisfaction, motivation

---

**For citation:** Pashkin S. B., Goncharova S. Ju. The concept of job satisfaction in psychological research // Vestnik of Saint-Petersburg Military Institute of the National Guard Troops. 2022;1(18): 43–49. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2022/03/008.pdf>.

---

© Пашкин С.Б., Гончарова С.Ю., 2022

### Введение

В истории психологии труда проблематика удовлетворенности трудом исследуется с начала XX века. Не только психологи, но и политические деятели рекомендовали изучать «тейлоризм», как источник повышения производительности труда и одновременно рассматривали эту сторону трудовой деятельности как самоценную [1].

Значительный вклад в тему удовлетворенности

принадлежи Ф. Тейлору, который полагал, что исключительно сторона размера оплаты является мотивирующим фактором для повышения успешности деятельности, социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, автором отвергались. В этот же период Э. Мэйо в 20-е годы XX в. в своей теории уделяет внимание социально-психологическим факторам удовлетворенности

трудом. В первые годы советской власти изучение их опыта не привело к каким-то существенным изменениям в организации трудового процесса, однако в психологических институтах Москвы и Петрограда (Ленинграда) данная проблематика исследовалась в коллективах ученых [1].

На протяжении столетия отношение к проблеме удовлетворенности трудом рассматривалось в рамках деятельностного, системного, личностного и др. подходов, но, поскольку менялся сам социум, а в дальнейшем и социально-экономический строй, единой точки зрения так и не появилось. Цель данной статьи состоит в выяснении теоретических аспектов проблеме удовлетворенности трудом персонала организации в профессиональной деятельности.

### ***Основные положения***

Важным для понимания психологического механизма удовлетворенности трудом было первоначально отождествление, приравнивание по своему значению понятий мотив и стимул, только в дальнейшем появилось их разделение. Отмечая вклад Ф. Херцберга, целесообразно обратить внимание на то, что он уделял значительное внимание интересу к работе, как важнейшему фактору удовлетворенности трудом. В теории Ф. Херцберга утверждается, что наибольшее удовлетворение от работы достигается, когда работник имеет цель и может достичь желаемой цели, когда реализуется его потребность в признании, и присутствует возможность профессионального роста. Также важно, что Ф. Херцберг разделил компоненты рабочей среды на две категории – категорию мотиваторов и категорию гигиенических факторов, полагая, что удовлетворенность трудом могут повысить только мотиваторы [2; 3].

Одной из знаковых моделей удовлетворенности трудом является модель рабочих характеристик, которую представили Дж. Хакман и Р. Олдам. Ученые опирались на ключевые моменты теории Ф. Херцберга. Их модель учитывает и репрезентирует не только внутреннюю мотивацию и высокую продуктивность, но и шесть других характеристик:

- 1) наличие личностной значимости выполняемых задач;
- 2) автономия;
- 3) присутствие обратной связи;
- 4) осмысленности работы;
- 5) ответственность за результат;
- 6) возможность увидеть результаты своей работы.

Важно отметить, что авторы опираются на общепсихологические базовые потребности личности в автономии, компетентности и связанности [4].

Таким образом, в данной теории вопрос удовлетворенности трудом решается через формирование внутренней мотивации личности. В современных исследованиях понимание удовлетворенности трудом значительно шире.

В рамках теории потребностей получили несколько подходов к удовлетворенности трудом, которые можно обобщить следующим образом:

- источник удовлетворенности – возможность

достижения с помощью работы значимых для человека целей;

- удовлетворенность трудом возникнет при отсутствии диссонанса между тем, каковы актуальные потребности человека, и каковы те возможности, которые предоставляет ему работа;

- удовлетворенность и неудовлетворенность трудом могут иметь различные источники;

- источник удовлетворенности трудом всегда находится в характеристиках профессиональной деятельности [5]–[9].

Представляет значимость подход к удовлетворенности трудом в рамках теории В. Врума [10]. Автор основывается на том, что нельзя приравнивать неудовлетворенность трудом к неудовлетворенным потребностям индивида. Мотиватор деятельности не столько удовлетворение потребности, сколько понимание, что выбранная модель поведения приводит к удовлетворению потребности. Удовлетворенность трудом, по мнению автора, – это специфическое психологическое состояние человека, истоки которого лежат в оценке своей работы, степени реализации собственных потребностей. Поэтому удовлетворенность трудом – субъективный показатель, сугубо индивидуальный для каждого. Удовлетворенность трудом, таким образом, находится в прямой зависимости от внутренних мотивов каждого человека, от внутренней системы его ценностей, которые могут лежать в разных плоскостях: оплаты труда, общения, признания и т. п. Это отмечают и современные авторы [11]–[14].

А. Бюссинг предлагает динамическую концепцию удовлетворенности трудом. Согласно данной теории, удовлетворенность является результатом сочетания ожиданий, потребностей и мотивов, а также зависит от рабочей ситуации. Это означает, что для удовлетворенности трудом недостаточно хороших условий труда. Важно, чтобы была удовлетворена ведущая потребность личности. Их этого факта автор делает вывод, что важно проводить исследования удовлетворенности сотрудников на каждом конкретном предприятии, чтобы иметь возможность удовлетворить потребности своих сотрудников [15].

Показатель удовлетворенности трудом входит в состав системы сбалансированных показателей организации Р. С. Каплана и Д. П. Нортон [16]. Авторы рассматривают три показателя, описывающие кадровое положение компании. К таким показателям относится удовлетворенность трудом, наряду с отсутствием текучести кадров, эффективности работников. Представленные показатели тесно взаимосвязаны друг с другом. Место удовлетворенности трудом в системе сбалансированных показателей отражает достижение удовлетворенности личности как одного из условий повышения производительности труда и качества обслуживания.

Ученый М. Тембисы Цын [17] описала четырехкомпонентную структуру удовлетворенности трудом:

- 1) физическая заинтересованность, к которой относится содержание выполняемой деятельно-

сти, заработная плата, условия труда и система бонусов;

2) психологическая заинтересованность, к которой относятся эмоции и ощущения, связанные с работой, безопасностью труда, ощущение признания личного вклада, характеристики рабочей среды;

3) политическая или социальная заинтересованность, охватывающая желание сотрудников участвовать в профсоюзах;

4) заинтересованность сотрудников в персональном развитии, к которой относится наличие и доступность обучающих программ, присутствие инноваций и новейших исследований.

Можно сделать вывод о том, что полная удовлетворенность будет присутствовать в том случае, если будут реализованы все четыре заинтересованности.

Д. Пельц и Ф. Эндрюс [8] описывают 13 факторов удовлетворенности трудом, среди которых соответствие квалификации работника выполняемой работе, возможность роста, должностного и квалификационного, уровень зарплаты, отношение руководства и др.

Л. Джуэл [18] удовлетворенность трудом определяет как психологический феномен, который очень значим для профессионального поведения человека. То, насколько человек удовлетворен трудом, зависит от особенностей восприятия человеком своего труда. Не то, каковы объективные характеристики труда, оказывает влияние на удовлетворенность трудом, а то, как их воспринимает человек. Автор делает акцент на том, как соотносятся вложения сотрудника и результаты, которые он получает, а также на том, что человек сравнивает свои вложения и результаты с вложениями и результатами других людей.

Исследователь Л. С. Бляхман [19] считает, что удовлетворенность трудом - это уровень соответствия между тем, какие есть требования у работника к условиям труда, и тем, насколько реальные условия труда отвечают этим требованиям или расходятся с ними.

Л. С. Бляхман [19] выделяет и отдельно описывает общую и частичную удовлетворенность трудом, а также разделяет удовлетворенность профессией и удовлетворенность трудовой ситуацией. По мнению автора, общая удовлетворенность трудом – оценочная характеристика обобщающего характера.

Частная удовлетворенность более конкретна, и описывает удовлетворенность частными составляющими трудовой деятельности. В качестве примера разновидностей частной удовлетворенности трудом автор приводит удовлетворенность выбором профессии, удовлетворенность выбранной организацией.

Удовлетворенность профессией подразумевает определенное отношение к собственной специальности. Низкая удовлетворенность профессией имеет такие последствия как текучесть кадров, когда человек кардинально меняет выбранную ранее профессию.

Удовлетворенность трудовой ситуацией имеет

отношение к характеристикам содержания труда, то насколько деятельность разнообразна, насколько она позволяет выразить имеющиеся знания, а также то, в какой степени организация труда соответствует высокому уровню. Среди характеристик организации труда выделяют качество и новизну оборудования, качество и регулярность обслуживания рабочих мест, характер рабочей нагрузки, присутствие возможности разделить с кем-то обязанности. Удовлетворенность трудовой ситуацией означает соблюдение санитарно-гигиенических требований, объем и соразмерность физической и психологической нагрузки, уровень оплаты труда, присутствие форм стимулирования и мотивации сотрудников и т. д.

По мнению Л. С. Бляхмана, удовлетворенность трудом детерминирована тремя видами факторов:

– то, сколько реально сотрудник работает, и сколько он получает оплату, в материальном и психологическом смысле;

– то, сколько работают и получают в материальном и психологическом смысле в организациях, являющихся желаемыми образцами для человека;

– то, насколько сотрудник информирован об условиях труда и уровне оплаты на предприятиях, являющихся для него образцом.

Последний пункт имеет наибольшую значимость для личности [20; 17].

К. Замфир [21] отталкивается в понимании удовлетворенности трудом от понимания места самого труда в жизнедеятельности человека, от индивидуальной значимости труда.

Удовлетворенность трудом – своеобразный индикатор того, в какой степени потребности и мотивы человека находят выражение в конкретной трудовой деятельности. Степень удовлетворенности во многом детерминирована характеристиками трудовой деятельности, содержательными и организационными. Так же удовлетворенность трудом определяется выраженностью и характером внутренней мотивации человека. Удовлетворенность трудом сложный показатель, сложный по своей детерминации. Например, монотонная работа никогда не сможет принести чувства удовлетворенности, в то же время изменение только характеристики монотонности не сможет стопроцентно повысить уровень удовлетворенности трудом, если у сотрудника отсутствует внутренняя мотивация. Таким образом, удовлетворенность трудом – комплексный показатель, сочетающий внешние и внутренние факторы [20]–[23].

А. Г. Здравомыслов и В. А. Ядов [24] описывают удовлетворенность трудом как представление, обладающее характеристиками эмоциональной окрашенности, оценочности, и относится к результату своего труда, процессу труда и условий труда. Авторы пишут, что удовлетворенность работой и результаты труда взаимозависимы: удовлетворенность отражается на результатах труда и, наоборот, результаты труда оказывают влияние на степень удовлетворенности им.

В этом выражается двойственный характер удовлетворенности трудом.

Российский автор И. М. Попова [25] рассматривает удовлетворенность трудом как эмоциональное явление. В своих исследованиях автор отмечает, что «подлинная удовлетворенность» означает именно переживание эмоции удовольствия, а переживание неудовлетворенности характеризуется ощущением вынуждения. Вынуждение означает осознание, что актуальная работа является приемлемым вариантом, а не вынужденным вариантом. Роль эмоций в трудовой деятельности и удовлетворенности трудом огромна. Чем ниже удовлетворенность содержанием, процессом и результатом своей профессиональной деятельности, тем значительнее у них проявляются симптомы эмоционального выгорания. В то же время позитивные эмоции, получаемые на работе, способствуют удовлетворенности от нее. В профессиональной деятельности человеку свойственно испытывать определенные эмоциональные состояния. Специфика видов эмоциональных состояний в профессиональной деятельности связана составляющими трудовой деятельности: присутствием цели, временными ограничениями, определенным информационно – материальным обеспечением. В профессиональной деятельности человек чаще всего испытывает специфические состояния, которые как обусловлены трудом, так и оказывают на него влияние: состояние утомления, напряженности, тревожности, стресса, состояния отсутствия мотивации, а также состояние функционального комфорта и индифферентное состояние.

Удовлетворенность трудом в контексте психологической концепции профессионального становления и реализации личности Ю. П. Поваренкова рассматривается как составляющая профессиональной идентичности человека, которая должна рассматриваться как определенный этап пути профессионализации личности. С точки зрения динамики профессионального становления личности, удовлетворенность трудом выступает важнейшим критерием профессионализации [9].

Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, Е. Н. Осин [22] понимают удовлетворенность трудом как непреложное условие развития профессионального самосознания. Удовлетворенность трудом рассматривается во взаимосвязи с вопросами мотивации, а так же выступает как ведущих ресурс личности в профессиональной деятельности. Удовлетворенность сотрудников трудом выступает важной не только на уровне личности, но и на уровне предприятия, обеспечивая возможность его функционирования.

Авторы выделяют три группы компонентов удовлетворенности трудом:

1. Компоненты социального плана.

К социальным компонентам можно отнести характерные для каждого конкретного общества представления и стереотипы в отношении качества условий труда, а также степень престижности организации и профессии.

2. Компоненты, относящиеся к организации.

К внутриорганизационным компонентам можно отнести удовлетворенность оплатой труда, условиями труда, отношением руководства и взаимоотношениями с коллективом. Внутриорганизационные факторы подразделяются на технические условия труда и особенности организации рабочего процесса. К техническим характеристикам относятся соответствие санитарным нормам, наличие необходимых материалов и оборудования. К характеристикам рабочего процесса относятся преподнесений должностных обязанностей: их однозначность, четкость и понятность.

3. Компоненты личного плана.

Личностные компоненты дифференцируются на два типа: актуальные (уже имеющиеся) и потенциальные (те перспективы, которые может предоставить организация для сотрудника могут быть доступны в работе, перспективы личного развития и самореализации, перспективы карьерного роста).

Удовлетворенность трудом затрагивает все вышеописанные уровни, в этом отражается многоаспектность данного понятия, и его многозначность [9; 14; 19].

Л. И. Смирных [26] удовлетворенность работой анализирует в одном ряду с функциями полезности и счастья.

Существует группа теорий удовлетворенности трудом, которая центральным понятием делает понятие «труд», поскольку именно труд создает общество как систему взаимодействия людей. Именно разделение труда лежит в основе общественных отношений.

Большое распространение и разработанность получило направление, в котором труд выступает в первую очередь как средство удовлетворения потребностей. В данном подходе в теорию удовлетворенности трудом стали включены понятия «потребность», «мотив», «установка», «отношение».

В отечественной психологической науке под мотивом подразумевается осознаваемая потребность (А. Г. Ковалев), предмет потребности (А. Н. Леонтьев), или сама потребность (П. С. Симонов) [2].

Х. Хекхаузен [27] разделяет понятие мотив и мотивация следующим образом. В состав мотива входят такие компоненты, как потребность, побуждение, влечение, склонность, стремление и т. д. Мотив напрямую зависит от целевого состояния отношения («индивид-среда»). Принято выделять множество разных мотивов, столько же, сколько существует вариантов или типов отношений («индивид-среда»).

Процесс зарождения мотивов происходит именно в ходе индивидуального развития человека, сами мотивы представляют собой относительно устойчивые отношения человека к окружающей среде, которые имеют оценочный характер. Люди различны по своим индивидуальным проявлениям (характеру, силе) тех или иных мотивов. Так же разные люди характеризуются различными соподчиненными группами (иерархии) мотивов [4; 7].

В структуре мотива выделяют специфическую, индивидуально-неповторимую часть, детермини-



руемую конкретной ситуацией, и устойчивую часть, для которого данный конкретный предмет или явление не более чем одна из возможных форм воплощения. С. Л. Рубинштейн полагает, что свойства характера представляют собой тенденции, побуждения, мотивы, закономерно появляющиеся у конкретного человека при однородных условиях. С. Л. Рубинштейн в понимании свойств характера опирался именно на мотивы [11].

Е. В. Селезнева приравнивает удовлетворенность трудом к удовлетворенности социальным статусом [28].

Удовлетворенность трудом может быть различного уровня выраженности: быть низкой, средней и высокой.

В отношении функций удовлетворенности трудом, важно сказать, что управление организационным поведением возможно через удовлетворенность трудом. Удовлетворенность трудом выполняет роль стимулирования и подкрепления в отношении организационных установок людей. Кроме этого, удовлетворенность трудом выступает как критерий того, в какой степени человек освоил свою роль в организации. Важной функцией удовлетворенности трудом является функция определения персонального развития сотрудника в организации [11].

В данной работе удовлетворенность трудом понимается согласно определению А. В. Батаршева

[29] как показатель интегративного плана, отражающий благополучие или неблагополучие личности в его профессиональной деятельности.

### **Заключение**

Мотивация оказывает детерминирующее влияние на деятельность человека, она включена практически во все сферы психической деятельности [17; 18].

Важное место в структуре мотивационной сферы принадлежит потребностям. Потребность – некое состояние нужды человека в конкретных условиях, которые ему нужны для нормального существования и развития, но которые отсутствуют. Таким образом, потребностью называется образ нужды, но она также является состоянием личности, которое характеризуется неудовлетворенностью, связанной с дефицитом необходимых ресурсов. Ведущими характеристиками потребностей являются сила потребности, периодичность возникновения потребности и способ удовлетворения потребности. Характеристикой дополнительного ряда является предметное содержание потребности. Предметное содержание потребности – совокупность конкретных объектов материальной и духовной культуры, которые могут удовлетворить данную потребность.

Исходя из данного понимания, удовлетворенность трудом означает то, как личность оценивает уровень насыщения собственных потребностей, который может предложить данное место работы.

### **Список источников**

1. История советской психологии труда. Тексты (20–30-е годы XX века) / под. ред. В. П. Зинченко, В. М. Мунипова, О. Г. Носковой. М. : Изд-во Московского ун-та, 1983. 358 с.
2. Пашкин С. Б., Медведева Л. В. Результаты исследования удовлетворенности трудом и эмоционального выгорания у служащих // Природные и техногенные риски (физико-математические и прикладные аспекты). 2021. № 3 (39). С. 39–50.
3. Пашкин С. Б., Мозеров С. А., Мозерова Е. С. Проблемы трудовой мотивации в профессиональной и служебной деятельности // Актуальные проблемы военно-научных исследований: сборник научных трудов / под ред. В. Б. Коновалова. СПб. : ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2019. С. 400–407.
4. Пашкин С. Б., Мозеров С. А., Мозерова Е. С. Зависимость удовлетворенности трудом персонала организации от стажа профессиональной деятельности // Актуальные проблемы военно-научных исследований. 2021. № 6 (18). С. 367–382.
5. Вечерин А. В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организации в зависимости от стажа работы // Психология. 2016. Т. 8. № 2. С. 96–111.
6. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие. М. : Юрайт, 2021. 299 с.
7. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
8. Пельц Д., Эндриус Ф. Ученые в организациях. Об оптимальных условиях для исследований в организациях. М. : Прогресс, 1972. 472 с.
9. Поваренков Ю. П. Системогенетический анализ профессионального развития личности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 4. С. 4–39.
10. Vroom V. H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964. 331 p.
11. Рогов Е. И. Выбор профессии: Становление профессионала. М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. 336 с.
12. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 312 с.
13. Трапицын С. Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Трапицын, А. П. Панфилова, Г. А. Волковицкая [и др.]. М. : Юрайт, 2017. 315 с.
14. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала. СПб. : Питер, 2017. 496 с.
15. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2002. 1200 с.
16. Каплан Р. С., Нортон Д. П. Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. 210 с.

17. Милибанд С. Д. Востоковеды России (XX – начало XXI века): биобиблиографический словарь: в 2-х кн. М. : Изд. фирма «Восточная литература РАН», 2008. 990 с.
18. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология / Линда Джуэлл; [Пер. с англ. Н. О. Малыгина, С. Е. Рысёв]. 4. изд., междунар. СПб. : Питер, 2001. 709 с.
19. Бляхман Л. С. Глобальные, региональные и национальные тенденции развития экономики России в XXI веке: избранные труды. Санкт-Петербург : СПбГУ, 2016. 96 с.
20. Дэвид Д., Джери Дж. Удовлетворенность трудом // Большой словарь по социологии [Электронный ресурс]. URL: <http://voluntary.ru/dictionary/567/word/udovletvorenost-trudom> (дата обращения: 16.12.2021).
21. Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога. [Пер. с рум.] / Кэтэлин Замфир; [Вступ. ст. А. Д. Мазылу, И. Т. Левыкина]. М. : Политиздат, 1983. 142 с.
22. Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Осин Е. Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2021, Т. 2, № 3. С. 2–15.
23. Крылов А. А. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: учебное пособие / А. А. Крылов, С. А. Маничев [и др.]. СПб. : Питер, 2000. 560 с.
24. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после : учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. М. : Аспект-пресс, 2003. 484 с.
25. Липатова А. Е. Удовлетворенность трудом как социологическая категория многообразии подходов к интерпретации удовлетворенности трудом в социологии и менеджменте // Аспирант: Южный университет (ИУБиП). 2015. № 9. С. 63–66.
26. Смирных Л. И. Удовлетворенность работой на российском рынке труда. URL: <https://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2009/02/2009-02-14.pdf> (дата обращения: 18.01.2022).
27. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность [Пер. с нем.] / Под ред. Б.М. Величковского: Предисл. Л. И. Анцыферовой, Б. М. Величковского. М. : Педагогика, 1986. Т. 1. 408 с.
28. Селезнева Е. В. Общие характеристики удовлетворенности трудом служащих таможенных органов / Е. В. Селезнева, Ю. Е. Романенко // Акмеология: электронный журнал. [2014]. URL: <https://acmeology.elpub.ru/jour/article/view/593#> (дата обращения: 16.12.2021).
29. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие. М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. 339 с.

#### References

1. Zinchenko V. P. , Munipov V. M. , Noskova O. G. (eds.) *History of the Soviet psychology of work. Texts (20–30s of the XX century)*. Moscow: Moscow University Press; 1983. (In Russ.).
2. Pashkin S. B., Medvedeva L. V. The results of the study of job satisfaction and burnout among employees. *Natural and technogenic risks (physical, mathematical and applied aspects)*. 2021;3(39): 39–50. (In Russ.).
3. Pashkin S. B., Mozerov S. A., Mozerova E. S. Problems of labor motivation in professional and service activities. In: Konovalov V. B. (eds.) *Actual problems of military scientific research: a collection of scientific papers*. Saint-Petersburg: POLITEH-PRESS; 2019. p. 400–407. (In Russ.).
4. Pashkin S. B., Mozerov S. A., Mozerova E. S. The dependence of job satisfaction of the organization's personnel on the length of professional activity. *Actual problems of military scientific research*. 2021;6(18): 367–382. (In Russ.).
5. Vecherin A. V. Subjective factors of job satisfaction of employees of the organization, depending on the length of service. *Psychology*. 2016;8;2: 96–111. (In Russ.).
6. Vodop'janova N. E., Starchenkova E. S. (eds.) *Burnout Syndrome. Diagnosis and Prevention: A Practical Guide*. Moscow: Jurajt; 2021. (In Russ.).
7. Il'in E. P. (eds.) *Motivation and motives*. Saint-Petersburg: Piter; 2002. (In Russ.).
8. Pel'c D., Jendrijus F. (eds.) *Scientists in organizations. On optimal conditions for research in organizations*. Moscow: Progress; 1972. (In Russ.).
9. Povarjonkov Ju. P. System genetic analysis of professional development of a personality. *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work*. 2017;2;4: 4–39. (In Russ.).
10. Vroom V. H. (eds.) *Work and motivation*. New York: Wiley, 1964.
11. Rogov E. I. (eds.) *Choice of profession: Becoming a professional*. Moscow: VLADOS-PRESS; 2003. (In Russ.).
12. Solomanidina T. O., Solomanidin V. G. (eds.) *Motivation of labor activity of personnel*. Moscow: JuNITI-DANA; 2017. (In Russ.).
13. Panfilova A. P. , Volkovickaja G. A. Volkovickaja, Trapicyn S. Ju. (eds.) *Motivation and stimulation of labor activity: textbook and workshop for academic baccalaureate*. Moscow: Jurajt; 2017. (In Russ.).
14. Harskij K. (eds.) *Reliability and loyalty of staff*. Saint-Petersburg: Piter; 2017. (In Russ.).
15. Pul M. , Uorner M. (eds.) *Human Resource Management*. Saint-Petersburg: Piter; 2002. (In Russ.).
16. Kaplan R. S., Norton D. P. (eds.) *Balanced Scorecard: From Strategy to Action*. Moscow: ZAO «Olimp-Biznes»; 2003. (In Russ.).

17. Miliband S. D. (eds.) *Orientalists of Russia (XX - beginning of the XXI century): bio-bibliographic dictionary: in 2 books*. Moscow: Izd. firma «Vostochnaja literatura RAN»; 2008. (In Russ.).
18. Jewell L. (eds.) *Industrial-organizational psychology: textbook*. Saint-Petersburg: Piter; 2001.
19. Bljahan L. S. (eds.) *Global, Regional and National Trends in the Development of the Russian Economy in the 21st Century: Selected Works*. Saint-Petersburg: SPbGU; 2016. (In Russ.).
20. David D., Jerry J. Job satisfaction. In: *Big Dictionary of Sociology*. Available from: <http://voluntary.ru/dictionary/567/word/udovletvorenost-trudom> [Accessed 16th December 2021].
21. Zamfir K. (eds.) *Job satisfaction: the opinion of a sociologist*. Moscow: Politizdat; 1983. (In Russ.).
22. Ivanova T. Ju., Rasskazova E. I., Osin E. N. Structure and diagnostics of job satisfaction: development and testing of methodology. In: *Organizational psychology*. 2021;2;3: 2–15. (In Russ.).
23. Krylov A. A., Manichev S. A. (eds.) *Workshop on General, Experimental and Applied Psychology: textbook*. Saint-Petersburg: Piter; 2000. (In Russ.).
24. Zdravomyslov A. G., Jadov V. A. (eds.) *Man and his work in the USSR and after: textbook*. Moscow: Aspekt-press; 2003. (In Russ.).
25. Lipatova A. E. Job satisfaction as a sociological category Variety of approaches to interpreting job satisfaction in sociology and management. *PhD Student: Southern University*. 2015;9: 63–66. (In Russ.).
26. Smirnyh L. I. *Satisfaction with work in the Russian labor market*. Available from: <https://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2009/02/2009-02-14.pdf> [Accessed 18th January 2022].
27. Hekhaizen H., Velichkovskij B.M. (eds.) *Motivation and activity*. Moscow: Pedagogy; 1986. (In Russ.).
28. Selezneva E. V., Romanenko Ju. E. General Characteristics of Job Satisfaction of Customs Officials. *Acmeology: electronic journal*. Available from: <https://acmeology.elpub.ru/jour/article/view/593#> [Accessed 16th December 2021].
29. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manujlov G. M. (eds.) *Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups: textbook*. Moscow: Publishing House of the Institute of Psychotherapy; 2002. (In Russ.).

#### Информация об авторах

**С. Б. Пашкин** – доктор педагогических наук, профессор

**С. Ю. Гончарова** – аспирант

Статья поступила в редакцию 03.02.2022;  
одобрена после рецензирования 15.02.2022;  
принята к публикации 22.03.2022.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикаций. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

#### Contribution of the authors

**S.B. Pashkin** – Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor

**S.Yu. Goncharova** – Postgraduate

The article was submitted 03.02.2022;  
approved after reviewing 15.02.2022;  
accepted for publication 22.03.2022.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.  
The authors declare no conflicts of interests.