

**СРАВНИТЕЛЬНОЕ
ИССЛЕДОВАНИЕ
СОСТАВНЫХ
ЭЛЕМЕНТОВ
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ
ТРУДОМ
В ИНТЕГРАТИВНОМ
АСПЕКТЕ****Введение**

Трудовая деятельность выступает в качестве неотъемлемой части жизнедеятельности общества, а именно – материальной базой его существования, а также сферой реализации духовных сил и интеллектуальных способностей человека. Поэтому удовлетворенность трудовой деятельностью – ключевой показатель социальной эффективности трудовой деятельности. Тема удовлетворенности трудом непосредственным образом оказывается связанной с отношением к нему, способами повышения его эффективности, и, следовательно, условиями в трудовой среде [1, с. 225].

Как известно, в процессе деятельности организации ключевой ее составной частью и одним из важнейших ее ресурсов выступают сотрудники. В современной научной литературе наблюдается постепенное осознание того, что максимально эффективное применение потенциала работников, формирование благоприятных условий для полного раскрытия их способностей, ресурсов и возможностей является собой один из наиболее значимых аспектов конкурентоспособности организации [2, с. 3].

Удовлетворенность человека трудом в данном контексте выступает одной из важнейших составляющих трудовой мотивации. Несмотря на сложные взаимозависимости между категориями удовлетворенности трудом и рабочими показателями, многие исследования доказывают, что высокий уровень удовлетворенности трудом профессионального коллектива способен оказывать позитивное влияние на эффективность профессиональной деятельности персонала [3, с. 381].

Настоящее исследование исходит из предположения, что работники, которые характеризуются высоким уровнем общей удовлетворенности трудом, имеют профессиональный и личностный интерес к выполняемой на рабочем месте деятельности, в то время как сотрудники с низкой общей удовлетворенностью трудом заинтересованы только в материальной составляющей профессиональной деятельности. Данное исследование опирается на результаты методики «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева [4].

Основная часть

Методика «Интегративная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева направлена на определение уровня интереса к выполняемой работе; уровня удовлетворенности достижениями в сфере профессиональной деятельности. Методика позволяет выявить уровень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами и руководством, удовлетворенности условиями труда; а также определить степень предпочтения выполняемой работы высокому заработку. Также данная методика позволяет определить уровень профессиональной ответственности и уровень притязаний сотрудника в профессиональной деятельности.

Опишем кратко этапы, составляющие данное исследование. Так, на первом этапе исследования был выявлен уровень удовлетворенности трудом, в соответствии с чем респонденты были разделены на 3 группы: с низкой (19 испытуемых), средней (19 испытуемых) и высокой (14 испытуемых) степенями удовлетворенности трудом. На втором этапе исследования была проанализирована каждая группа и выделены

её основные особенности по результатам применения методики. Третий этап исследования составило выявление статистически значимых различий между показателями трех групп выборки и проведен сравнительный анализ полученных показателей.

Обратимся к анализу и интерпретации результатов исследования. На первом этапе исследования с помощью методики «Интегративная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева был выявлен общий уровень удовлетворенности трудом. Выборка была разделена на 3 группы с низкой (19 человек), средней (19 человек), и высокой (14 человек) общей удовлетворенностью трудом.

Выбранная методика позволяет оценить не только общий уровень удовлетворенности трудом, но и его составные части. Проанализируем степень удовлетворенности различными составными элементами труда в каждой группе выборки.

Результаты применения методики «Интегративная удовлетворенность трудом» в группе с высокой общей удовлетворенностью трудом представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Данные по отдельным элементам удовлетворенности трудом в группе с высокой общей удовлетворенностью трудом

Характеристика	М	S	Степень удовлетворенности
Интерес к работе	3,87 (6)	0,99	высокая
Удовлетворенность достижениями в работе	2,42 (4)	0,65	высокая
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	3,07 (4)	0,92	высокая
Удовлетворенность условиями труда	3,64 (4)	0,36	высокая
Профессиональная ответственность	1,14(2)	0,36	высокая
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,64 (6)	0,84	средняя
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3,42 (6)	0,51	средняя
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	0,92 (4)	0,27	низкая
Общая удовлетворенность трудом	21,5 (36)	0,76	высокая

В рамках первой группы показатели общей удовлетворенности трудом варьируются от высокой степени удовлетворенности (М = 3,87) до низкой степени (М = 0,92). К группе характерис-

тик с высоким значением удовлетворенности будут относиться следующие категории: интерес к работе (М = 3,87), удовлетворенность достижениями в работе (М = 2,42), уровень притязаний

в профессиональной деятельности ($M = 3,07$), удовлетворённость условиями труда ($M = 3,64$), профессиональная ответственность ($M = 1,14$). В группу характеристик со средними значениями удовлетворённости вошли следующие категории: удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками ($M = 3,42$), удовлетворенность взаимоотношениями с руководством ($M = 3,46$). Группу с низкими значениями удовлетворённости составила одна характеристика – предпочтение выполняемой работы высокому заработку ($M = 0,92$).

Можно отметить, что категории, получившие высокую оценку (интерес к работе, удовлетворённость достижениями в работе, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворённость условиями труда, профессиональная ответственность), не касаются производственных отношений, под которыми понимаются отношения испытуемых внутри профессионального коллектива и с руководством. Они относятся либо к собственно эмоциональным реакциям сотрудников непосредственно на выполняемую работу, либо на возможности карьерного роста и общей организации рабочего пространства. Наибольшее согласование наблюдается в оценке профессиональной ответственности ($S = 0,36$). Наименее однородными являются результаты по критерию уровень притязаний в работе ($S = 0,92$). Однако, полученный показатель стандартного отклонения не выходит за пределы единицы.

Следующей идёт группа характеристик со средними значениями, представленная двумя пунктами: удовлетворённость взаимоотношениями с руководством и с коллегами, представленными характеристиками социального плана. На этом уровне можно предположить, что испытуемые взаимоотношениями с руководством и коллегами удовлетворены в меньшей степени, нежели отношением к самой работе.

И, наконец, группу характеристик с низкими значениями составил всего один пункт

– предпочтение выполняемой работы высокому заработку. Испытуемые данной группы были единодушны в своей оценке, поскольку стандартное отклонение по этому параметру имеет наименьший показатель ($S = 0,27$). На основании этого можно предположить, что материальный стимул является более значимым, чем непосредственное отношение к выполняемой работе.

Таким образом, испытуемые группы с высокой общей удовлетворённостью трудом высоко оценили интерес к работе. Попробуем проследить, **чем** подкрепляется этот интерес. Одним из таких факторов является материальное и финансовое обеспечение, а также высокая удовлетворённость достижениями в **работе**, высокий уровень притязаний и профессиональной ответственности. Сочетание таких характеристик может быть свидетельством высокого профессионализма данной группы. Также можно отметить, что в данной группе высокая удовлетворённость трудом связана с самореализацией испытуемых на рабочем месте. Иными словами, они, обладая высокой профессиональной ответственностью, ставят для себя значимые цели и добиваются их, что в свою очередь ведёт к повышению удовлетворённости трудом. Резюмируя всё выше сказанное, можно сделать вывод, что в группе с высокой удовлетворённостью трудом сотрудники заинтересованы в выполняемой работе. Удовлетворены возможностями достижения на профессиональном месте, степенью профессиональной ответственности и условиями труда. И в средней степени их удовлетворяют сложенные производственные отношения как внутри коллектива, так и с руководством. Сочетание вышеизложенных характеристик указывает на то, что в данной группе высокая удовлетворённость трудом связана с самореализацией сотрудников.

2. Результаты исследования в группе выборки со средней степенью общей удовлетворённостью трудом представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Данные по отдельным элементам удовлетворённости трудом в группе со средней общей удовлетворённостью трудом

Характеристика	м	s	Степень Удовлетворённости
Интерес к работе	3,79 (6)	0,91	высокая
Удовлетворённость достижениями в работе	2,26 (4)	0,45	средняя
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3,42 (6)	0,83	средняя

Продолжение таблицы

Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2,42 (4)	1,01	средняя
Удовлетворённость условиями труда	2,47 (4)	0,69	средняя
Профессиональная ответственность	0,42 (2)	0,5	средняя
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	2,47 (6)	0,9	низкая
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	0,26 (4)	0,45	низкая
Общая удовлетворённость трудом	17,78 (36)	0,71	средняя

Классифицируем все составные характеристики удовлетворённости трудом на группы категорий с высокой, средней и низкой степенями удовлетворённости.

Группу характеристик с высоким уровнем удовлетворённости составила одна характеристика – интерес к работе ($M = 3,79$). В группу характеристик со средними значениями удовлетворённости вошли следующие пункты: удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками ($M = 3,42$), удовлетворённость достижениями в работе ($M = 2,26$), уровень притязаний в профессиональной деятельности ($M = 2,42$), удовлетворённость условиями труда ($M = 2,47$), профессиональная ответственность ($M = 0,42$). К группе, где составные элементы удовлетворённости труда получили низкие баллы, относятся такие характеристики, как предпочтение выполняемой работы высокому заработку ($M = 0,26$) и удовлетворенность взаимоотношениями с руководством ($M = 2,47$).

На основании полученной классификации составных элементов удовлетворенности трудом можно сделать определенные выводы. Так, в данной группе испытуемых наблюдается высокая степень удовлетворённости критерием интереса к работе, однако, материальное вознаграждение является более значимым фактором, нежели собственно выполняемая работа ($S = 0,27$).

Удовлетворённость возможностями карьерного роста и другими факторами производственного процесса в данной группе наблюдается в средней степени. Наибольшую разнородность показатели данной группы проявили в оценке уровня притязаний ($S = 1,01$) и интереса к работе ($S = 0,91$). А такие факторы, как удовлетворённость достижениями в работе ($S = 0,45$) и профессиональная ответственность ($S = 0,5$), оценены большинством испытуемых как средние. Это может быть свидетельством того, что сотрудники данной группы обладают умеренной профессиональной ответственностью, и хоть у них и разный уровень притязаний, уровень удовлетворённости достижениями в работе остается в средних значениях.

Также необходимо отметить, что степень удовлетворённости социальным фактором, представленным удовлетворённостью взаимоотношениями с коллегами, оказалась ниже, чем степень удовлетворённости критерием интереса к работе. В оценке удовлетворённости взаимоотношениями с сотрудниками имел место разброс мнений ($S = 0,83$).

3. Результаты проведения методики «Интегративная удовлетворённость трудом» в группе испытуемых с низкой степенью удовлетворённости трудом представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Данные по методике удовлетворённости трудом в группеснизкойобщей удовлетворённостью трудом

Характеристика	M	S	Степень Удовлетво-рённости
Интерес к работе	2,63 (4)	1,3	средняя
Удовлетворённость достижениями в работе	2,03 (4)	1,11	средняя
Удовлетворённость условиями труда	2(4)	0,74	средняя

Продолжение таблицы

Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	1,9(6)	1,52	низкая
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	2,6(6)	1,42	низкая
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,6 (4)	1,21	низкая
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	0,52 (4)	0,51	низкая
Профессиональная ответственность	0,79 (2)	0,41	низкая
Общая удовлетворённость трудом	13.36(36)	2,11	низкая

Как видно из таблицы, ни одна из характеристик удовлетворённости трудом не получила высоких значений. Группа со средними значениями удовлетворённости трудом состоит из таких элементов, как интерес к работе, удовлетворённость достижениями в работе, удовлетворённость условиями труда. В группу с низкими значениями удовлетворённости вошли все остальные характеристики: предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, уровень притязаний в профессиональной деятельности, профессиональная ответственность. Как мы заметили, показатели, которые были оценены выше

других факторов, относятся непосредственно к самой работе. Сотрудники проявляют интерес к выполняемой работе и оценивают общие условия труда средней степенью удовлетворённости.

Таким образом, нами были рассмотрены все составные характеристики удовлетворённости трудом и проанализированы их значения в группах с высокой, средней и низкой общей удовлетворённостью трудом.

Обратимся к сравнительному анализу трёх групп с целью выявления сходств и различий в распределении баллов по всем группам выборки исследования. Для этого приведем показатели критерия Н. Краскела-Уоллиса по характеристикам удовлетворённости трудом (таблица 4).

Таблица 4 – Критерий Н. Краскела-Уоллиса по характеристикам удовлетворённости трудом

Характеристики удовлетворённости трудом	Н	Р
Интерес к работе	9,914	0,007
Удовлетворённость достижениями в работе	10,446	0,005
Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками	13,729	0,001
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	10,342	0,005
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	11,647	0,003
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	14,102	0,009
Удовлетворённость условиями труда	15,506	0,004
Профессиональная ответственность	13,778	0,001

Сравнивая группы выборки исследования с низкой, средней и высокой степенями общей удовлетворенности трудом, мы получили следующие результаты. Интерес к работе выражен в высокой степени в группе с высокой и средней степенями общей удовлетворенности трудом, в средней степени – в группе с низкой удовлетворенностью трудом. Удовлетворенность достижениями в работе высоко оценена в группе с высокой степенью удовлетворенности трудом, и в средней степени в группе со средней и низкой удовлетворенностью трудом. Взаимоотношения в коллективе были оценены средне в группе с высокой и средней степенью удовлетворенности трудом и низко – в группе с низкой удовлетворенностью трудом. Степень удовлетворенности взаимоотношениями с руководством средне оценили только респонденты с высокой общей удовлетворенностью трудом. Двумя другими группами данные взаимоотношения были оценены низко. Высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности был выявлен в группе с высокой удовлетворенностью трудом, средний уровень притязаний в профессиональной деятельности – в группе со средней

удовлетворенностью трудом, и низкий – в группе с низкой удовлетворенностью трудом. Высокий уровень удовлетворенности условиями труда наблюдается в группе с высокой удовлетворенностью трудом, в средний уровень – в группе со средней степенью общей удовлетворенности, и низкий – в группе с низкой общей степенью удовлетворенности.

Заключение

Таким образом, исходя из полученных в ходе исследования результатов, можно сделать практический вывод о том, что рост мотивации работников на повышение их готовности к напряженной деятельности в интересах организации требует не только исключения внешних факторов, негативно воздействующих на удовлетворенность работников, но и создания условий для повышения их внутренней мотивации, составляющими которой являются такие компоненты, как признание достижений, возможности профессионального и должностного роста, предложение перспективной и содержательной работы.

Литература

- 1 Грачев А.А. Организационные факторы удовлетворенности трудом и жизнью рабочих и служащих // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – №62. – 2008. – С. 225-230.
- 2 Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – № 3. – С. 2–15.
- 3 Parker, C.P., Baltes, P.P., Young, S.A., Huff, J.W., Altmann, R.A., Lacost, H.A. (2013). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- 4 Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 324 с.

References

- 1 Grachev A.A. Organizacionnye faktory udovletvorennosti trudom i zhizn'ju rabochih i sluzhashhih // Izvestija Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gercena. – №62. – 2008. – S. 225-230.
- 2 Ivanova T.Ju., Rasskazova E.I., Osin E.N. Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom // Organizacionnaja psihologija. – 2012. – Т. 2. – № 3. – S. 2–15.
- 3 Parker, C.P., Baltes, P.P., Young, S.A., Huff, J.W., Altmann, R.A., Lacost, H.A. (2013). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408
- 4 Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp. – М.: Izd-vo Instituta psihoterapii, 2002. – 324 s.