

УДК 316.6

Жолудева Светлана Васильевна
ГАОУ «Южный федеральный университет»
Россия, Ростов-на-Дону¹
Доцент
Кандидат психологических наук
ZholudevaSV@yandex.ru

Особенности взаимосвязи представлений о профессиональной карьере с удовлетворенностью работой у студентов-заочников

Аннотация. В статье были исследованы представления о профессиональной карьере у студентов-заочников. Было установлено, что карьера у них ассоциируется, прежде всего, со стабильной, надежной работой на длительное время. Они испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Так же они отождествляют свою работу со своей карьерой. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п.

Проведенный анализ представлений о мотивационных факторах в карьере показал, что студенты-заочники имеют высокую потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности и оценивают свою работу именно с таких позиций. Персональный рост подталкивает их к самостоятельности, которая в своем крайнем выражении может превращаться в желание ни от кого не зависеть. Так же мотивирующим фактором для них является стремление же к интересной и полезной работе.

Оценка удовлетворенности работой студентов-заочников показала, что большинство, принявших участие в исследовании удовлетворены своей деятельностью и организацией где работают.

Представлены, выявленные в ходе эмпирического исследования, особенности взаимосвязи представлений о профессиональной карьере с удовлетворенностью работой у студентов-заочников.

Ключевые слова: профессиональная карьера; удовлетворенность работой; представления; удовлетворенность трудом; эффективность профессиональной деятельности; профессиональная деятельность; студенты; карьерные ориентации; мотивационные факторы профессиональной деятельности.

¹ 344006, Ростов-на-Дону, ул. Б.Садовая, 105/42

Интерес отечественных психологов к исследованию профессиональной карьеры стремительно вырос за последние годы. Данный факт объясняется ввиду реальных социально-экономических реформ, отпечатывающихся на личной судьбе каждого российского гражданина. В современных социально-экономических условиях жизнедеятельности российского общества общее направление профессионального самоопределения личности приобрел качественно новую специфику и расширил временные рамки.

Рынок труда сейчас становится конкурентоспособным, поэтому перед российской молодежью возникла реальная цель и задача быстро и адекватно отреагировать на новую информацию, которая требует чутко улавливать все психологические нюансы, оценивать критерии вознаграждения работы, разбираться в профессии с целью реализовывать себя, проявлять креативность, профессионально расти и создавать свою карьеру.

Основу для сегодняшнего изучения данной проблемы предоставили труды психологов, исследовавших общие представления, формируемые личностью в социуме (А.А. Бодалев, А.Н. Леонтьев и др.) и представления о профессиональном будущем (Е.М. Иванов, Е.А.Климов, Н.С.Пряжников и др.), а также профессиональное самоопределение личности как обязательную часть жизненного самоопределения человека (Е.И. Головаха, В.Ф. Сафин, С.Н. Чистякова, А.А. Кроник и др.).

Другие вопросы, например, удовлетворенности рабочих трудом интересовали исследователей уже в 30-е годы XX столетия. За истекшие полвека опубликовано достаточное количество научных психологических статей по различным аспектам психологической удовлетворенности. Однако, решение этого вопроса далеки от идеала, как в теоретическом, так и практического плане. По этим исследованиям все еще проблематично составить коррекционную программу, осуществляющую психологическую помощь подчиненным на должном уровне.

Действительно, вопросы отношения к труду, удовлетворенности им в последние годы стали предметом исследования ученых во многих странах. Это также связано с тем, что современное производство определяется не только материальными факторами, но и остро увеличившимися воздействием и значением человеческого фактора.

Большой научный вклад в изучение удовлетворенности трудом, отношения к нему, мотивации труда внесли Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг и др. Ученые, создавая свои теории и модели мотивации и удовлетворенности трудом, развивали параллельно и практические рекомендации по применению этих теорий. Однако проблема полностью не изучена, так как некоторые из известных моделей, теории противоречат друг другу, отстаивают противоположные утверждения о феномене, подвергается критике со стороны других ученых. То есть остались научные ниши, которые необходимо заполнять новыми результатами, оттачивая методологию, практикоориентированные технологии. Также нужно учитывать, что это продукт западной науки, где менталитет организации может в корне отличаться от российских. Поэтому данная тематика актуальна еще и с точки зрения представлений другого общества, с иными культурными эталонами не всегда применимыми в российских условиях. Все это позволяет обозначить исследование представлений о профессиональной карьере у студентов заочников в условиях модернизации вузов как актуальную проблему.

С точки зрения В.Д. Патрушева, на сегодня наукой четко не определены значение и пути использования показателей удовлетворенности трудом в управления предприятиями, организациями. Необходимо отметить, что большинство отечественных специалистов, не только психологи, рассматривают удовлетворенность трудом как психологическую или социально-психологическую категорию. Интересным фактом является то, что многие

исследования по проблеме отношения к труду, удовлетворенности трудом, текучести кадров у нас в стране выполнены по философским наукам и рассматривают удовлетворенность трудом как философскую категорию (А.Э. Левин, А.К. Мещеркин, К.Р. Хаава, Г.П. Бессокирная и др.). Также в последние годы стали появляться работы по исследованию регионального управления, но это тоже исследования в области менеджмента [7, с. 86].

Таким образом, мы можем сделать вывод о недостаточной разработанности проблемы удовлетворенности трудом в российской психологической науке. В настоящее время важным вопросом для многих организаций является проблема взаимосвязи удовлетворенности трудом и эффективности деятельности сотрудников.

Однако, в современных условиях конкуренции остро стоит вопрос об удовлетворенности профессиональной деятельности и, следовательно, собственной успешности. Так А.К. Маркова подчеркивает, что удовлетворенность трудом определяется балансом уровня притязаний, спецификой мотивов и реального успеха в профессиональной деятельности [5, с. 205].

Причем ряд ученых (Дж. Слоним, Р.Якобс; Н.В.Журин, В.А.Прокофьева и др.) считают, что удовлетворенность профессиональной деятельностью позитивно сказывается на эффективности ее осуществления, то есть результативности. Другие исследователи (Я.В. Рейковский, Шваб Д. и др.) утверждают, что высокие достижения в деятельности являются источником удовлетворения, особенно когда они подкрепляются внешним вознаграждением (заработная плата), подчеркивает в ходе анализа данных исследований С.Т. Дженераян [2]. Однако, есть исследователи, которые полагают, что удовлетворенность и успешность или эффективность деятельности взаимосвязаны и оказывают влияние друг на друга (Н.В. Журин, В.С. Магун и др.). Получается, что результативность деятельности есть причина удовлетворенности содержанием труда и как следствие - удовлетворенности условиями труда и материальным вознаграждением.

Ю.Н. Лысенко считает удовлетворение работой одним из критериев эффективности профессиональной деятельности [3, с. 112]. Е.Ю.Пряжникова утверждает, что узловым условием развития профессионального самосознания является удовлетворенность трудом. Соответственно осознание себя эффективным работником, которого признает общество, становится одним из условий принятия этой профессии, основного дела своей жизни. И, следовательно, принятия личностью своей жизнедеятельности и самого себя [10, с. 97].

В социальной психологии для описания процесса развития личности в профессиональной деятельности, карьере употребляются различные термины, одним из которых является понятие карьеры (В.А. Чикер). Термин карьера имеет иностранное происхождение и в словарях трактуется с разными значениями: 1) под карьерой понимают, например, род занятий человека - синоним профессии, и путь к успеху (БСЭ) [1]; 2) и достижение определенного положения в обществе (Вл. Даль); 3) и движение человека в профессии (Д.Н. Ушаков) [11]. Итак, карьера (итал. «*carriera*») — жизненный путь, поприще) — успешное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности; продвижение вверх по служебной лестнице [12].

Несмотря на тот факт, что социально-психологическое содержание понятия карьера в отечественной и зарубежной психологической науке представлено широко в трудах (Л.В. Брендаковой, В.Г. Колесникова, Е.Г. Молла, И.Н. Мошковой, А.Р. Фонаревым, Р.А. Скрипуновой, В.А. Чикером, D. Super, P. Bourdieu, S. Spilerman и др.), исследований по этой проблематике недостаточно, подчеркивает Д.И. Ляхов [4].

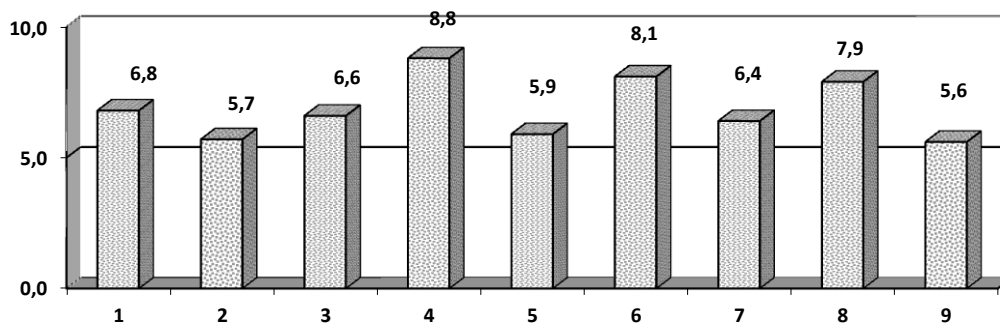
Карьера представляет собой индивидуальную линию жизни человека в определённых типах профессиональной деятельности. Она потенциально связана с последовательным

прохождением должностей, с образом жизни человека, реализацией призвания, обогащение опытом и развитием личности, и по возможности социальному признанию.

Таким образом, роль представлений в том, что они создают внутренний план жизни человека, на котором она разворачивается. И поэтому один из периодов жизнедеятельности человека - обучения в ВУЗе является сенситивным для формирования определенных образов, а именно образа профессионального будущего, стратегии профессиональной жизни, психологическим выражением которого являются представления человека о профессиональной карьере.

Для исследования представлений о профессиональной карьере у студентов-заочников мы применяли методику "Якоря карьеры" Э. Шейна (рисунок 1) [8]. Выраженность всех карьерных ориентаций на уровне выше среднего, т.к. максимально возможный бал по шкалам – 10. На первом месте у студентов-заочников стоит такая ориентация в карьере как стабильность работы. Надежная, стабильная работа на длительное время. Люди с данной карьерной ориентацией испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя. Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

На втором месте по значимости у студентов-заочников такая ориентация в карьере как служение. Воплощать в работе свои идеалы и ценности. Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требуемые в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.



1. Профессиональная компетентность; 2. Менеджмент; 3. Автономия (независимость); 4. Стабильность работы; 5. Стабильность места жительства; 6. Служение; 7. Вызов; 8. Интеграция стилей жизни; 9. Предпринимательство

Рис 1. Выраженность профессиональных карьерных ориентаций у студентов-заочников (ср.б.)

Составлено автором

Третье место занимает такая карьерная ориентация как интеграция стилей жизни, т.е. сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой. Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно несвойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляют комфортность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

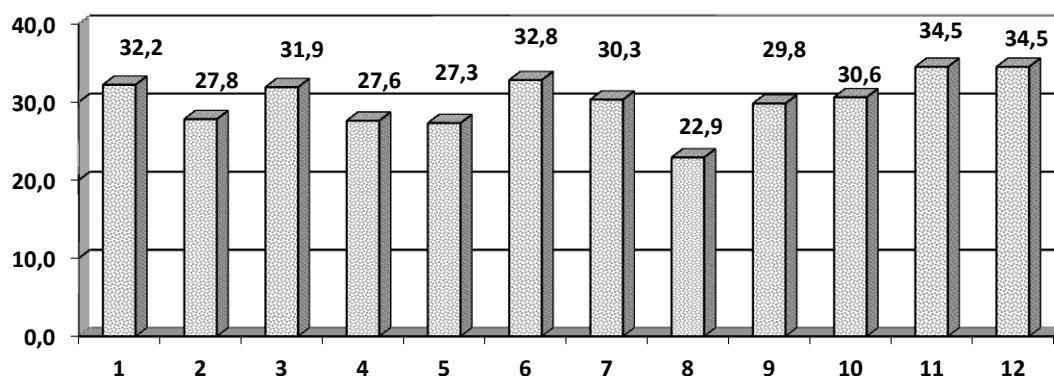
Стоит отметить, что ценностных карьерных ориентаций студентов-заочников на низком уровне не было выявлено. Однако, мы можем выделить карьерные ориентации, наименее выраженные в данной группе студентов-заочников. Так, предпринимательство (5,6 баллов) и менеджмент (5,7 баллов) набрали наименьшее количество баллов. Так, этим людям не нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Они не предприниматели по духу, они не стремятся к собственному бизнесу. Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п. это тоже не для них. Они не стремятся к власти и осознанию того, что от них зависит принятие ключевых решений, для них не важно какую должность они занимают.

Такие карьерные ориентации как вызов, профессиональная компетентность, стабильность места жительства и автономия (независимость) получили средние баллы по сравнению с выше описанными. Так, они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса, поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Главное в работе – это свобода и независимость. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Переезд для таких людей неприемлем, и

даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

Таким образом, анализ представлений о профессиональной карьере студентов-заочников показал, что карьера у них ассоциируется прежде всего со стабильной, надежной работой на длительное время. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Они отождествляют свою работу со своей карьерой. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Особенности мотивационных факторов профессиональной деятельности нами были изучены при помощи методики «Изучение мотивационного профиля личности» Ш.Рича и П.Мартина (рисунке 2) [6].



1. Потребность в высокой заработной плате; 2. Потребность в хороших условиях работы; 3. Потребность в четком структурировании работы; 4. Потребность в социальных контактах; 5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения; 6. Потребность в завоевании признания; 7. Потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их. 8. Потребность во влиятельности и власти; 9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутины; 10. Потребность быть креативным; 11. Потребность в самосовершенствовании 12. Потребность в интересной, общественно полезной работе

Рис. 2. *Выраженность представлений о мотивационных факторах в карьере у студентов-заочников (ср.б.) Составлено автором*

Максимально возможный балл по шкале составляет 121. В нашем исследовании все полученные баллы относятся к среднему уровню, т.е. ярко выраженных мотивационных факторов у студентов-заочников выявлено не было. Однако, мы можем выделить несколько мотивационных факторов, которые доминируют в группе респондентов студентов-заочников. Так, одинаковый средний балл 34,5 получили такие факторы как потребность в самосовершенствовании и потребность в интересной, общественно полезной работе. Люди, имеющие высокую потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности оценивают свою работу именно с таких позиций. Персональный рост подталкивает их к самостоятельности, которая в своем крайнем выражении может превращаться в желание ни от кого не зависеть. Мотивация работников с такими устремлениями требует от руководителя умения соотносить то, к чему они стремятся, с тем, что необходимо организации. Как

отмечают Ш.Ричи и П.Мартин, само обсуждение этой проблемы с работником может играть мотивирующую роль, так как покажет ему, что руководитель понимает его потребности и стремится удовлетворить их. С целью мотивации таких работников следует создавать ситуации, которые удовлетворяли бы их актуальную потребность: периодически направлять на курсы, семинары, привлекать к обучению персонала, к выполнению заданий, требующих саморазвития.

Стремление же к интересной и полезной работе имеет большую важность, чем другие факторы мотивации. Здесь имеются широкие возможности для мотивации. Если у человека высока потребность в полезной и интересной работе, то задача руководителя состоит в организации деятельности таким образом, чтобы работники могли воспринимать ее как интересную и полезную, иначе прочие мотивационные факторы действуют не в полную силу. Нужно выяснить, что вкладывает конкретный работник в понятия «интересная» и «полезная» работа. Чтобы усилить восприятие полезности работы, целесообразно разъяснять исполнителям более широкий контекст, в рамках которого их конкретная работа занимает определенное положение и имеет определенный смысл.

Наименьшим мотивирующим фактором в профессиональной деятельности для студентов-заочников является потребность во влиятельности и власти. Стремление руководить другими — показатель конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния.

Все остальные диагностируемые мотивационные факторы профессиональной деятельности: потребность в высокой заработной плате, потребность в хороших условиях работы, потребность в четком структурировании работы, потребность в социальных контактах, потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения, потребность в завоевании признания, потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их, потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутин и потребность быть креативным выражены примерно на одном уровне в диапазоне 27,3 – 32,2.

Таким образом, анализ представлений о мотивационных факторах в карьере показал, что студенты-заочники имеют высокую потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности оценивают свою работу именно с таких позиций. Персональный рост подталкивает их к самостоятельности, которая в своем крайнем выражении может превращаться в желание ни от кого не зависеть. Так же мотивирующим фактором для них является стремление же к интересной и полезной работе.

Оценка удовлетворенности работой студентов-заочников была осуществлена с помощью методики «Оценки удовлетворенности работой» (Л.А.Верещагиной) [9]. По результатам данных методики все студенты-заочники разделились на две группы: удовлетворенные и неудовлетворенные работой.

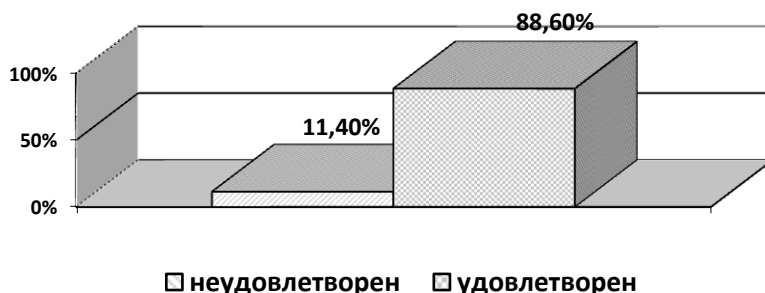


Рис. 3. Удовлетворенность работой у студентов-заочников (в %)

Составлено автором

Стоит отметить, что высокий средний балл удовлетворенности работой у студентов-заочников составляет 32,5. Это достаточно высокий балл, который соответствует верхней границы удовлетворенности, т.е. студенты-заочники даже попавшие в группу удовлетворенных испытывают негативные переживания, связанные с профессиональной деятельностью.

На рисунке 3 видно, что студентов-заочников, удовлетворенных работой 9/10 от всех, принявших участие в исследовании, т.е. они, удовлетворены микроклиматическими условиями труда, содержанием своей деятельности, взаимоотношениями с руководителями и коллегами и возможностью профессионального роста. Студентов-заочников неудовлетворенных работой 1/10 от общего числа, принявших участие в исследовании. В ответах студентов-заочников с низким уровнем удовлетворенности часто встречались такие ответы как, крайне неудовлетворен, не удовлетворен, не вполне удовлетворен. Качественный анализ содержания неудовлетворенных ответов показал, что в основном они касались уровня заработной платы, длительности рабочего дня и тем как они могут использовать свой опыт и способности.

Таким образом, оценка удовлетворенности работой студентов-заочников показала, что большинство, принявших участие в исследовании удовлетворены своей деятельностью и организацией где работают.

Для описания особенностей взаимосвязи профессиональных представлений в карьере и удовлетворенностью работой студентов-заочников нами был использован метод статистической обработки данных, корреляционный анализ Спирмена. Корреляционный анализ проводился между данными методики "Якоря карьеры" Э. Шейна, «Изучение мотивационного профиля личности» Ш.Рича и П.Мартина и методики «Оценки удовлетворенности работой» (Л.А.Верещагиной) поочередно. Анализ данных корреляционного анализа показал, что существуют значимые связи между представлениями о профессиональной карьере, мотивационными факторами в профессиональной деятельности и удовлетворенностью работой у студентов-заочников.

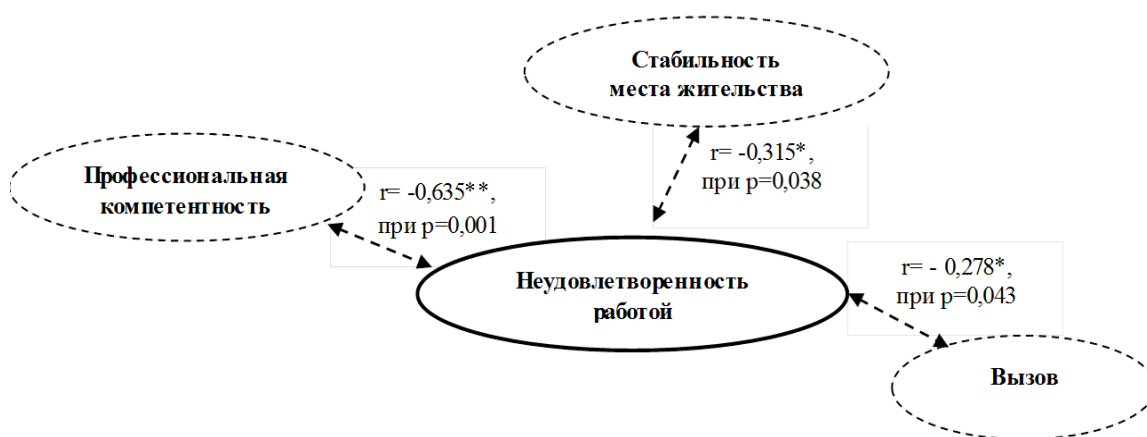


Схема 1. Значимые корреляционные связи представлений о профессиональной карьере и неудовлетворенностью работой у студентов-заочников

Составлено автором

На схеме 1 представлена корреляционная плеяда значимых корреляционных связей между представлениями о профессиональной карьере и неудовлетворенностью работой у студентов-заочников. Были выявлены только отрицательные значимые корреляционные связи на разном уровне значимости, т.е. учитывая особенности обработки методики «Оценки

удовлетворенности работой» (Л.А.Верещагиной) мы можем говорить о прямом влиянии представлений о профессиональной карьере на удовлетворенность работой у студентов-заочников. Так, удовлетворенность работой у студентов-заочников зависит от профессиональной компетентности, где $r=-0,635$, при $p=0,001$. Профессиональная компетентность понимается как профессионализм и мастерство. Удовлетворенность работой повышается, когда люди достигают успеха в профессиональной сфере. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

Так же удовлетворенность работой у студентов-заочников зависит от стабильности места жительства где $r=-0,315$, при $p=0,038$. Для них очень важно остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. С вероятностью переезда и возможностью командировок понижается удовлетворенность работой, так же частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

Удовлетворенность работой также возрастает с возможностью преодоления непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш, где $r=-0,278$, при $p=0,043$. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе, если социальная ситуация разрешается с позиции “выигрыша – проигрыша” в положительную сторону.

Анализ значимых корреляционных связей мотивационных факторов профессиональной деятельности и удовлетворенностью работой показал, что существуют как отрицательные, так и положительные значимые корреляционные связи. На схеме 2 видно, что на удовлетворенность работой у студентов-заочников влияет потребность в хороших условиях, высокой заработной плате и социальных контактов.

Так же учитывая особенности обработки методики «Оценки удовлетворенности работой» (Л.А.Верещагиной) мы можем сказать, что удовлетворенность работой выше, если человека устраивают те условия, в которых осуществляется его профессиональная деятельность, т.е. для него они имеют важное значения, где $r=-0,621$, при $p=0,003$.

Удовлетворенность работой низкая, если у студента-заочника доминирующим мотивационным фактором является потребность в высокой заработной плате, где $r=0,301$, при $p=0,031$. Мотивация работников, имеющих высокие показатели потребности в деньгах, с одной стороны, проста: если существует возможность больше заработать, прилагая больше усилий, то работники будут высоко мотивированными и удовлетворенными работой.

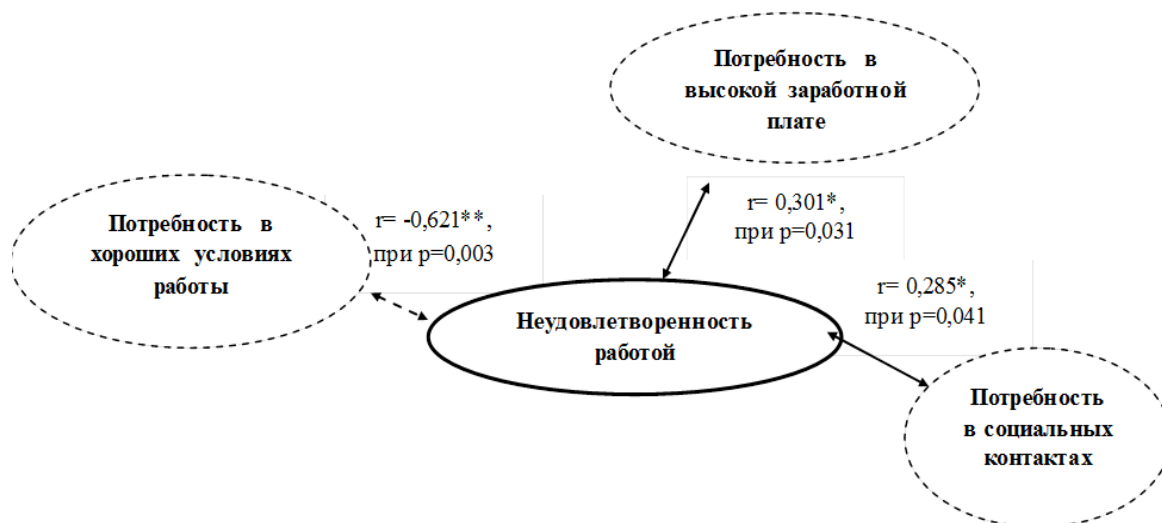


Схема 2. Значимые корреляционные связи представлений о мотивационных факторах в карьере и неудовлетворенностью работой у студентов-заочников

Составлено автором

Удовлетворенность работой у студентов-заочников так же понижается, если не удовлетворяется потребность в социальных контактах, где $r = 0,285$, при $p = 0,041$. Потребность в социальных контактах заключается в общении с широким кругом людей, легкой степени доверительности, связей с коллегами, партнерами и клиентами. Таким образом, создавая условия для многочисленных контактов или перемещая на должности, предполагающие такие контакты, можно повышать удовлетворенность этих сотрудников.

Итак, анализ данных эмпирического исследования позволил нам выделить особенности взаимосвязи представлений о профессиональной карьере с удовлетворенностью работой у студентов-заочников:

- представление о профессиональной карьере как о профессиональной компетентности, повышает удовлетворенность работой студентов-заочников. Такие люди ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса;
- представления о профессиональной карьере как о стабильности места жительства, так же повышает удовлетворенность работой у студентов-заочников. Такие студенты-заочники испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой, потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. С вероятностью переезда и возможностью командировок понижается удовлетворенность работой, так же частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе;
- представления о профессиональной карьере как о возможности преодоления непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш, также повышает удовлетворенность работой у студентов-заочников.

Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе, если социальная ситуация разрешается с позиции “выигрыша – проигрыша” в положительную сторону.

- удовлетворенность работой студентов-заочников выше, если его устраивают те условия, в которых осуществляется его профессиональная деятельность, т.е. для него они не имеют первостепенного значения;
- удовлетворенность работой понижается, если у студента-заочника доминирующим мотивационным фактором в карьере является потребность в высокой заработной плате и не удовлетворяется потребность в социальных контактах. Так, создавая условия для многочисленных контактов или перемещая на должности, предполагающие такие контакты, можно повышать удовлетворенность этих сотрудников.

Описанные особенности взаимосвязи представлений о профессиональной карьере и удовлетворенности работой имеют специфику учебного заведения, где получают высшее образование респонденты. Так как исследуемые респонденты относятся к сфере профессиональной деятельности «человек-человек», и в основном получаемые профессии — это педагог-психолог и учитель физкультуры, что относит их к категории государственных служащих и реализации педагогической деятельности, то этот факт может определять и выявленные особенности. Возможно, исследование данного феномена в другой профессиональной сфере позволит выявить и описать иные особенности, что может, является перспективой дальнейшего исследования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большой психологический словарь. Сост. Мещеряков Б., Зинченко В. Олма-пресс. 2004.
2. Дженераян С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный анализ. – Ростов н/Д.: РГУ, 2004. -408с.
3. Лысенко Ю. Н. Эффективность профессиональной деятельности / Монография / Ю. Н. Лысенко; М-во общ. и проф. образования РФ. Самар. гос. пед. ун-т 1998, с. 112
4. Ляхов Д.И. Профессиональное самоопределение выпускников вузов на рынке труда. Автореф. диссер. канд соц. наук. Москва, 2004. 24с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 306с.
6. Мотивационный профиль личности как основа обеспечения удовлетворенности работой и мотивации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.ht.ru/cms/component/content/article/1-articles/673-2009-10-07-20-40-41>
7. Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. 1998. № 4.;86
8. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб., 2002.
9. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: / Под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. – СПб.: Речь, 2001-448 с.
10. Пряжникова Е.Ю. Психологические основы развития профессионального самосознания профконсультанта. Дис. д-ра психол. наук. Тверь.2001, с. 97
11. Ушаков Д.Н. Толковый словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://ushakovdictionary.ru/2008>
12. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона в 82 тт. и 4 доп. тт. -М.: Терра, 2001. -40 726 с

Рецензент: Васильченко М. В., к.психол.н., доцент, ФГБОУ ВПО ДГТУ.

Svetlana Zholudeva
Southern Federal University
Russia, Rostov-on-Don
ZholudevaSV@yandex.ru

Especially the relationship of beliefs about professional career with job satisfaction among part-time students

Abstract. The article explored the ideas about careers at part-time students. It was found that the career they associate primarily with stable, reliable operation for a long time. They need security, protection and the ability to forecast and will be looking for a permanent job with minimum probability of dismissal. As they identify their work with their career. They seek to benefit people, society, very important for them to see the specific results of their work, even if they are not expressed in financial terms. It is important for them to have everything balanced - career, family, personal interests, etc.

The analysis of the perceptions of motivational factors in career showed that part-time students have a high need for self-improvement, growth and development as individuals and assess their work from these positions. Personal growth pushes them towards independence, which in its extreme expression can turn into a desire neither to depend on nobody. As a motivating factor for them is the desire to interesting and useful work.

Assessment of job satisfaction part-time students showed that the majority who participated in the survey are satisfied with their work and organization where you work.

Presents revealed in the course of empirical research, particularly the relationship between perceptions of professional career with job satisfaction among part-time students.

Keywords: career, job satisfaction, performance, job satisfaction, effectiveness, professional activity, professional activity, students, career orientation, motivational factors of professional activity.

REFERENCES

1. Bol'shoy psikhologicheskiy slovar'. Sost. Meshcheryakov B., Zinchenko V. Olma-press. 2004.
2. Dzhener'yan S.T. Professional'naya Ya-kontsepsiya: sistemnyy analiz. – Rostov n/D.: RGU, 2004. -408s.
3. Lysenko Yu. N. Effektivnost' professional'noy deyatel'nosti / Monografiya / Yu. N. Lysenko; M-vo obshch. i prof. obrazovaniya RF. Samar. gos. ped. un-t 1998, s. 112
4. Lyakhov D.I. Professional'noe samoopredelenie vypusknikov vuzov na rynke truda. Avtoref. disser. kand sots. nauk. Moskva, 2004. 24s.
5. Markova A.K. Psikhologiya professionalizma. M., 1996. 306s.
6. Motivatsionnyy profil' lichnosti kak osnova obespecheniya udovletvorennosti rabotoy i motivatsii [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: URL: <http://www.ht.ru/cms/component/content/article/1-aricles/673-2009-10-07-20-40-41>
7. Patrushev V.D., Bessokirnaya G.P., Temnitskiy A.L. Rabochie na chastnom predpriyatii: motivatsiya, oplata truda i udovletvorennost' rabotoy // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1998. № 4.;86
8. Pochebut L.G., Chiker V.A. Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya: Uchebnoe posobie. SPb., 2002.
9. Praktikum po psikhologii menedzhmenta i professional'noy deyatel'nosti: / Pod red. G.S.Nikiforova, M.A.Dmitrievoy, V.M.Snetkova. – SPb.: Rech', 2001-448 s.
10. Pryazhnikova E.Yu. Psikhologicheskie osnovy razvitiya professional'nogo samosoznaniya profkonsul'tanta. Dis. d-ra psikhol. nauk. Tver'.2001, s. 97
11. Ushakov D.N. Tolkovyy slovar' [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: URL: <http://ushakovdictionary.ru/2008>
12. Entsiklopedicheskiy slovar' Brokgauza i Efrona v 82 tt. i 4 dop. tt. -M.: Terra, 2001. - 40 726 s.