

УДК: 159.9.072.43

doi: 10.11621/vsp.2022.04.05

Научная статья

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КАК ФАКТОРЫ БЛАГОПОЛУЧИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Емелин В.А.^{*1}, Рассказова Е.И.², Иванова Т.Ю.³

^{1, 2, 3} Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,
Москва, Россия

¹ emelin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6289-8288>

² e.i.rasskazova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9648-5238>

³ tatiana.yivanova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8011-5275>

*Автор, ответственный за переписку: emelin@mail.ru

Актуальность. В статье рассматриваются такие важные и неотъемлемые характеристики профессиональной идентичности у людей, занимающих разные должности, как отождествление себя с профессионалом, отношение к своей профессии и своей роли в профессиональной деятельности.

Цель. Выявление связи профессиональной идентичности и удовлетворенности профессиональной деятельностью (процессом работы, условиями труда, организацией, выбором профессии и пр.) с благополучием на рабочем месте у людей, занимающих разные должности.

Выборка. 11 558 сотрудников (7373 женщины (63,8%), и 4175 мужчин (36,2%)) крупной энергетической компании Российской Федерации.

Методы. Респонденты заполняли опросник компонентов удовлетворенности трудом, шкалы вовлеченности в работу, скуки на рабочем месте, эмоционального истощения, инициативности.

Результаты. Респонденты наиболее довольны пользой своей работы для людей, своим выбором профессии и самой профессией, а также процессом труда, но менее довольны условиями труда, оплатой, руководством и профессиональными перспективами. У всех опрошенных вовлеченность в работу, низкий уровень скуки и эмоционального истощения, инициативность зависят не только от удовлетворенности условиями труда, оплатой, руководством и профессиональными перспективами, но и от удовлетворенности выбором профессии, самой профессией, ее осмысленностью, пользой для людей и процессом труда.

Выводы. Независимо от должности и удовлетворенности условиями труда, удовлетворенность выбором профессии, ее осмысленностью и пользой для людей, а также процессом труда связаны с благополучием на рабочем месте — в частности, вовлеченностью в работу, инициативностью, низким уровнем эмоционального истощения и скуки на работе.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, удовлетворенность профессией, инициативность, благополучие на рабочем месте, эмоциональное истощение, скука, дезориентация, цифровые технологии, пандемия Covid-19.

Финансирование. Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда, проект № 22-28-01590 «Профессиональная идентичность в условиях развития технологий информационного общества».

Для цитирования: **Емелин В.А., Рассказова Е.И., Иванова Т.Ю.** Профессиональная идентичность и удовлетворенность профессиональной деятельностью как факторы благополучия на рабочем месте // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2022. № 4. С. 115–135. doi: 10.11621/vsp.2022.04.05

doi: 10.11621/vsp.2022.04.05

Scientific Article

PROFESSIONAL IDENTITY AND THE SATISFACTION WITH THE PROFESSIONAL ACTIVITIES AS FACTORS OF WELL-BEING IN THE WORKPLACE

Vadim A. Emelin^{*1}, Elena I. Rasskazova², Tatiana Yu. Ivanova³

^{1, 2, 3} Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

¹ emelin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6289-8288>

² e.i.rasskazova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9648-5238>

³ tatiana.y.ivanova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8011-5275>

*Corresponding author: emelin@mail.ru

Background. The present paper discusses the relevance of identifying oneself with a professionalism, the attitude to the profession and the role in the professional activity as an integral characteristic of the professional identity among representatives of different positions.

Objective. The identification of the relationship between the professional identity and satisfaction with professional activities (work process, working con-

ditions, organization, choice of profession, etc.) and well-being in the workplace among representatives of various positions.

Sample. 11 558 employees (7,373 women, 63.8%, and 4,175 men, 36.2%) of a large energy company in the Russian Federation.

Methods. The participants filled in the questionnaire on the components of job satisfaction, the scales of the work involvement, the boredom at the workplace, the emotional exhaustion and initiative.

Results. The representatives of different positions are most satisfied with the benefits of their work for people, with their choice of profession and the profession itself and the labour process but they are less satisfied with the working conditions, payment, management and professional prospect. As for representatives of all the positions, involvement in the work, a low level of boredom and emotional exhaustion and initiative depend on not only the satisfaction with working conditions, payment, management and the professional prospect but also on the satisfaction with the choice of profession, the profession itself, its content, the benefit to people and the labour process.

Conclusion. Regardless of the position and satisfaction with working conditions, the satisfaction with the choice of profession, its content and benefits for people and the labour itself predict the involvement in work, initiative, a low level of emotional exhaustion and the boredom at work.

Keywords: Professional identity, satisfaction with the profession, initiative, well-being in the workplace, emotional exhaustion, boredom, disorientation, digital technologies, the Covid-19 pandemic.

Funding. The present study is supported by the Russian Science Foundation, grant No 22-28-01590 «The Professional Identity in the Context of the Development of Information Society Technologies».

For citation: Emelin, V.A., Rasskazova, E.I., Ivanova, T.Yu. (2022). Professional Identity and the Satisfaction with the Professional Activities as Factors of Well-Being in the Workplace. Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 14. Psikhologiya [Moscow University Psychology Bulletin], 4, 115–135. doi: 10.11621/vsp.2022.04.05

Введение

Отождествление себя с профессионалом, отношение к своей профессии и своей роли в профессиональной деятельности — неотъемлемые характеристики профессиональной идентичности (Шнейдер, 2001). Сравнительный анализ публикаций о профессиональной идентичности показывает, что к этому понятию относят

также умения, знания, ценности и этические представления, с ним связаны вопросы личностной и групповой идентичности (Fitzgerald, 2020; Jarvis-Selinger et al., 2019). В некоторых областях формирование профессиональной идентичности эксплицитно рассматривается как одна из ключевых задач обучения — в частности, это относится к медицине, где эта задача звучит как развитие у специалиста умения «думать, действовать и чувствовать, как врач» (Cruess, Cruess, Steinert, 2019).

Современность, с ее изменчивостью, нестабильностью и транзитивностью (Марцинковская, 2015) ставит новые вопросы в области профессиональной идентичности. Так, развитие цифровых технологий заставляет задуматься о цифровой составляющей профессиональной идентичности (Jawed, Mahboob, Yasmeen, 2019), в том числе благодаря тому, что открывает новые сферы профессиональной самореализации, некоторые из которых — например, блогерство — выглядят более простыми, удобными и привлекательными по сравнению с другими профессиями. Социальные и эпидемиологические изменения также способствуют неустойчивости профессиональной идентификации, особенно среди молодежи. В этом смысле период пандемии COVID-19 все чаще называют «дезориентирующими временами» в смысле трудностей становления профессиональной идентичности, особенно у медицинского персонала (Stetson et al., 2020; Brown et al., 2022). В этом контексте можно предполагать, что на первый план в обеспечении благополучия на рабочем месте, наряду с удовлетворенностью организацией и условиями труда, выходят такие факторы, как удовлетворенность процессом труда, своей профессией и ее выбором, пользой работы для людей. С нашей точки зрения, эти аспекты удовлетворенности важны именно как общая составляющая идентичности личности (Емелин, Рассказова, Тхостов, 2018) для представителей любых профессий, хотя в зависимости от пола, возраста и должности их роль может быть различной (Иванова, Рассказова, 2013).

Таким образом, для постановки гипотез нашего исследования следует обратить внимание на системный характер понятия «профессиональная деятельность», рассматриваемого как многокомпонентный феномен и как общий контекст развития идентичности работника, находящегося под влиянием самых разных факторов на рабочем месте. Известны четыре разные трактовки понятия «профессия»: 1) область приложения сил человека (юриспруденция, медицина,

нефтегазовая отрасль), 2) общность людей (юристы, врачи, нефтяники), 3) подготовленность (знания, умения, навыки, необходимые для работы), 4) сама деятельность как процесс реализации трудовых функций (Климов, 1998). Для нас важно подчеркнуть, что профессиональная деятельность включает психологическую структуру труда, обязательную для всех видов работы, и предполагает особые требования к личности, характерные для профессионала, погруженного в активные социальные взаимодействия. На этом основании нами были выделены две большие группы респондентов — представители рабочих специальностей, которые должны понимать социальную важность и обязательность их работы, использовать соответствующие средства труда, осознавать производственные зависимости, и представители управленческого уровня организации, которые помимо содержательно полных представлений о своей деятельности, должны обладать специфическими личностными компетенциями (Иляшенко, Семенова, 2021; Kowal et al., 2022).

Следует отметить, что состояние человека на рабочем месте в данной статье рассматривается, в соответствии со взглядами У. Шауфели с соавторами (Schaufeli, Taris, Van Rhenen, 2008), не дихотомически, а как спектр возможных состояний — вовлеченности, трудоголизма, скуки, эмоционального выгорания. В частности, в качестве показателей субъективного благополучия мы оценивали вовлеченность в работу, скуку на рабочем месте, эмоциональное истощение и инициативность.

Выдвигались следующие **гипотезы**:

1. Для рабочих, в отличие от специалистов, служащих и руководителей, характерен минимальный уровень вовлеченности в работу и инициативности, но также и низкий уровень эмоционального истощения.

2. Удовлетворенность процессом работы, профессией и ее выбором, организацией и пользой работы для людей предсказывают большую вовлеченность в работу, инициативность, а также меньшие скуку и эмоциональное истощение на рабочем месте, не зависимо от должности респондента.

3. У специалистов и руководителей среднего и высшего звена, по сравнению с рабочими и служащими, субъективное благополучие на рабочем месте сильнее зависит от удовлетворенности профессией, ее выбором, организацией и пользы работы для людей.

Методы

Респонденты заполняли следующие **методики**:

1. **Опросник компонентов удовлетворенности трудом** (Иванова, Рассказова, Осин, 2012) — методика, созданная на основе более раннего распространенного инструмента оценки удовлетворенности трудом (Батаршев, 2002). Методика ориентирована на дифференциацию социальных (престижность организации и своего рабочего места в обществе), организационных (зарплата, условия, организация труда, руководство, коллектив) и личностных компонентов удовлетворенности (актуальных — удовлетворенность процессом труда, должностным положением, достижениями, и потенциальных — перспективами, возможностями самореализации). В методике выделяются следующие шкалы удовлетворенности: процессом работы, адекватностью оплаты, руководством, перспективами на рабочем месте, организацией, пользой работы для людей, условиями труда, профессией и ее выбором. Отдельно предлагается шкала утраты смысла в работе. В данном исследовании альфа Кронбаха субшкал была достаточной (0,72–0,87) для всех шкал, кроме удовлетворенности руководством, где она была низка (0,59).

2. Оценка **благополучия на рабочем месте** была основана на разделении У. Шауфели и его коллегами (Schaufeli, Taris, Van Rhenen, 2008) различных состояний на работе как компонентов субъективного благополучия (вовлеченности, эмоционального выгорания, скуки, трудоголизма) и включала следующие методики:

А. Из шкалы вовлеченности в работу (Кутузова, 2006) было отобрано шесть пунктов с наилучшей согласованностью по данным предыдущих исследований («Во время работы меня переполняет энергия», «Я ухожу в работу с головой», «Я полон энтузиазма в отношении своей работы», «Моя работа вдохновляет меня», «Я получаю удовольствие, когда интенсивно работаю», «На работе я испытываю прилив сил и энергии»). Альфа Кронбаха в данном исследовании 0,89.

Б. Краткая версия шкалы эмоционального истощения из опросника МВІ К. Маслач (Водопьянова, 2007) использовалась в сокращенном варианте (Осин и др., 2017) и включала следующие три пункта («После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»», «Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен (должна) идти на работу», «Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что раньше радовало меня в моей работе»). Альфа Кронбаха 0,63.

В. Краткая версия голландской шкалы скуки на рабочем месте (Reijseger et al., 2013) использовалась в варианте (Осин и др., 2017) и включала три пункта («На работе я скучаю», «На работе я бесцельно провожу время», «На работе мне особенно нечем заняться»). Альфа Кронбаха 0,76.

Г. Для диагностики инициативности¹ применялись следующие вопросы: «Когда на работе что-то идет не так, я сразу начинаю искать решение проблемы», «На работе я стараюсь делать больше (лучше), чем от меня требуется», «За последний год я предложил начальству одну (или более) идею по улучшению рабочих процессов, процедур и т.п.», «Если руководитель не понимает меня, я продолжаю попытки донести до него свою мысль». Альфа Кронбаха 0,63.

Выборка

В исследовании приняли участие 11558 сотрудников (7373 женщины (63,8%), и 4175 мужчин (36,2%)) крупной энергетической компании из Центрального и Северо-Западных федеральных округов Российской Федерации, заполнявших методики на местах в рамках анонимного психологического опроса. Возраст сотрудников варьировал от 18 до 77 лет (средний возраст 44,22±12,07 лет), общий стаж работы — от 1 года до 60 лет (средний стаж работы 23,42±12,45 лет).

5281 человек (45,7%) занимали должности рабочих 1–4 разряда, 2460 человек (21,3%) — рабочих 5–6 разряда, 2079 (18,0%) — специалистов, 411 человек (3,6%) были служащими, 809 человек (7,0%) линейными руководителями, 470 человек (4,1%) — руководителями среднего или высшего звена. 48 человек (0,4%) не ответили на вопрос о своей должности.

2308 человек указали, что имеют среднее образование (20,0%), 5156 (44,6%) — среднее профессиональное образование, 538 (4,7%) — неоконченное высшее, 3531 — высшее образование (30,6%). 25 человек (0,2%) не ответили на вопрос об образовании. 7972 человека ответили, что женаты или замужем (69,0%), 1389 (12,0%) — в разводе, 1657 человек (14,3%) — не состоят в браке, 521 человек (4,5%) — вдовы/вдовцы. 19 человек (0,2%) не указали своего семейного положения. 4738 человек ответили, что у них нет детей (41,0%), 4247 человек (36,7%) — что один ребенок, 2524 (21,8%) — что двое и более детей. 49 человек не ответили на этот вопрос (0,4%).

¹ Пункты были сформулированы по просьбе организации.

Результаты исследования

Удовлетворенность трудом у представителей разных должностей

Для выявления различий в удовлетворенности отдельными аспектами профессиональной деятельности у людей, занимающих разные должности, проводился дисперсионный анализ с повторными измерениями 10 (виды удовлетворенности трудом) \times 6 (должности). Общий профиль удовлетворенности трудом имеет сходные черты у всех респондентов (основной эффект вида удовлетворенности трудом $F=5134,89$; $p<0,01$; $\eta^2=0,31$ (рис. 1)): респонденты наиболее довольны пользой своей работы для людей, своим выбором профессии и самой профессией, а также процессом труда, но менее довольны условиями труда, оплатой, руководством и профессиональными перспективами. Показатели утраты смысла низки во всех профессиональных группах.

Различия между сотрудниками разного уровня выражены в меньшей степени (основной эффект должности $F=89,14$; $p<0,01$; $\eta^2=0,04$) и заключаются в том, что руководители среднего и высшего звена — наиболее удовлетворенная группа, тогда как рабочие разных разрядов — наименее удовлетворенная группа. При попарном сравнении по критерию Шеффе можно выделить три крупных категории должностей, различающихся между собой по удовлетворенности трудом ($p<0,01$): рабочие, руководители среднего и высшего звена, другие сотрудники (специалисты, служащие, линейные руководители).

Эффект взаимодействия вида удовлетворенности и должности ($F=54,40$; $p<0,01$; $\eta^2=0,02$) заключается в том, что различия между должностями максимальны при оценке оплаты труда, условий труда, руководства, перспектив и минимальны в оценке пользы для людей, процесса работы и организации, а также по шкале утраты смысла.

Благополучие на рабочем месте у представителей разных должностей

В целом представители разных должностей вовлечены в работу, в средней степени инициативны. Они редко и мало скучают, однако у них отмечается средний уровень эмоционального истощения. Наиболее выраженные различия между должностями касаются инициативности ($F=148,79$; $p<0,01$; $\eta^2=0,06$) и вовлеченности в работу ($F=107,87$; $p<0,01$; $\eta^2=0,05$). Попарные сравнения по критерию Шеффе показывают, что наименее инициативны рабочие 1–4 раз-

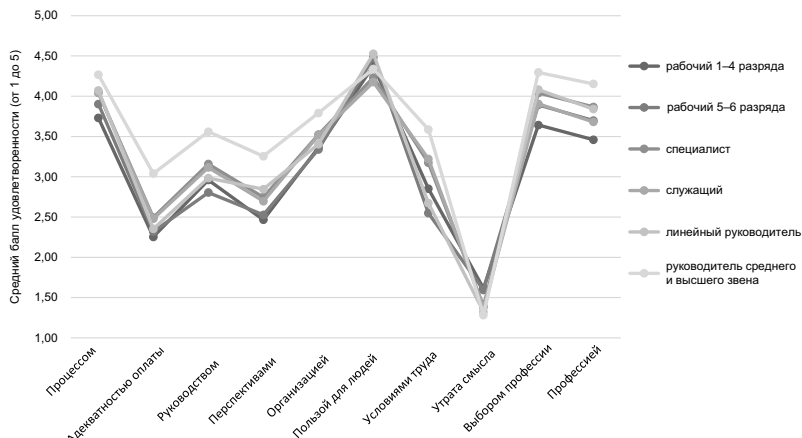


Рис. 1. Удовлетворенность различными аспектами профессиональной деятельности у сотрудников, занимающих разные должности.

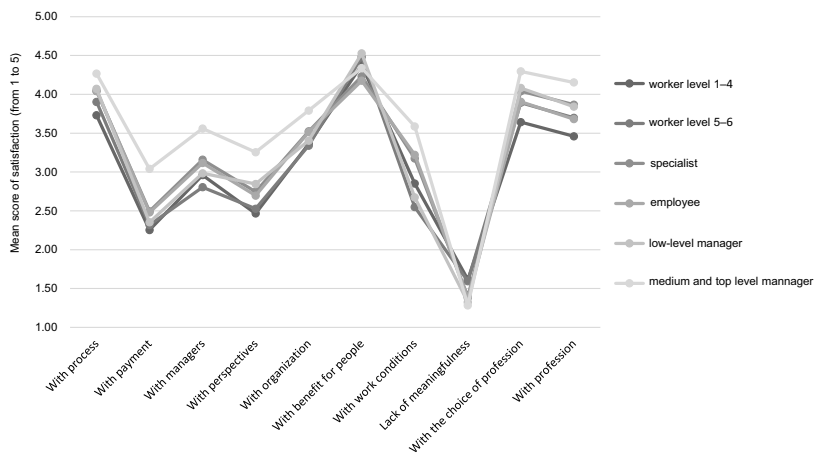


Fig. 1. Satisfaction with various aspects of the professional activity among representatives of different positions.

ряда ($p < 0,01$), следуют за ними рабочие 5–6 разряда, специалисты и служащие, тогда как руководители (как линейные, так и среднего и высшего звена) не различаются значимо по общему уровню инициативности. По вовлеченности в работу наиболее низки показатели рабочих 1–4 разряда, следуют за ними рабочие 5–6 разряда, следую-

шую группу составляют специалисты, служащие и линейные руководители, тогда как руководители среднего и высшего звена отличаются от всех предыдущих групп более высоким уровнем вовлеченности (по критерию Шеффе $p < 0,01$). Различия между респондентами, занимающими разные должности, по показателям скуки на рабочем месте и эмоционального истощения слабые по величине статистического эффекта (рис. 2, $F=24,79$; $p < 0,01$; $\eta^2=0,01$ и $F=27,96$; $p < 0,01$; $\eta^2=0,01$, соответственно). При этом скука у рабочих выше, а эмоциональное истощение менее выражено, чем у респондентов других должностей.

Удовлетворенность различными аспектами профессиональной деятельности как фактор благополучия на рабочем месте: результаты анализа модерации

Для проверки гипотезы о важности удовлетворенности различными аспектами профессиональной деятельности для благополучия на рабочем месте проводился анализ модерации. Зависимыми переменными выступали вовлеченность в работу, скука, эмоциональное истощение, инициативность (табл. 1). На первом шаге в качестве независимых переменных в анализ включались бинарно закодированные переменные должностей (dummy-coded; в качестве референтной группы выступала многочисленная группа рабочих 5–6 разряда). На втором шаге к ним добавлялись переменные удовлетворенности профессиональной деятельностью, а затем проводился пошаговый регрессионный анализ для выявления эффектов модерации (взаимодействия должности и удовлетворенности), достигающих принятого уровня значимости.

Как обсуждалось выше, руководители среднего и высшего звена и специалисты выступают наиболее благополучной группой с точки зрения вовлеченности и низкого уровня скуки, но для них же характерен относительно высокий уровень эмоционального истощения, который не характерен для рабочих. Как линейные руководители, так и руководители среднего и высшего звена оказываются наиболее инициативными сотрудниками.

После статистического контроля эффектов(?) должности, такие показатели как удовлетворенность выбором профессии и самой профессией, процессом, условиями и оплатой труда, руководством и пользой труда для людей значимо предсказывали вовлеченность в работу, низкий уровень скуки и эмоционального истощения, инициативность. Удовлетворенность организацией не была связана с инициативностью, а удовлетворенность перспективами предска-

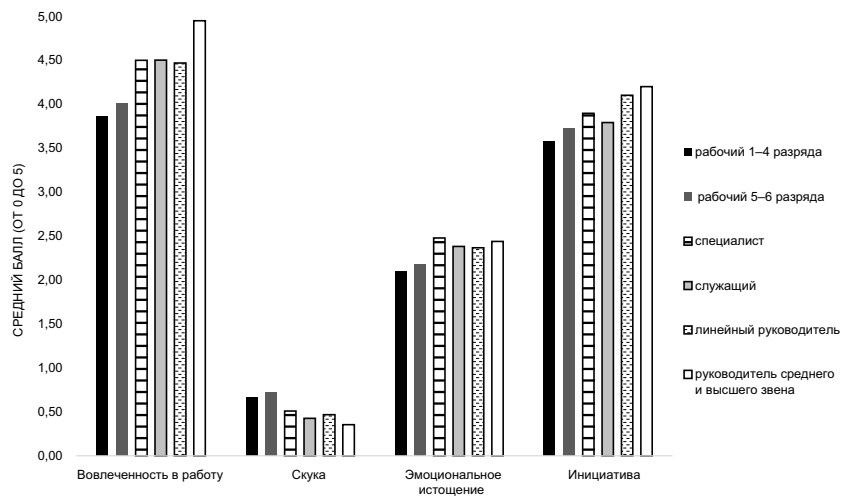


Рис. 2. Вовлеченность в работу, скука, эмоциональное истощение и инициативность у представителей разных должностей (шкала оценки скуки — от 0 до 5, остальных пунктов — от 1 до 5)

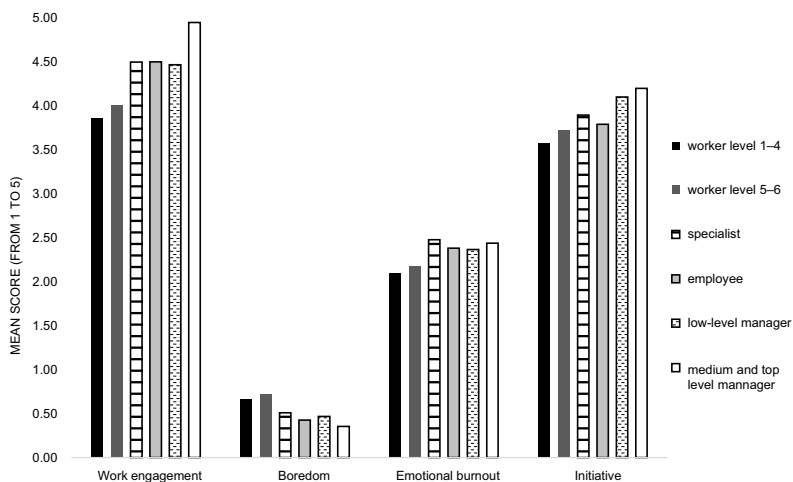


Fig. 2. Work engagement, boredom, the emotional exhaustion and initiative among representatives of different positions (on the boredom scale, the mean value from 0 to 5, on the other scales — from 1 to 5)

зывала более высокий уровень скуки, но и более высокий уровень инициативности.

После статистического контроля основных эффектов должности и удовлетворенности, **вовлеченность в работу** у специалистов (по сравнению с другими должностями) оказалась слабее связана с представлением о пользе своей работы для людей ($\beta=-0,14$; $p<0,01$; $\Delta R^2=0,1\%$) и удовлетворенностью организацией ($\beta=-0,08$; $p<0,01$; $\Delta R^2=0,1\%$).

В отличие от этого, **скука на рабочем месте** по-разному зависела от удовлетворенности у сотрудников разных должностей ($\Delta R^2=0,9\%$). Наиболее яркий эффект модерации заключался в том, что у всех опрошенных скука сильнее зависела от пользы своего труда для людей, чем у референтной группы рабочих 5–6 разрядов ($\beta=0,15-0,46$; $p<0,01$). Иными словами, в данной организации рабочие 5–6 разрядов были той группой, у которой субъективная польза их труда для людей в наименьшей степени снижала скуку, по сравнению с представителями других должностей. Помимо этого, у рабочих 1–4 разрядов, по сравнению с рабочими 5–6 разрядов, скука сильнее зависела от удовлетворенности процессом работы ($\beta=0,22$; $p<0,01$), но слабее зависела от удовлетворенности организацией ($\beta=-0,21$; $p<0,01$). У линейных руководителей также отмечалась более слабая связь удовлетворенности организацией со снижением скуки, по сравнению с рабочими 5–6 разряда ($\beta=-0,12$; $p<0,01$). Для специалистов ($\beta=-0,18$; $p<0,01$) удовлетворенность профессией, а для служащих и руководителей ($\beta=-0,07$ и $\beta=-0,08$; $p<0,01$, соответственно) — удовлетворенность перспективами были не столь важны для снижения скуки на рабочем месте.

Серия эффектов модерации была установлена в отношении **эмоционального истощения** ($\Delta R^2=0,4\%$). В частности, по сравнению с референтной группой рабочих 5–6 разрядов, эмоциональное истощение рабочих 1–4 разрядов сильнее зависит от неудовлетворенности процессом труда ($\beta=0,17$, $p<0,01$) и слабее — от неудовлетворенности организацией ($\beta=-0,08$, $p<0,05$). Эмоциональное истощение у специалистов и служащих сильнее зависит от неудовлетворенности условиями труда ($\beta=0,07$ и $\beta=0,08$, $p<0,01$, соответственно). При этом для специалистов менее важна удовлетворенность выбором профессии ($\beta=-0,17$, $p<0,01$), для служащих — удовлетворенность руководством ($\beta=-0,06$, $p<0,05$), а для руководителей среднего и высшего звена — удовлетворенность перспективами ($\beta=-0,07$, $p<0,05$).

Таблица 1

Удовлетворенность различными аспектами профессиональной деятельности как фактор благополучия на рабочем месте: результаты анализа модерации

Независимые переменные	ЗП: Вовлеченность в работу		ЗП: Скука		ЗП: Эмоциональное истощение		ЗП: Инициативность	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
Шаг 1: НП — Должность								
Рабочие 1–4 разряда	-0,05**	4,5%**	-0,03*	1,1%**	-0,03*	1,2%**	-0,10**	6,1%**
Специалисты	0,12**		-0,08**		0,08**		0,08**	
Служащие	0,06**		-0,05**		0,03**		0,02	
Линейные руководители	0,08**		-0,06**		0,04**		0,13**	
Руководители среднего и высшего звена	0,12**		-0,07**		0,04**		0,12**	
Шаг 2: НП — Удовлетворенность трудом								
УТ — Процессом	0,34**	35,1%**	-0,16**	12,9%**	-0,15**	20,0%**	0,17**	12,9%**
УТ — Адекватностью оплаты	-0,03**		0,12**		-0,06**		-0,08**	
УТ — Руководством	0,05**		-0,07**		-0,09**		0,04**	
УТ — Перспективами	0,01		0,08**		-0,01		0,06**	
УТ — Организацией	0,11**		-0,07**		-0,12**		0,00	
УТ — Пользой для людей	0,10**		-0,20**		-0,03*		0,19**	
УТ — Условиями труда	0,03**		-0,04**		-0,10**		-0,06**	
УТ — Выбором профессии	0,07**		-0,07**		-0,06**		0,04*	
УТ — Профессией	0,10**		0,02		-0,06**		0,04*	

* — $p < 0,05$, ** — $p < 0,01$.

Table 1

The satisfaction with various aspects of the professional activity as a factor of well-being in the workplace: the results of the moderation analysis

Independent variables (IV)	DV: Involvement in work		DV: Boredom		DV: Emotional exhaustion		DV: Initiative	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
Step 1: IV — Position								
Workers with level 1–4	-0.05**	4.5%**	-0.03*	1.1%**	-0.03*	1.2%**	-0.10**	6.1%**
Specialists	0.12**		-0.08**		0.08**		0.08**	
Employees	0.06**		-0.05**		0.03**		0.02	
Low-level managers	0.08**		-0.06**		0.04**		0.13**	
Medium- and top-level managers	0.12**		-0.07**		0.04**		0.12**	
Step 2: IV — Job satisfaction (JS)								
JS — with the process	0.34**	35.1%**	-0.16**	12.9%**	-0.15**	20.0%**	0.17**	12.9%**
JS — with level of payment	-0.03**		0.12**		-0.06**		-0.08**	
JS — with the authorities	0.05**		-0.07**		-0.09**		0.04**	
JS — with the prospect	0.01		0.08**		-0.01		0.06**	
JS — with the organisation	0.11**		-0.07**		-0.12**		0.00	
JS — with the benefit for people	0.10**		-0.20**		-0.03*		0.19**	
JS — with the working conditions	0.03**		-0.04**		-0.10**		-0.06**	
JS — with the occupational choice	0.07**		-0.07**		-0.06**		0.04*	
JS — with the profession	0.10**		0.02		-0.06**		0.04*	

* — $p < 0.05$, ** — $p < 0.01$.

Как и в случае вовлеченности в работу, **инициативность** определяется общей удовлетворенностью профессиональной деятельностью сильнее, нежели специфическими для сотрудников, занимающих разные должности, эффектами ($\Delta R^2=0,2\%$). По сравнению с референтной группой рабочих, для инициативности специалистов не столь важна удовлетворенность перспективами ($\beta=-0,12$, $p<0,01$), а для руководителей среднего и высшего звена — более важна удовлетворенность условиями труда ($\beta=0,07$, $p<0,05$).

Обсуждение результатов

Благополучие на рабочем месте. В соответствии с первой гипотезой, при относительно высоком уровне благополучия на рабочем месте и крайне низком уровне скуки у всех сотрудников, рабочие менее вовлечены в работу и инициативны, по сравнению со специалистами, служащими и руководителями. Уровень эмоционального истощения у них также наиболее низкий, хотя эти различия невелики по размеру статистического эффекта. С нашей точки зрения, рабочие относятся к своей профессиональной деятельности более технически, как к понятному кругу обязанностей, иногда неинтересных и рутинных. В результате им сложнее быть вовлеченными в свою работу и инициативными, но, по всей видимости, их согласие на эту работу позволяет им и не столь истощаться эмоционально. Говоря метафорически, они меньше вкладываются в эту работу и меньше эмоционально устают от нее. Интересно, что руководители среднего и высшего звена более вовлечены в свою работу, чем специалисты и линейные руководители, но не более инициативны. Иными словами, инициативность одинаково представлена среди специалистов и руководителей, независимо от статуса руководителей. На уровне практики это означает, что, если организации важна инициативность руководителей, необходимо проводить отдельную работу по их обучению, а, возможно, и отбору.

Структура удовлетворенности трудом: роль должности. Установленный в данном исследовании профиль удовлетворенности трудом оказался относительно благополучным и близким для представителей разных профессий. Тот результат, что люди довольны пользой своей работы, профессией и процессом труда характеризует ситуацию в данной организации как благоприятную, хотя, возможно, и требующую улучшений условий труда, оплаты и профессиональных перспектив. Именно по этим показателям максимальны расхождения между сотрудниками, занимающими разные должности.

Профессиональная идентичность и благополучие на рабочем месте. В соответствии со второй гипотезой у всех опрошенных, независимо от должности, вовлеченность в работу, низкий уровень скуки и эмоционального истощения, инициативность зависят не только от удовлетворенности условиями труда, оплатой, руководством и профессиональными перспективами, но и от удовлетворенности выбором профессии, самой профессией, ее осмысленностью, пользой для людей и процессом труда. Этот результат согласуется с данными о важности профессиональной идентичности, в том числе ценностных ориентаций (Fitzgerald, 2020, Jarvis-Selinger et al., 2019). Согласно результатам, у специалистов польза своей работы и удовлетворенность перспективами менее значимы для вовлеченности и инициативы, чем у других сотрудников, но эмоциональное истощение у специалистов и служащих сильнее зависит от неудовлетворенности условиями труда. Иными словами, содержание их деятельности может быть более важно для вовлеченности и инициативности, чем удовлетворенность различными аспектами труда, но когда речь идет об эмоциональном истощении, условия труда выступают на первый план. Рабочие 1–4 разряда более эмоционально истощены, если не удовлетворены процессом труда, тогда как удовлетворенность организацией для них не так важна. Таким образом, даже низко квалифицируемый труд важно рассматривать с точки зрения того, как работник относится к процессу этого труда. Особый интерес представляет группа высококвалифицированных рабочих — у них скука на рабочем месте практически не связана с представлением о пользе своего труда для людей. Возможно, организация могла бы рассмотреть варианты мотивирования сотрудников через описание пользы их труда.

Выводы

Таким образом, сотрудники компании, занимающие самые разные должности, наиболее довольны пользой своей работы для людей, своим выбором профессии и самой профессией, а также процессом труда, но менее довольны условиями труда, оплатой, руководством и профессиональными перспективами. У всех респондентов вовлеченность в работу, низкий уровень скуки и эмоционального истощения, инициативность зависят не только от удовлетворенности условиями труда, оплатой, руководством и профессиональными перспективами, но и от удовлетворенности выбором профессии, самой профессией, ее осмысленностью, пользой для людей и про-

цессом труда. У специалистов вовлеченность в работу была слабее связана с представлением о пользе своей работы и удовлетворенностью организацией. У рабочих 5–6 разрядов скука на работе наиболее слабо связана с представлением о пользе своей работы для людей. У рабочих 1–4 разряда эмоциональное истощение сильнее зависит от неудовлетворенности процессом труда и слабее — от неудовлетворенности организацией. Эмоциональное истощение у специалистов и служащих сильнее зависит от неудовлетворенности условиями труда. При этом для специалистов менее важна удовлетворенность выбором профессии, для служащих — удовлетворенность руководством, а для руководителей среднего и высшего звена — удовлетворенность перспективами. В отношении инициативности специалистов не столь важна удовлетворенность перспективами, а для руководителей среднего и высшего звена — более важна удовлетворенность условиями труда.

Литература

Багаршев А.В. Интегральная удовлетворенность трудом. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Под ред. Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. С. 470–473.

Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания. СПб.: Питер, 2007.

Емелин В.А., Рассказова Е.И., Тхостов А.Ш. Единство и разнообразие процессов формирования идентичности личности // Вопросы философии. 2018. № 2. С. 27–38.

Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2012. Т. 2, № 3. С. 2–15. [Электронный ресурс] // URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2012--3/62021308.html> (дата обращения: 17.08.2022).

Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И. Социально-демографические и организационные факторы удовлетворенности трудом // Психологический журнал. 2013. № 34(6). С. 59–71.

Иляшенко Л.К., Семенова Е.А. Формирование конкурентоспособности будущего инженера по нефтегазовому делу. Перспективы развития высшей школы: материалы II Международной научно-практической конференции. Тюмень: ТИУ, 2021.

Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: ЮНИТИ, 1998.

Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: дисс. ... канд. психол. наук. М.: МГУ, 2006.

Марцинковская Т.Д. Современная психология — вызовы транзитивности // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 42 [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.54359/ps.v8i42.533> (дата обращения: 31.08.2022).

Осин Е.Н., Горбунова А.А., Гордеева Т.О., Иванова Т.Ю., Кошелева Н.В., Овчинникова (Мандрикова) Е.Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7, № 4. С. 21–49. [Электронный ресурс] // URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-4/213472437.html> (дата обращения: 30.07.2022).

Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: дисс. ... д-ра психол. наук. Москва, 2001.

Brown, M.E., Lim, J.H., Horsburgh, J., Pistoll, C., Thakerar, V., Maini, A., Johnson, C., Beaton, L., Mahoney, C., Kumar, S. (2022). Identity Development in Disorientating Times: the Experiences of Medical Students During COVID-19. *Medical Science Educator*, 32(5), 995-1004. (Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s40670-022-01592-z>) (review date: 02.08.2022).

Cruess, S.R., Cruess, R.L., & Steinert, Y. (2019). Supporting the Development of a Professional Identity: General Principles. *Medical Teacher*, 41(6), 641–649. (Retrieved from <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1536260>) (review date: 01.08.2022).

Fitzgerald, A. (2020). Professional Identity: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 55(3), 447–472. (Retrieved from <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>) (review date: 01.05.2022).

Jarvis-Selinger, S., MacNeil, K.A., Costello, G.R.L., Lee, K., Holmes, C.L. (2019). Understanding Professional Identity Formation in Early Clerkship: A Novel Framework. *Academic Medicine*, 94(10), 1574–1580. (Retrieved from <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000002835>) (review date: 04.08.2022).

Jawed, S., Mahboob, U., Yasmeen, R. (2019). Digital Professional Identity: Dear Internet! Who am I? *Education for Health*, 32(1), 33–35. (Retrieved from https://doi.org/10.4103/efh.efh_232_17) (review date: 10.09.2022).

Kowal, B., Włodarz, D., Brzychczy, E., Klepka, A. (2022). Analysis of Employees' Competencies in the Context of Industry 4.0. *Energies*, 15(19). (Retrieved from <https://doi.org/10.3390/en15197142>) (review date: 30.10.2022).

Reijseger, G., Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W., Taris, T.W., van Beek, I., Ouweneel, E. (2013). Watching the Paint Dry at Work: Psychometric Examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 26:5, 508–525. (Retrieved from <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>) (review date: 29.04.2022).

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Utrecht: Utrecht University.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?

Applied Psychology: an International Review, 57(2), 173–203. (Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>) (review date: 03.05.2022).

Stetson, G.V., Kryzhanovskaya, I.V., Lomen-Hoerth, C., Hauer, K.E. (2020). Professional Identity Formation in Disorienting Times. *Medical Education*, 54(8), 765–766. (Retrieved from <https://doi.org/10.1111/medu.14202>) (review date: 29.04.2022).

References

Batarshhev, A.V. (2002). The Integral Satisfaction with Job. In Fetiskin, N.P., Kozlov, V.V., Manuylov, G.M. (Eds.), *Sociopsychological Diagnostics of the Development of Personality and Small Groups* (pp. 470–473). Moscow: Izd-vo Instituta Psikhoterapii. (In Russ.).

Brown, M.E., Lim, J.H., Horsburgh, J., Pistoll, C., Thakerar, V., Maini, A., Johnson, C., Beaton, L., Mahoney, C., Kumar, S. (2022). Identity Development in Disorientating Times: the Experiences of Medical Students During COVID-19. *Medical Science Educator*, 32(5), 995–1004. (Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s40670-022-01592-z>) (review date: 02.08.2022).

Cruess, S.R., Cruess, R.L., & Steinert, Y. (2019). Supporting the Development of a Professional Identity: General Principles. *Medical Teacher*, 41(6), 641–649. (Retrieved from <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1536260>) (review date: 01.08.2022).

Emelin, V.A., Rasskazova, E.I., Tkhostov, A.Sh. (2018). The Unity and Diversity of the Identity Development. *Voprosy filosofii (Issues of Philosophy)*, 2, 27–38. (In Russ.).

Fitzgerald, A. (2020). Professional Identity: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 55(3), 447–472. (Retrieved from <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>) (review date: 01.05.2022).

Ilyashenko, L.K. Semenova, E.A. (2021). The Development of the Competitiveness of the Future Oil and Gas Engineer. Prospects for the Higher School Development: Proceedings of the II International Scientific Conference (pp. 126–130). Tyumen: TIU. (In Russ.).

Ivanova, T.Yu., Rasskazova, E.I., Osin, E.N. (2012). The Structure and Diagnostics of Job Satisfaction: the Development and Testing of the Technique. *Organizatsionnaya psikhologiya (The Organizational Psychology)*, 2(3), 2–15. (Retrieved from <http://orgpsyjournal.hse.ru/2012--3/62021308.html>) (review date 17.08.2022) (In Russ.).

Ivanova, T.Yu., Rasskazova, E.I. (2013). Sociodemographic and Organizational Factors of Job Satisfaction. *Psikhologicheskiy zhurnal (The Psychological Journal)*, 34(6), 59–71. (In Russ.).

Jarvis-Selinger, S., MacNeil, K.A., Costello, G.R.L., Lee, K., Holmes, C.L. (2019). Understanding Professional Identity Formation in Early Clerkship: A Novel Framework. *Academic Medicine*, 94(10), 1574–1580. (Retrieved from <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000002835>) (review date: 04.08.2022).

Jawed, S., Mahboob, U., Yasmeen, R. (2019). Digital Professional Identity: Dear Internet! Who am I? *Education for Health*, 32(1), 33–35. (Retrieved from https://doi.org/10.4103/efh.efh_232_17) (review date: 10.09.2022).

Klimov, E.A. (1998). Introduction to the Labour Psychology. M.: UNITY. (In Russ.).

Kowal, B., Włodarz, D., Brzychczy, E., Klepka, A. (2022). Analysis of Employees' Competencies in the Context of Industry 4.0. *Energies*, 15(19). (Retrieved from <https://doi.org/10.3390/en15197142>) (review date: 30.10.2022).

Kutuzova, D.A. (2006). Organizatsiya deyatelnosti i stil' samoregulatsii kak factory professional'nogo vygoraniya pedagoga-psikhologa: Diss. ... kand. psikhol. nauk. (Activity and the Style of Self-regulation as Factors of the Professional Burnout of a Psychologist). Ph.D. (Psychology). Moscow. (In Russ.).

Martsinkovskaya, T.D. (2015). The Modern Psychology — Challenges of Transitivity. *Psikhologicheskie issledovaniya (The Psychological Research)*, 8(42). (Retrieved from <https://doi.org/10.54359/ps.v8i42.533>) (review date: 31.08.2022).

Osin, E.N., Gorbunova, A.A., Gordeeva, T.O., Ivanova, T.Yu., Kosheleva, N.V., Ovchinnikova (Mandrikova) E.Yu. (2017). The Professional Motivation of the Russian Employees: the Diagnosis and the Association with the Well-being and the Successful Activity. *Organizatsionnaya psikhologiya (The Organizational Psychology)*, 7 (4), 21–49. (Retrieved from <http://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-4/213472437.html>) (review date 30.07.2022). (In Russ.).

Reijseger, G., Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W., Taris, T.W., van Beek, I., Ouweneel, E. (2013). Watching the Paint Dry at Work: Psychometric Examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 26:5, 508–525. (Retrieved from <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>) (review date: 29.04.2022).

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Utrecht: Utrecht University.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: an International Review*, 57(2), 173–203. (Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>) (review date: 03.05.2022).

Shneider, L.B. Professional'naya identichnost': struktura, genезis i usloviya stanovleniya: Diss. ... kand. psikhol. nauk. (The Professional Identity: Structure, Genesis and the Conditions of Development). Ph.D. (Psychology). Moscow. (In Russ.).

Stetson, G.V., Kryzhanovskaya, I.V., Lomen-Hoerth, C., Hauer, K.E. (2020). Professional Identity Formation in Disorienting Times. *Medical Education*, 54(8), 765–766. (Retrieved from <https://doi.org/10.1111/medu.14202>) (review date: 29.04.2022).

Vodopianova, N.E. (2007). Burnout Syndrome. St. Petersburg: Piter. (In Russ.).

Статья получена: 25.09.2022;

принята: 11.11.2022;

отредактирована: 30.11.2022.

Received: 25.09.2022;

accepted: 11.11.2022;

revised: 30.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Емелин Вадим Анатольевич — доктор философских наук, заведующий лабораторией психологии труда, профессор кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, профессор РАО, emelin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6289-8288>

Рассказова Елена Игоревна — кандидат психологических наук, доцент кафедры нейро- и патопсихологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, e.i.rasskazova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9648-5238>

Иванова Татьяна Юрьевна — выпускник факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, tatiana.y.ivanova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8011-5275>

ABOUT AUTHORS

Vadim A. Emelin — Doctor in Philosophy, Head of the Laboratory of the Psychology of Labour, Professor of the Department of Labour Psychology and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Professor of the Russian Academy of Education, emelin@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6289-8288>

Elena I. Rasskazova — PhD in Psychology, Associate Professor, Clinical Psychology Department, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, e.i.rasskazova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9648-5238>

Tatiana Yu. Ivanova — graduate, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, tatiana.y.ivanova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8011-5275>