ISSN 2078-5526.Вісник Львівського університету.Серія педагогічна.2017.Випуск 32.С. 128–137
Visnyk of Lviv University. Series Pedagogics. 2017. Issue 32. P. 128–137

УДК 378.12

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВНЗ

Ірина Аннєнкова

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
вул. Дворянська, 2, Одеса, Україна, 65026

Проаналізовано сутність поняття "задоволеність професійною діяльністю науково-педагогічних працівників ВНЗ". З'ясовано, що задоволеність персоналу є інтегральною характеристикою.

Доведено, що під час оцінки задоволеності науково-педагогічних працівників потрібно також враховувати специфіку їхньої праці. Визначено, що задоволеність науково-педагогічних працівників професійною діяльністю має дві складові – задоволеність діяльністю і задоволеність професією.

Ключові слова: задоволеність, професійна діяльність, структура задоволеності, науково-педагогічний працівник, модель, фактор.

Професорсько-викладацький склад є головним та найціннішим активом вищого навчального закладу. Від ступеня задоволеності науково-педагогічних працівників професійною діяльністю, вдосконалення форм її організації та забезпечення залежить ефективність освітньої діяльності навчального закладу. Саме з оцінки ступеня задоволеності співробітників повинен починатися процес вивчення думки всіх зацікавлених сторін ВНЗ. Тому важливість такої оцінки зумовлена потребами як керівництва ВНЗ, так і науково-педагогічних працівників.

Сутність задоволеності працею та її складові розглядали С. Адамс, Г. Акопов, В. Врум, Ф. Герцберг, О. Здравомислов, Ф. Ільясов, Т. Кітвель, Е. Локк, Е. Мейо, В. М'ясищев, М. Рогов, Р. Шакуров, Р. Штольберг, В. Ядов та ін. Задоволеність викладача професією вивчали А. Реан, В. Гордієнко, О. Осадчук, М. Кондратьєв, О. Казанцева. Питання оцінки задоволеності персоналу ВНЗ досліджували Р. Блекбум, О. Васильєва, Л. Еванс, Д. Еддінгтон, Е. Коротков, Н. Новокрещенова, Б. Феng, Р. Шарма та ін. Проте питання проведення досліджень задоволеності науково-педагогічних працівників ВНЗ з позиції системного, процесного та кваліметричного підходів недостатньо розкриті в науковій літературі.

Аналіз змісту наукових праць з проблем моніторингу якості професійної діяльності науково-педагогічних працівників свідчить, що вони стосуються окремих аспектів або ланок моніторингу і здебільшого зосереджені на контролі за кінцевими результатами діяльності, зокрема, рівнем

© Аннєнкова І., 2017

підготовки студента. Проте якими би досконалими не були методи оцінки якості діяльності, вони не дають прямої інформації про те, як можна цю якість підвищувати. Адже впливати на якість результату – означає змінювати що-небудь у самому процесі, за допомогою якого отримують цей результат.

З огляду на те, що результат професійної діяльності значною мірою визначається суб'єктом цієї діяльності, виникає потреба у вивченні уявлень науково-педагогічних працівників про якість професійної діяльності й шляхи її підвищення. Зокрема, варто мати на увазі, що всі учасники, безпосередньо залучені в реальний освітній процес, крім уявлень про якість, мають і свої певні інтереси й думки про те, що потрібно міняти не тільки у своїй роботі, а й у роботі інших. Інтегральним чинниками, який відображає ставлення людини до власної праці, є задоволеність професійною діяльністю. Ми вважаємо, що за допомогою моніторингу задоволеності професійною діяльністю можна виявити чинники, які впливають саме на процес діяльності і закономірно визначають її результативність.

Наша мета – визначення критеріїв задоволеності професійною діяльністю науково-педагогічних працівників ВНЗ. Реалізація мети відбувалася шляхом розв'язання таких завдань: розкриття сутності поняття "задоволеність професійною діяльністю", визначення специфіки та основних підходів до визначення критеріїв задоволеності працею в умовах ВНЗ.

Останнім часом у низці міжнародних документів з менеджменту питанням потреб та очікувань персоналу приділяють велику увагу.

Згідно з міжнародними стандартами ISO серії 9000 персонал, який надає послуги або включений у процес виробництва, є однією зі сторін, зацікавлених в ефективній діяльності компанії поряд з її клієнтами. Відповідно до ДСТУ ISO 9004:2009 "Управління задля досягнення сталого успіху організації. Підхід на основі управління якістю" організації потрібно визначити потреби та очікування своїх працівників у визнанні їхньої діяльності, задоволеності роботою, а також у їхньому розвитку. Така увага допомагає забезпечувати повне залучення та сильну мотивацію працівників. Питання оцінки задоволеності персоналу організації відображає і стандарт ДСТУ ISO 10014:2008 (ISO 10014:2008, IDT) "Управління якістю. Настанови щодо реалізації фінансових та економічних переваг". Дослідження задоволеності/сприйняття персоналу розглянуто в стандарті як метод, який застосовують для досягнення сталого успіху організації і визначений, як "метод отримання інформації від персоналу організації про його задоволеність". У 2012 р. міжнародна організація зі стандартизації ІСО ухвалила міжнародний стандарт ISO 10018:2012 "Менеджмент якості. Настанови щодо участі та компетентності персоналу" (ISO 10018:2012 "Quality management – Guidelines on people involvement and competence"), заснований на стратегічному процесному підході, що сприяє залученості й

створює компетентність персоналу на всіх рівнях організації. Стандарт передбачає наявність двох інструментів оцінки ефективності робіт щодо залучення персоналу, а саме: оцінки задоволеності персоналу та самооцінки діяльності організації. Детальніше термін "задоволеність персоналу", його зміст і чинники, які зумовлюють задоволеність, у стандартах не розкрито. Однак задоволеність персоналу є одним із критеріїв моделі досконалості Європейського фонду менеджменту якості (EFQM).

Для визначення критеріїв задоволеності працею у системі професійної діяльності науково-педагогічних працівників вищого закладу з'ясуємо сутність категорії "задоволеність професійною діяльністю" та основні її компоненти.

Зазначимо, що найчастіше у наукових дослідженнях використовують такі поняття, як "задоволеність працею" і "задоволеність роботою", які є за своєю сутністю тотожними.

Задоволеність є одним із понять, за допомогою якого найчастіше робили спроби аналізувати і розкривати ставлення людини до праці. Головне значення у розумінні цього феномену мали теорії мотивації. У дослідженнях західних учених задоволеність працею розглядали в рамках основних теорій мотивації: двофакторної теорії Ф. Герцберга, теорії людських відносин Е. Мейо, теорії комплексної мотивації Портера-Лоутера, теорії очікування В. Врума, теорії справедливості С. Адамса та ін.

Дослідник Е. Локк дав найбільш відоме і поширене визначення задоволеності персоналу, яку він розглядає як позитивний емоційний стан, що є результатом оцінки роботи або трудової кваліфікації [9; 5].

Одними з перших вітчизняних соціологів, які запропонували свою концепцію задоволеності працею, були В. Ядов та А. Здравомислов. Зокрема, на думку А. Здравомислова, задоволеність працею є відносним насиченням потреб, пов'язаних з трудовою діяльністю. Проте оскільки люди усвідомлюють потреби лише у формі інтересів, то задоволеність є станом реалізації відповідних інтересів. У зв'язку з цим стан задоволеності працею треба оцінювати не безвідносно, а в зіставленні з певними суспільно значущими інтересами робітника, зумовленими суспільно значущими потребами трудової діяльності [7]. Науковці В. Ядов та А. Кіссель розглядають задоволеність працею як рівень адаптації працівника у виробничій організації, який свідчить про те, що вимоги, які до нього висувають, і надані йому можливості відповідають його потребам та орієнтаціям, соціальним установкам, спрямованості інтересів [8].

У соціологічній літературі також немає універсального трактування поняття "задоволеність працею". Задоволеність інтерпретують як показник ставлення до праці; показник соціального статусу індивіда і як міру адаптації індивіда до соціальної реальності; ступінь адаптації працівника до

виробничої ситуації; ступінь відповідності особистісних і матеріальних чинників виробництва; характеристику трудової активності; показник успішності трудової діяльності.

Залежно від інтерпретації поняття "праця" виокремлюють два підходи у визначені терміна задоволеність працею. У межах першого підходу працю інтерпретують як процес задоволення потреб людини, і відповідно, "задоволеність працею розуміють як оцінку ступеня насичення потреб, які особистість прагне вдовольнити у сфері, пов'язаній з процесом праці" [3, с. 9]. Це зумовлює використання в теорії задоволеності таких термінів, як потреба, мотив, установка, ставлення, а також динамічних моделей задоволеності, що розглядають функціонування цього феномену в ході зміни стану складових елементів цієї моделі. Якщо ж термін "праця" трактують як "суспільне розділення функцій, за допомогою яких реалізується існування системи" [3, с. 9], то задоволеність працею розуміємо як задоволеність соціальним статусом. У цьому разі теорії задоволеності працею розробляють за допомогою таких понять, як соціальний статус, обмін, соціальне порівняння тощо. Під час трактування праці як діяльності в системі суспільного розподілу праці використовують статичні моделі задоволеності. У них задоволеність є стійким утворенням, що співвідносить індивіда і те місце, яке він займає у системі розподілу праці.

Проаналізувавши наявні у психології та соціології підходи до визначення сутності задоволеності, Є. Ільїн розділив їх на два напрями: загальнопсихологічний (задоволеність як стан, як мотив) і соціально-психологічний (задоволеність як оцінка, ставлення, установка) [2].

Отже, виконаний аналіз чинних концепцій задоволеності дає підстави дійти висновку, що нема єдиної теорії, яка пояснює цей феномен. Узагальнюючи описані вище підходи до визначення задоволеності персоналу, під задоволеністю професійною діяльністю науково-педагогічних працівників ВНЗ будемо розуміти інтегральну характеристику, яка динамічно розвивається, відображає ставлення персоналу до навчального закладу загалом і своєї роботи, зокрема її визначають на підставі співвіднесення співробітниками пропонованих організацією можливостей та умов діяльності з власними вимогами і потребами.

Ми погоджуємося з думкою В. Гордієнка, що задоволеність виникає спочатку як психологічний результат і є фактором, що стимулює розвиток особистості в професійній діяльності, а також може бути одним з релевантних критеріїв особистісно-професійного розвитку викладача. Цей критерій найбільшою мірою відповідає новому розумінню цілей і результатів професійного розвитку науково-педагогічного працівника в сучасних освітніх та соціокультурних умовах, а також реалізації гуманістичного аспекту взаємовідношення людини і трудової діяльності [1].

У дослідженнях, які стосуються задоволеності працею, структуру задоволеності розглядають здебільшого у вигляді структури мотивів або чинників задоволеності. Задоволеність працею розділяють на певній підставі на структурні складові, кожна з яких містить в собі деяку групу чинників задоволеності.

Науковців В. Патрушев і Н. Калмакан зазначають, що "чинником" може бути все те, що певною мірою впливає на ступінь задоволеності працею. Виявлення цих чинників важливе, з одного боку, для розуміння суті задоволеності працею, визначення минулих і майбутніх тенденцій зміни її ступеня і змісту. З іншого боку, це потрібно для практичних цілей: вироблення науково обґрунтованих критеріїв суспільної оцінки рівня задоволеності працею тієї чи іншої соціальної групи, колективу, всіх трудящих, визначення засобів та ступеня впливу тих чи інших факторів на цей рівень, використання в практиці економічного і соціального планування та прогнозування та ін. [6, с. 34].

Задоволеність професійною діяльністю, на думку Г. Лозової, охоплює дві складові – задоволеність професією і діяльністю. Дослідниця пропонує визначати задоволеність діяльністю за критеріями, що відображають її сутність, умови здійснення та міжособистісні стосунки, а задоволеність професією – за критеріями, що характеризують професійні можливості, досягнення і надбання. Авторка конкретизує ці складові стосовно педагогічної діяльності. Як показники задоволеності педагогічною діяльністю вона розглядає задоволеність її змістом, самим процесом, досягнутими результатами, суспільною значущістю, організацією діяльності, матеріально-технічним забезпеченням, санітарно-гігієнічними умовами, а також стосунками з колегами, учнями та керівництвом; до показників задоволеності педагогічною професією зачисляє задоволеність престижністю професії, професійним статусом (категорією, званням), перспективами кар'єрного зростання, рівнем підготовленості, рівнем професіоналізму, відповідністю професії характеру, можливістю самовдосконалення, можливістю творчості, можливістю широкого спілкування, матеріальними доходами від професії і професійними пільгами [4].

Останніми роками, зазвичай за кордоном, почали з'являтися і розвиватися теоретичні дослідження, що стосуються питань оцінки задоволеності персоналу у вищих навчальних закладах. Наприклад, Р. Блекбум, Д. Еддінгтон і Д. Клос [11] вивчали вплив стресу на роботу співробітників освітніх організацій і ступінь їхньої задоволеності роботою і життям. Зокрема, Р. Шарма, Р. Гріфет, І. Матей, Д. Зайек [13] досліджували вплив задоволеності персоналу освітніх установ на плинність кадрів, прихильність персоналу, загальну ефективність і результати роботи всього університету. Спочатку дослідження припускали розвиток й адаптацію

наявних теорій задоволеності, проте сьогодні інтерес до означеної тематики зростає, і з'являються нові дослідження як теоретичного, так і практичного характеру. Теоретичні дослідження спрямовані на виявлення основних чинників, що впливають на задоволеність персоналу вищих навчальних закладів. Дослідник, П. Уайтфорд виділяє такі чинники, як взаємини з колегами, робочі умови, а також престижність навчального закладу [10]. Ф. Люфанс називає основними показниками задоволеності оплату праці, вид діяльності та кар'єрне зростання [11].

Практичні дослідження зарубіжних вчених ґрунтуються на оцінці рівня задоволеності працівників конкретних університетів та розробці практичних рекомендацій щодо її підвищення. Зарубіжні дослідники під час аналізу ступеня задоволеності персоналу вищих навчальних закладів виділили такі критерії задоволеності (таблиця 1).

Таблиця 1

Зарубіжні підходи до розуміння критеріїв, що визначають задоволеність персоналу ВНЗ

Автори	Критерії	Зміст критеріїв
1	2	3
Р. Шарма і Дж. Джуті [13]	внутрішні	взаємини зі студентами, сприйняття студентами конт-ролю з боку викладачів, привабливість професії та ін.
	зовнішні	оплата праці, безпека установи, доступ до послуг і ресурсів ВНЗ та ін.
	демографічні	стать, вік, освіта, сімейний стан
Дж. Ніколсон [12]	критерії трьох сфер діяльності	Керівництво, процес прийняття рішень, комунікаційний процес
Л. Еванс [12]	3 рівня критеріїв задоволеності	політика вузу, пропоновані ВНЗ послуги, оплата праці стиль керівництва, організаційний клімат задоволеність внутрішніх потреб.
Б. Фенг [12]	Ключові критерії задоволеності	особисте задоволення від роботи; рівень стресу; дохід; взаємини з колегами; взаємини з керівництвом
Н. Новокрещенова [5]	соціально психологічні	рівень організаційної культури ВНЗ; відносини в колективі; відносини з безпосереднім керівництвом; надання соціальних пільг; медичне обслуговування; система харчування
	організаційно управлінські	рівень оплати праці; оснащення робочих місць; фізичні умови праці; безпека та охорона праці; інформування про зміни, які вносить керівництво ВНЗ; ефективність обміну інформацією; можливість участі в прийнятті управлінських рішень

	професійний ріст і розвиток	можливість просування по службі; визнання заслуг, успіхів і досягнень
	репутація ВНЗ	роль ВНЗ у суспільстві; місія та бачення ВНЗ; цілі і стратегія ВНЗ

Відсутність єдиної загальновизнаної структури критеріїв задоволеності пов'язана з тим, що в разі їхнього вибору під час проведення оцінювання кожний вищий навчальний заклад орієнтується на специфіку своєї діяльності та особливості праці свого персоналу.

Ми суголосні з думкою Н. Новокрещенової, що під час оцінки задоволеності такої категорії, як науково-педагогічні працівники, потрібно також враховувати специфіку їхньої праці [5]. Проблема оцінки задоволеності цієї категорії є складною через творчу та інтелектуальну специфіку праці, а також неможливість кількісно визначити результат роботи. У разі дослідження задоволеності науково-педагогічних працівників треба оцінювати ступінь їхньої задоволеності не тільки роботою у ВНЗ загалом, а й також аспектами, що стосуються окремих видів діяльності, а саме навчальної, навчально-методичної, виховної, організаційно-управлінської та науково-дослідної. Кожний з цих видів діяльності дає змогу викладачам задовольняти окремі види потреб і тому не може бути проігнорований під час проведення дослідження задоволеності роботою.

На підставі аналізу зарубіжної та вітчизняної наукової літератури ми розробили факторно-критеріальну модель задоволеності професійною діяльністю науково-педагогічного працівників ВНЗ. Параметрами моделі є задоволеність діяльністю і задоволеність професією.

Параметр *"задоволеність діяльністю"* охоплює такі чинники: управління діяльністю ВНЗ, умови праці, робота підрозділів вищого навчального закладу, психологічний клімат, доступність інформації, організація навчального процесу. Параметр "*задоволеність професією"* визначають за такими чинниками, як професійні здобутки та умови підвищення кваліфікації.

Зазначені чинники забезпечуються відповідними критеріями, що виділені за допомогою логічного аналізу специфіки професійної діяльності науково-педагогічного працівника ВНЗ.

Чинник *"задоволеність управлінням діяльністю ВНЗ"* репрезентований критеріями: задоволеність цінностями, місією, політикою і стратегією ВНЗ; задоволеність управлінням змінами в діяльності ВНЗ; задоволеність діяльністю ректорату; задоволеність діяльністю деканату; задоволеність участю в ухваленні управлінських рішень.

Чинник *"задоволеність умовами праці"* описуємо критеріями: задоволеність матеріально-технічним забезпеченням робочого місця; задоволеність оплатою праці; задоволеність визнанням заслуг і досягнень

науково-педагогічних працівників; задоволеність охороною та безпекою праці; задоволеність системою мотивації професійної діяльності.

Чинник *"задоволеність роботою підрозділів ВНЗ"* має такі критерії: задоволеність організаційною структурою вищого закладу; задоволеність діяльністю навчального відділу; задоволеність діяльністю профспілкової організації; задоволеність діяльністю бібліотеки; задоволеність організацією харчування; задоволеність організацією медичного обслуговування.

Чинник *"задоволеність психологічним кліматом"* містить критерії: задоволеність стосунками з колегами по кафедрі; задоволеність ставленням з боку керівництва ВНЗ; задоволеність ставленням з боку керівництва факультету/інституту; задоволеність ставленням з боку керівництва кафедри; задоволеність рівнем професійної підготовки колег; задоволеність стосунками зі студентами.

Чинник *"задоволеність доступністю інформації"* розкриваємо такими критеріями: задоволеність обізнаністю у ВНЗ; задоволеність доступністю джерел інформації; задоволеність поінформованістю про цілі у сфері якості освіти.

Чинник *"задоволеність організацією навчального процесу"* характеризується такими критеріями: задоволеність розподілом навчального навантаження; задоволеність розкладом занять; задоволеність методичним забезпеченням; задоволеність станом навчальних аудиторій.

Чинник *"задоволеність професійними здобутками"* представлено критеріями: задоволеність системою мотивації професійної діяльності, задоволеність визнанням заслуг і досягнень науково-педагогічних працівників.

Чинник *"задоволеність умовами для підвищення кваліфікації"* визначаємо такими критеріями: задоволеність можливостями, наданими ВНЗ для підвищення педагогічної кваліфікації; задоволеність можливостями, наданими ВНЗ для підвищення наукової кваліфікації; задоволеність можливостями, наданими ВНЗ для підвищення кваліфікації за фахом.

Особливістю цієї моделі є можливість адаптації для кожного ВНЗ, що забезпечує її варіативність.

Отже, моніторинг задоволеності професійною діяльністю науково-педагогічних працівників ВНЗ на основі розробленої нами факторно-критеріальної моделі дає змогу відстежити динаміку показників задоволеності персоналу й на основі отриманих результатів ухвалювати управлінські рішення, які сприяють підвищенню рівня якості професійної діяльності викладачів.

Перспективою подальшого пошуку в напрямі дослідження є розробка методичного забезпечення проведення оцінювання задоволеності науково-педагогічних працівників ВНЗ.

1. *Гордиенко В. Н.* Удовлетворенность профессиональной деятельностью как психологический критерий личностно-профессионального развития учителя**:** дис. на соискание научной степени канд. психол. наук: специальность 19.00.07 – Педагогическая психология / В. Н. Гордиенко. – Иркутск, 2004. – 150 с.
2. *Ильин Е. П.* Удовлетворенность деятельностью как социально психологический феномен / Е. П. Ильин // Психофизиология изучения учебной и спортивной деятельности. – Л. : ЛГПИ, 1981. – С. 4–13.
3. *Ильясов Ф. Н.* Удовлетворенность трудом (анализ структуры, изменения, связь с производственным поведением) / Ф. Н. Ильясов ; [под ред. В. Г. Андреенкова]. – А. : Ылым, 1988. – 100 с.
4. *Лозовая Г. В.* Удовлетворенность тренеров спортивных школ своей професиональной деятельностью [Электронный ресурс]: дис. на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук : 19.00.07 / Галина Викторовна Лозовая. – М. : РГБ, 2003. – 168 с. – Режим доступа: http://diss.rsl.ru/diss/03/0363/030363020.pdf
5. *Новокрещенова Н. А.* Формирование системы оценки удовлетворенности персонала вуза: дис. на соискание научной степени канд. эконом. наук: специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: (менеджмент) / Н. А. Новокрещенова. – Саранск, 2014. – 244 с.
6. *Патрушев В. Д.* Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты / В. Д. Патрушев, Н. А. Калмакан. – М. : Наука, 1993. – 113 с.
7. Человек и его работа (социологическое исследование) / [Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова]. – М. : “Мысль”, 1967. – 392 с.
8. *Ядов В. А*. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования / В. А. Ядов, А. А. Киссель // Социологические исследования. – 1974. – № 1. – С. 78–88.
9. *Ashley S.* Walker Patricia A. Sorce. Correlates of Job Satisfaction of Early Career Employees in Printing and Publishing Occupations. A Research Monograph of the Printing Industry Center at RIT Rochester. NY. 2009 – P.75.
10. *Aziri B.* Job satisfaction: a literature review // Management research and practice, vol. 3.issue 4 (2011). p: 77–86.
11. *Ishfaq A., Talar I.* Relationship between Motivation and Job Satisfaction: A Study of Higher Educational Institutions. Journal of Economics and Behavioral Studies. – 2011. – Vol. 3, No. 2. – p. 94–100.
12. *Jiang Na.* A study of lecturers' job satisfaction in selected harbin city universities. China. Interdisciplinary journal of contemporary research in business. 2011. – Vol 3. No l.

13. *Sharma R. D.* Job satisfaction of university teachers: an empirical study JeevanJyoti Journal of Services Research, 2011. – Vol. 9, No. 2.– p. 51–80.

Стаття: надійшла до редколегії 15.11.2016
доопрацьована 15.03.2017
прийнята до друку 11.04.2017

RESEARCH AND TEACHING STAFF'S SATISFACTION BY PROFESSIONAL ACTIVITY AT THE UNIVERSITY

Iryna Annenkova

I. I. Mechnikov National University of Odessa
Dvoryanskaya Str., 2, Odessa, Ukraine, UA – 650256

The article defines the essence of the concept of "research and teaching staff's satisfaction by professional activity at the university". The research found out that the concept of "satisfaction by professional activity" is an integral characteristic. On the one hand, this concept expresses the attitude (evaluation, social settings and motives) of a professional towards their work through weighing up the benefits of some of its elements and drawbacks of the others. On the other hand, it describes the degree of compliance of human's demands to real working conditions and shows professional's psychological or emotional status in a specific period of time.

The article suggests taking into consideration the peculiarities of the work while evaluating the job satisfaction of research and teaching staff. Research and teaching staff's satisfaction by professional activity consists of two components: job satisfaction and profession satisfaction. The former one includes the following factors: university management, working conditions, university units' activity, psychological environment, access to the information, teaching process management. The latter is determined by such factors as professional excellence and further training.

Key words: satisfaction, professional activity, structure of satisfaction, research and teaching staff, model, factor.