**ЛЕКЦІЯ № 12 Задоволеність роботою**

**1.  Поняття задоволеності роботою**

**Задоволеність роботою** - сукупність психологічних установок по відношенню до трудової діяльності, здійснюваної працівником в організації.  У процесі професійної адаптації та самоідентифікації важливу роль відіграють мотивація трудової активності і задоволеність працею.  Трудова мотивація - процес вибору професії, моделі професійної активності та обгрунтування участі людини у трудовій діяльності.

Задоволеність працею в першу чергу залежить від відповідності результату праці внутрішнім потребам індивіда.

***Ф. Герцберг*** виділив дві групи факторів, що впливають на задоволеність роботою.  Перша - гігієнічні фактори, що включають умови праці та побуту, організацію праці, режим роботи, забезпечення пільгами та житлом.  Ця група факторів впливає на [виробничі відносини](http://ua-referat.com/%D0%92%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D1%87%D1%96_%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B8).  Друга група - мотиви - включає задоволення внутрішніх потреб, у тому числі визнання досягнень успіхів у роботі, глибинну інтеграцію в зміст трудової діяльності, відповідальність, ініціативу (Шульц Д., Шульц С. Психологія і робота, СПб, Пітер, 2003).

**2.  Особистісні якості, що впливають на задоволеність роботою**

Д. Шульц, С. Шульц в книзі «Психологія і робота» виділяють особистісні якості, що впливають на задоволеність роботою:

1) **вік** - з віком задоволеність роботою зростає;

2) **пол** - найчастіше оплата жіночої праці нижче чоловічого;

3) **статус** - задоволеність працею тим вище, чим вище у працівника посаду;

4) **расова приналежність** - дискримінація за расовою ознакою в першу чергу відбивається на статусі кандидатів і фінансовому становищі;

5) **когнітивні здібності** - невідповідність робочої діяльності рівню інтелекту веде до незадоволеності працею або через нереалізованих можливостей, або через надмірну складності завдання;

6) **конгруентність роботи** - задоволеність залежить від відповідності завдань здібностям виконавця;

7) **ставлення до працівника в компанії** - об'єктивно чи несправедливе, на думку працівника, ставлення впливає на задоволеність роботою в цілому;

8) **стан здоров'я;**

9) **стаж роботи** - задоволеність роботою наростає зі стажем;

10) **емоційна стабільність та адаптивність** - чим вище адаптивність і емоційна стабільність, тим вище і задоволеність роботою;

11) **організація дозвілля** - задоволеність роботою підвищується, якщо існують корпоративні свята, секції і т. д.;

12) **сім'я та інші позаробочий інтеракції** - шанобливе ставлення сім'ї до робочих обов'язків індивіда підвищує задоволеність.

**3.  Критерії задоволеності роботою**

**Основними критеріями задоволеності працівника працею є:**

1) **рівень заробітної плати** - якщо заробітна плата відповідає індивідуальним фінансовим запитам і очікуванням;

2) **можливість просування** - реальна і об'єктивна можливість зростання працівника;

3) **якість керівництва,** яке задовольняє працівника;

4) **характер роботи** - відповідність індивідуальних інтересів і схильностей працівника профілем роботи;

5) **оцінка робочого колективу** - ставлення колег до якості праці працівника.

**4.  Поведінка працівника у зв'язку з задоволеністю працею**

Д. Шульц, С. Шульц в книзі «Психологія і робота» розглядають поведінку працівника у зв'язку з задоволеністю роботою і відзначають наступні моменти:

1) продуктивність праці вище;

2) працівник схильний допомагати іншим співробітникам;

3) рівень прогулів нижче;

4) плинність кадрів нижче.

Сукупність усіх показників може показати, наскільки працівник задоволений роботою, управлінням, колективом і т. д. Спираючись на результати досліджень задоволеністю роботою, роботодавець може коригувати трудову діяльність організації, розробляти нові системи взаємодії з колективом, партнерами по бізнесу та іншими зацікавленими особами.

**5.  Мотивація, задоволеність працею і заробітна плата**

Мотивація, задоволеність працею і заробітна плата корелюють між собою. Багато в чому мотивація і задоволеність залежать від ступеня залученості працівника в трудовий процес. Залучення в роботу - міра ідентифікації працівника зі своєю роботою.

Під вовлеченностью розуміють сприйняття роботи як першого по важливості справи, прийняття і зацікавленість у найкращих результатах, прагнення удосконалювати і оптимізувати трудовий процес.

Мотивація зростає, якщо людина задоволена працею і заробітна плата відповідає його внеску в трудовий процес.

**6.  Фактори залучення до трудового процесу**

Не можна не враховувати особистісний фактор залучення в роботу: особисту зацікавленість у виконанні робочого завдання, ступінь відповідальності працівника, його творчі можливості та виробничі навички, трудовий внесок працівника, матеріальну зацікавленість.

Особистісні чинники залучення в роботу:

1) вік - працівники старшого віку зазвичай більш поглинені роботою, так як у них більше можливостей і стимулів самореалізації;

2) потреба у професійному рості і розвитку;

3) віра у професійну етику.

**7.  Фактори, що впливають на залученість до роботи**

Основними факторами, що впливають на залученість до роботи є:

1) наявність стимулів;

2) автономність;

3) різноманітність роботи;

4) можливість оцінити кінцевий результат трудової діяльності;

5) зворотній зв'язок;

6) прийняття корпоративності і корпоративної етики;

7) бажання ідентифікації з організацією;

8) командні методи роботи;

9) участь у прийнятті рішень;

10) задоволеність працею.