

ги в России выпускались более чем на 20 языках, хотя заметными успехи в области книгоиздания были лишь на польском, языках Прибалтики, идише, татарском, армянском, украинском, грузинском. Например, в 1913 г. на идише было выпущено 574 издания (тираж 1541015), а на белорусском – только – 12 изданий (тираж 33000)» [8, с. 366–367].

Таким образом, в результате изменения культурной политики России в западно-белорусском регионе наблюдаются изменения в характере межкультурного диалога. «Категорическое отрицание» одной культуры (в данном случае польской) сменяется «настороженным к ней отношением» [9]. Число участников диалога увеличивается за счет новых акторов, чье этническое самосознание, основанное на родном языке, ещё только формируется – белорусов и украинцев. Эти акторы не являются равноправными участниками межкультурного диалога, а рассматриваются и используются главными противоборствующими сторонами для достижения победы в противостоянии.

### Литература

1. Жидков, В. С. Культурная политика России: теория и история / В. С. Жидков, К. Б. Соколов. – М.: Академический проект, 2001. – 592 с.
2. Миллер, А. И. Империя Романовых и национализм: Эссе по методологии исторического исследования / А. И. Миллер. – М.: Новое литературное обозрение, 2006 – 248 с.
3. Бендин, А. Ю. Проблемы веротерпимости в Северо-Западном крае Российской империи (1863–1914 гг.) / А. Ю. Бендин. – Минск: БГУ, 2010. – 439 с.: ил.
4. Ганчар, А. И. Римско-католический костел в Беларуси (1864 – 1905 гг.): монография / А. И. Ганчар. – Гродно: ГГАУ, 2008. – 276 с.
5. Павшок, А. В. Проблемы языка преподавания Закона Божьего и языка богослужения в римско-католической церкви в Беларуси в начале XX века / А. В. Павшок // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. 4. – 2011. – № 1 – С. 70–74.
6. Терешкович, П. В. Этническая история Беларуси XIX – начала XX в.: В контексте Центрально-Восточной Европы / П. В. Терешкович. – Минск: БГУ, 2004. – 223 с.
7. Западные окраины Российской империи / под ред. М. Долбилова, А. Миллера. — М.: Новое литературное обозрение, 2006. — 608 с., ил.
8. Беликов, В. И. Социоллингвистика: учебник / В. И. Беликов, Л. П. Крысин. – М.: 2001. – 439 с.
9. Сокольских Н. Н. Диалог пограничных культур // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена /Аспирантские тетради. Научный журнал. – СПб., 2007. – № 10 (31). – 248 с.

УДК 159.923.316.6

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Е. Г. КУДРИЦКАЯ

*Брестский государственный технический университет,  
г. Брест, Беларусь*

В зарубежной и отечественной практике удовлетворенность рассматривается как один из значимых показателей качества высшего образования. Однако, как правило, оценке подвергаются отдельные аспекты образовательного процесса, которые ограничиваются сугубо статистическими показателями. Одна из основных

проблем изучения удовлетворенности заключается в том, что разные авторы используют различные понятия удовлетворенности. Термин не имеет общепринятого определения и является широко используемым и междисциплинарным.

В словаре «Merriam-Webster dictionary» категория Satisfaction (удовлетворенность) трактуется как «источник радости», «исполнение желаний и потребностей», «состояние, в котором субъект испытывает удовлетворение» [1]. В указанном определении акцентируется внимание на индивидуальном и эмоциональном характере переживания удовлетворенности. Кембриджский словарь определяет значение термина как «приятное состояние получения того, что ты хотел, или совершения того, что ты запланировал сделать» [2]. Здесь очевиден процессуальный подход и с этой точки зрения переживания выступают как универсальный психологический механизм, где удовлетворенность является индикатором успешности осуществления личностью своих отношений с окружающей средой, в которых раскрываются его социальные качества. Некоторые психологи рассматривают удовлетворенность одновременно и как эмоциональное состояние и как позитивные переживания, синтезируя предыдущие точки зрения. Так, С. Рубинштейн в структуре эмоционального явления выделял два ведущих компонента: «содержательный (когнитивный) – отражение объекта эмоций и оценочный компонент, собственно переживания» [3]. Наиболее развернутое определение удовлетворенности содержится в понятии «удовлетворенность трудом». Это – «эмоционально окрашенное психическое состояние человека, возникающее на основе соответствия его намерений, установок, надежд и потребностей с последствиями и результатами деятельности, взаимодействия с социальным и природным окружением» [4, с.566].

Таким образом, анализ принятых в психологии представлений о сущности удовлетворенности свидетельствует, что понятие «удовлетворенность трудом» значительно уже, чем понятие «удовлетворенность». На основании вышеизложенного целесообразно систематизировать представления о предмете исследования и выделить встречные определения и подходы в единую классификацию.

### **1. Удовлетворенность как отношение личности**

Употребляется в советской социально-психологической литературе. По словам В.Н. Мясищева, отношение «...представляет собой потенциальный аспект психологических процессов, связанных с избирательной и субъективной активностью личности» [5, с. 96]. С этой позиции, отношений человека, в процессе деятельности проявляются через такие аспекты человеческой психики как потребности, склонности, оценки, вкусы, принципы и убеждения. Эстонский исследователь Т.А. Китвель рассматривал удовлетворенность как «индикатор отношений в процессе деятельности и интерпретируя данные опроса об удовлетворенности трудом, считал, что опрошенные в своих высказываниях опираются, прежде всего, на свое отношение к труду» [6].

### **2. Удовлетворенность как состояние**

Согласно данному подходу, категория удовлетворенности/неудовлетворенности – это полярные эмоционально-психические состояния, характеризующие восприятие личностью различных сторон деятельности. «Удовлетворенность трудом», – пишет Р. Штольберг, – не что иное как «психическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы» [7, с. 23].

Автор попытался систематизировать человеческие потребности как основу для группировки трудовых мотивов, требований личности, факторов удовлетворенности трудом. Он выделяет пять основных видов потребностей: 1) потребность в труде; 2) потребность в развитии умственных и физических способностей; 3) потребность в творческой деятельности в коллективе, в социальных контактах при кооперации, в социальной защищенности; 4) потребность в материальном обеспечении; 5) потребность в социальной интеграции через процесс труда [7, с. 29]. Советский и российский психолог Р.Х. Шакуров в своих трудах анализирует удовлетворенность как эмоциональное состояние, которое находит свое выражение в следующих формах: «в переживаниях, имеющих ситуационный характер, и устойчивых настроениях» [8]. А.Л. Свенцицкий рассматривает удовлетворенность как «...психическое состояние личности, вызванное соотношением между уровнем ее притязаний и реальными возможностями их осуществления» [9, с. 24]. Он отмечает, что удовлетворенность на эмпирическом уровне может определяться с помощью субъективных оценок, в зависимости от ситуации.

Таким образом, анализируя вышеизложенные позиции можно сделать вывод, что понятие удовлетворенности как состояние зависит от особенностей личности и определяется целым комплексом параметров: переживаниями, настроениями и притязаниями субъекта.

### **3. Удовлетворенность как оценка трудовой ситуации**

Оценка – это субъективное отношение не столько к труду, сколько к ценности труда, условиям трудовой деятельности, ситуации и факторов, определяющих эти ценности в процессе взаимодействия личностей.

Здесь отсутствует единое общепринятое мнение среди исследователей. Проведенные под руководством Э. Мэйо знаменитые «Хоторнские эксперименты» 1927–1932 гг. позволили утверждать, что удовлетворенность труда зависит, прежде всего, от «неформальных отношений между рабочими, возможностью их участия в управлении, формы внешнего контроля и т. д.» [10].

Наиболее авторитетной в психологии считается двухфакторная теория удовлетворенности трудом Ф. Херцберга (1959), выделяющая две группы факторов или критериев. Это: 1) «гигиенические факторы» (внутренние факторы), которые определяют у индивида возникновение чувства удовлетворенности условиями труда, статусом, межличностными отношениями, и т. д.; 2) «мотивационные факторы» (внешние факторы) которые связаны с потребностью самодостигновения и психологического развития человека: содержание труда, достижения в работе, признание со стороны окружающих, возможность квалификационного роста и продвижения [11]. В соответствии с данной теорией, «выделенные группы факторов независимы друг от друга, так как отсутствие неудовлетворенности автоматически не ведет к удовлетворенности и, наоборот» [12]. Так, ухудшение условий, связанных с факторами гигиены, как правило, формируют неудовлетворенность, но их улучшение, вызывает ее понижение, но не всегда создаст ощущения удовлетворенности. Важным показателем социально-психологического климата, эффективной деятельности и, как итог, удовлетворенности в коллективе зависит от степени влияния мотивационных факторов.

Опираясь на труды Ф. Херцберга, в середине 1960-х гг. Дж. У. Аткинсон разработал более общую (по сравнению с теорией Ф. Херцберга) теорию удовлетворенности. По его мнению, людей следует разделить на две группы, по

характеру доминирующей мотивации: те, кто стремится к успеху, и те, кто стремится избежать неудач.

Американские психологи (Т. С. Паркер, Р. А. Катцелл, Э. Э. Кюретон, Р. С. Бэррет, Ч. Л. Хулин, М. Р. Блад и др.) исследовали взаимосвязь удовлетворенности трудом в обратной зависимости от урбанизации. На основании исследований было установлено, что с увеличением степени урбанизации, перемены места жительства, работы и т. д. – растут и степень неудовлетворенности.

Феномен удовлетворенности в контексте оценок также рассматривается в трудах советских психологов: К. Г. Крупнова, И. Г. Столяра (1972). По мнению ученых, удовлетворенность трудом представляется в качестве «комплексной оценки трудовой ситуации, описывающей весь спектр влияний, испытываемых личностью в производственных условиях» [13].

#### **4. Удовлетворенность как установка**

Удовлетворенность рассматривается в рамках концепции аттитюда (attitude) как совокупность социально-фиксированных установок, содержащая когнитивный, эмоциональный и поведенческий компонент. Эти компоненты можно рассматривать как отдельные аспекты, но отношение личности определяется в совокупности всех элементов как реакция человека на явления внешнего мира. Исследователи В. А. Ядов, А. А. Кисель указывают, что при «повторении привычной ситуации деятельности его (субъекта) поведение мотивируется не потребностью как таковой, а ее «представителем» в виде «соответствующей диспозиции». Состояние удовлетворенности обуславливают социальные факторы, которые являются отражением объективных социальных условий трудовой деятельности в системе потребностей человека. Учитывая, что интеграция в систему социальных связей человека и удовлетворение его потребностей непрерывно связано с окружением человека, то в «структуре его отношений к действительности фиксируются социальные установки и другие диспозиционные образования». В том случае, если субъект деятельности попадает в привычную для него ситуацию, включающую реализацию его потребности, его поведение «мотивируется уже непотребностью, а ее «представителем» в виде соответствующей диспозиции» [14]. Таким образом, можно сделать вывод, что, в зависимости от рода деятельности и социальной группы, факторы удовлетворенности могут коренным образом различаться.

#### **5. Удовлетворенность как мотив**

Этимология термина «мотив» (от лат. «movere» – приводить в движение, толкать) трактует его как «побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих ее направленность» [15, с. 219]. К группе подходов, описывающих структуру трудовой мотивации и условия удовлетворенности трудом, традиционно относят иерархическую модель А. Маслоу и ERG-теорию С. Алдерфера.

Теория А. Маслоу предполагает, что мотивация формируется в соответствии с иерархией потребностей. Деятельность человека, направленная на удовлетворение его низших потребностей, равносильна уменьшению неудовлетворенности. Как правило, действия, стимулирующие удовлетворение высших потребностей, является мотивирующим источником удовлетворенности.

Теория С. Алдерфера представляет собой модификацию иерархической модели А. Маслоу. Исходным положением этой теории является гипотеза о существовании трех групп потребностей, перечисленных в определенном порядке: начиная, от наиболее конкретных и до наименее конкретных... Эти потребности в существовании (existence – E), отношениях с другими людьми (relatedness – R) и росте (growth – G). Согласно теории ERG, если «усилия, направленные на удовлетворение потребностей какого-либо уровня, постоянно приводят к фрустрации, то человек может регрессировать ... к поведению, удовлетворяющему более конкретные потребности» [16, с. 145]. Главным отличием данного подхода от иерархической модели А. Маслоу и особенностью является отказ от жесткого ранжирования потребностей.

Гораздо более удобной с практической точки зрения при оценке степени удовлетворенности трудом представляется теория справедливости Дж. Адамса. Согласно этой концепции, «люди сравнивают соотношения между тем, что они получают в своей рабочей ситуации (своими результатами), и затраченными на это усилиями (своими вложениями) с соотношением результатов и вложений других людей. К результатам относятся заработная плата, статус, должностной уровень. Наиболее значимыми вложениями являются: умения, знания, опыт, стаж работы, образование» [17]. Согласно теории справедливости, удовлетворенность трудом будет высокой, если соотношение результат/усилия индивида будет равно или несколько выше среднего значения для данного вида деятельности. Если соотношения ниже среднего, то вполне очевидно, что удовлетворенность резко падает, и данная ситуация воспринимается индивидом как явная несправедливость. Основным недостатком теории справедливости является то, что при анализе степени удовлетворенности не учитываются важные социально-психологические факторы: система межличностных отношений, статусно-ролевая позиция личности в неформальной структуре группы и т. п.

Для оценки степени удовлетворенности особое значение приобретают факторы, мотивирующие трудовую деятельность. Коллектив авторов корнельского трудового дискретного индекса (П. Смит, Л. Кендалл, Ч. Хулин) по итогам проведенного опроса выделяет «пять групп факторов удовлетворенности: оплата труда; карьера; психологический климат; отношения с руководством; непосредственно работа» [18].

Исследователями Д. Пельц и Ф. Эндрюс была проанализирована группа из тринадцати факторов удовлетворенности трудом: «соответствие работы, выполняемой специалистом, и его квалификации; возможность дальнейшего роста и развития работника: должностного и квалификационного; размер заработной платы; отношения с начальством и др». [19].

Анализ существующих концепций позволяет выделить следующие определения категории удовлетворенности:

– это отношение личности, складывающееся в процессе деятельности человека и проявляющееся через его потребности, склонности, оценки, вкусы, принципы и убеждения;

– это эмоционально-психическое состояние человека, связанное с внутренними переживаниями, устойчивыми настроениями, ситуативными состояниями, определяющими перспективные направления его активности;

- оценка личностью сложившейся трудовой ситуации в соответствии с потребностями (условия формальных и неформальных отношений, стиль управления, престижности работы, возможность дальнейшего продвижения, заработок);
- совокупность социально-фиксированных установок, содержащая когнитивный, эмоциональный и поведенческий компонент;
- мотивация деятельности, обуславливающая возможность удовлетворения потребностей многообразными факторами.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в настоящее время отсутствует единый подход к феномену удовлетворенности и ее детерминантам. Общим в различных трактовках удовлетворенности выступают: понимание ее как определенного функционального состояния; единство когнитивных и эмоциональных компонентов переживания; появление переживания как итога сравнительного анализа существующего с желаемым (или должным).

### Литература

1. Merriam-Webster dictionary [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.merriam-webster.com>. – Дата доступа: 23.10.2018.
2. Cambridge Dictionary [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dictionary.cambridge.org/ru/>. – Дата доступа: 23.10.2018.
3. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002. – 712 с.
4. Крысько, В. Г. Социальная психология: словарь-справочник по социальной психологии / В. Г. Крысько. – Минск : Харвест, 2001. – 688 с.
5. Мясичев, В. Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений / В. Н. Мясичев // Психологическая наука в СССР. – М., 1960. – Т.2. – С. 91-104.
6. Китвель, Т. А. О социально-психологических проблемах удовлетворенности трудом / Т. А. Китвель. – Таллин : Ин-т истории АН ЭССР, 1974. – 134 с.
7. Штольберг, Р. Социология труда / Р. Штольберг; пер. с нем. под общ. ред. и с предисл. А. В. Ермаковой. – М. : Прогресс, 1982. – 248 с.
8. Шакуров, Р. Х. Психология руководства педагогическим коллективом : учеб. пособие для педвузов / Р.Х. Шакуров ; – М.: РАО ИССО, 1995. – 184 с.
9. Свенцицкий, А. Л. Социальная психология управления : учеб. пособие / А. Л. Свенцицкий; под ред. Е. С. Кузьмина. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1986. – 175 с.
10. Mayo, G. E. The Basis of Industrial Psychology / G. E. Mayo // Bulletin of the Taylor Society. – 1924. – P. 249–259.
11. Herzberg, F. One more time: how do You motivate employces? / F. Herzberg // Harvard Business Review. January-Febraru. – 1968. – P.56–57.
12. Gaziell, H. H. Correlates of job satistasfaction: a study of the two factors theory in an educational setting / H. H. Gaziell // J. of Psychol. – 1986. – Vol. 120, № 6. – P. 613–62.
13. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин // Серия «Мастера психологии» – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
14. Ядов, В. А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования / В. А. Ядов, А. А. Кисель // Социологические исследования. – 1974. – №1. С. 78–87.
15. Петровский, А. В. Психология. Словарь / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский; под общ. ред. А.В. Петровского, А. Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
16. Гришина, Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности / под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. – СПб., 1997.– Вып.1. – С. 143–156
17. Кнышов, А. В. Анализ основных положений теории справедливости Джона Стейси Адамса / А. В. Кнышов, И. А. Моряк // Научный журнал NovaUm.Ru. Экономические науки. – 2017. – №7. – С. 99–101.

18. Smith, P. C. The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes / P. C. Smith, L. M. Kendall, C. L. Hulin. – Chicago : Rand McNally, 1969. – 186 с.

19. Пельц, Д. Ученые в организациях: об оптимальных условиях для исследований и разработок / Д. Пельц, Ф. Эндрюс. – М. : Прогресс, 1970. – 472 с.

Статья посвящена актуальной проблеме-анализу удовлетворенности как социально-психологической категории.

В ней рассмотрены различные подходы к пониманию данного феномена, дан теоретический анализ принятых научных представлений, описаны сильные и слабые стороны различных трактовок понятия удовлетворенности.

Автор систематизировал представления о предмете исследования, выделив встречные определения и подходы в единую классификацию, проанализировал и описал ведущие определения удовлетворенности.

УДК 4(476)«1921 /1939»+94(438)«1921/1939»

## **НЕЛЕГАЛЬНЫЙ ТОВАРООБОРОТ НА БЕЛОРУССКОМ УЧАСТКЕ СОВЕТСКО-ПОЛЬСКОЙ ГРАНИЦЫ В 1921-1939 ГГ.**

**В. Н. КУЗЬМИЧ**

*Брестский государственный технический университет  
г. Брест, Беларусь*

В условиях экономической разрухи в советской Беларуси и послевоенного экономического кризиса Речи Посполитой неизбежным следствием недостатка промышленных товаров и продуктов питания стала контрабанда. Причин резкого увеличения контрабандных потоков на белорусском участке советско-польской границы было несколько. Во-первых, дефицит товаров народного потребления в БССР. В начале 20-х гг. жители испытывали недостаток практически всего: продуктов питания, товаров первой необходимости, мануфактурных изделий, техники и оборудования и т. д. [14, с. 147]. В обратную сторону через Польшу шел один из путей переправки золота и ценностей из советских республик. Эмигранты и зажиточные граждане предпочитали переводить свои сбережения в золото, ценности или валюту и тайными путями переводить их на хранение в европейские банки [2, л. 4].

Вторая причина распространения контрабанды – слабость пограничных служб. До кардинальной реорганизации пограничных войск и в БССР и в Польше в 1924 г. граница охранялась слабо, что давало возможность почти беспрепятственного провоза товаров. Плохо охранялись и пограничные пункты, и участки между ними, контрабанду можно было провезти и через таможенные пункты и в обход них. Поэтому максимальный уровень контрабандных потоков был в 1921 – 1924 гг.

Следующая причина участия в контрабанде значительного числа пограничного населения – высокий уровень безработицы по обе стороны границы, вызванной сокращением промышленного производства и посевных площадей. Так, в мае 1924 г. в БССР насчитывалось 25 000 безработных [11, с. 96]. В Польше на январь 1926 г. было 267 732 безработных [1, с. 28], из них в городах