

Еремицкая Ирина Алексеевна

кандидат психологических наук, доцент,
начальник отдела заочного обучения
Астраханского государственного университета

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

Аннотация:

В статье изложены результаты эмпирического исследования особенностей удовлетворенности трудом работников университета. Определяется отношение работников к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом. Устанавливается связь общей удовлетворенности трудом с мотивирующими и гигиеническими факторами, социально-психологическими установками личности в мотивационно-потребностной сфере и ее основными потребностями. Проводится сравнение результатов двух групп работников университета: административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала и профессорско-преподавательского состава.

Ключевые слова:

удовлетворенность трудом, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, должности специалистов высшего образования.

Eremitskaya Irina Alekseevna

PhD in Psychology, Assistant Professor,
Head of Extramural Education Department,
Astrakhan State University

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF JOB SATISFACTION OF UNIVERSITY EMPLOYEES

Summary:

The article presents the empirical findings of the features of job satisfaction of university employees. The attitude of the employees towards different factors influencing job satisfaction is discussed. The author considers the correlation of the general job satisfaction and motivating and hygienic factors, social-psychological attitudes of a person in conative-and-need sphere and personal basic needs. The paper compares the results of two groups of university employees: non-academic members of university administration and assistants and higher-education teaching personnel.

Keywords:

job satisfaction, factors influencing job satisfaction, job positions of higher-education specialists.

Удовлетворенность трудом каждого работника является одним из элементов мотивационного ядра его личности и важным фактором, влияющим на эффективность работы организации в целом. Чем выше степень удовлетворенности трудом, тем больше сотрудник вовлечен в рабочий процесс и тем более эффективен его труд. Отсюда следует, что исследование удовлетворенности трудом позволит повысить эффективность труда, выявить причины и снизить показатели текучести кадров, определить мотивационные предпочтения работников, выяснить их настроение и причины недовольства, оценить эффективность внедрения новых программ в организации.

В научной литературе удовлетворенность трудом рассматривается как «эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания» [1, с. 413–414], «положительное (или отрицательное) оценочное суждение, которое каждый делает в отношении своей работы или рабочей ситуации» [2, с. 203]. Для оценки удовлетворенности трудом работник должен сопоставить результаты своего труда с теми целевыми и ценностными установками, ожиданиями, которые составили основу его мотивации к трудовой деятельности. В зависимости от данной оценки будет происходить регулирование дальнейшей активности трудового поведения работника и формирование его социального самочувствия.

Вышесказанное определило цель настоящего исследования – выявить особенности удовлетворенности трудом работников университета, относящихся к разным группам должностей специалистов высшего образования.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих задач:

- 1) выявить отношение работников университета к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом;
- 2) установить связь общей удовлетворенности трудом с мотивирующими и гигиеническими факторами, социально-психологическими установками личности в мотивационно-потребностной сфере и ее основными потребностями;
- 3) сравнить удовлетворенность трудом работников университета, относящихся к разным группам должностей специалистов высшего образования.

Для решения поставленных задач были использованы следующие методики: «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадоева [3] – в качестве основной, а также «Двухфакторный профиль Ф. Герцберга» [4], «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной, «Диагностика степени удовлетворенности основных потребностей» [5].

В работе также применялись математико-статистические методы обработки полученных данных [6], включающие в себя вычисление дескриптивных статистик (средние арифметические значения и ранжирование), критериев Колмогорова – Смирнова для одной выборки, Манна – Уитни, Стьюдента для независимых выборок, ранговой корреляции Спирмена и линейной корреляции Пирсона. Все расчеты выполнялись с помощью компьютерной программы IBM SPSS Statistics 21.

В исследовании приняли участие 66 работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханский государственный университет». В соответствии с должностями руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования [7] были выделены две группы специалистов (по 33 человека каждая). Это 1) работники административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (АХиУВП) (специалист по учебно-методической работе, диспетчер и т. п.) и 2) профессорско-преподавательский состав (ППС) (профессор, доцент, ассистент и т. п.).

С помощью критерия Колмогорова – Смирнова для одной выборки мы проверили нормальность распределения для количественных переменных. Для количественных переменных, распределение которых соответствует нормальному закону, были использованы параметрические критерии: линейная корреляция Пирсона, критерий Стьюдента для независимых выборок. Для порядковых и количественных переменных, распределение которых отличается от нормального закона, применены непараметрические критерии: ранговая корреляция Спирмена, критерий Манна – Уитни.

В таблице 1 представлены средние арифметические значения и ранги факторов, влияющих на удовлетворенность трудом работников университета.

Таблица 1 – Показатели дескриптивных статистик

Переменные	АХиУВП		ППС		Вся выборка	
	Среднее значение	Ранг	Среднее значение	Ранг	Среднее значение	Ранг
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ						
Значимость профессии	1,27	5	1,76	4	1,52	4
Престижность профессии	0,94	9	1,52	5	1,23	6
Вид трудовой деятельности	1,48	4	1,79	3	1,64	3
Организация труда	1,18	6,5	0,61	10	0,89	10
Санитарно-гигиенические условия	1,55	3	1,00	9	1,27	5
Размер заработной платы	-0,73	13	-1,27	13	-1,00	13
Возможность повышения квалификации	0,42	12	0,27	11	0,35	12
Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	0,88	10	0,15	12	0,52	11
Взаимоотношения с коллегами	2,36	1	2,03	1	2,20	1
Потребность в общении и коллективной деятельности	1,88	2	1,97	2	1,92	2
Потребность в реализации индивидуальных особенностей	0,97	8	1,42	7	1,20	8
Возможность творчества в процессе работы	0,70	11	1,48	6	1,09	9
Удовлетворенность работой в целом	1,18	6,5	1,24	8	1,21	7
ОБЩАЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ	14,09	–	13,97	–	14,03	–

Судя по средним арифметическим значениям, представленным в таблице 1, работники университета оценивают свое отношение к таким факторам, как «Значимость профессии», «Вид трудовой деятельности», «Взаимоотношения с коллегами» и «Потребность в общении и коллективной деятельности», как «в основном удовлетворен» ($Mx \approx 2$). Свое отношение к фактору «Размер заработной платы» они оценивают как «скорее не удовлетворен» ($Mx \approx -1$), а к фактору «Возможность повышения квалификации» – как «и удовлетворен, и нет» ($Mx \approx 0$), отношение к остальным факторам оценивается ими как «скорее удовлетворен» ($Mx \approx 1$).

В группах работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала и профессорско-преподавательского состава университета прослеживается примерно такая же картина. Различия между ними наблюдаются по пяти переменным: «Значимость профессии», «Престижность профессии», «Вид трудовой деятельности», «Санитарно-гигиенические условия», «Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников». Работники административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала оценивают свое отношение к первым из трех названных выше факторов как «скорее удовлетворен» ($Mx \approx 1$), тогда как профессорско-преподавательский состав университета – как «в основном удовлетворен» ($Mx \approx 2$). Противоположным образом выглядит оценка отношения представителей двух групп к фактору «Санитарно-гигиенические условия»: у работников административно-хозяйственного и учебно-

вспомогательного персонала – как «в основном удовлетворен» ($Mx \approx 2$), а у представителей профессорско-преподавательского состава университета – как «скорее удовлетворен» ($Mx \approx 1$). Что касается фактора «Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников», то респонденты из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала оценивают свое отношение к нему как «скорее удовлетворен» ($Mx \approx 1$), тогда как представители профессорско-преподавательского состава университета – как «и удовлетворен, и нет» ($Mx \approx 0$).

Обращает на себя внимание тот факт, что только один фактор – «Размер заработной платы» – попадает у работников университета в целом и в каждой группе отдельно в зону неудовлетворенности (значения со знаком «минус»). На границе зон удовлетворенности и неудовлетворенности (нулевое значение) у работников вуза в целом и в каждой группе отдельно находится фактор «Возможность повышения квалификации». Такое же положение занимает фактор «Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников» в группе профессорско-преподавательского состава университета. Остальные факторы у работников университета в целом и в каждой группе отдельно попадают в зону удовлетворенности (значения со знаком «плюс»).

Значение переменной «Общая удовлетворенность трудом» у работников университета в целом и в каждой исследуемой группе отдельно находится в зоне удовлетворенности. Сумма набранных баллов по данному показателю с учетом знака свидетельствует о среднем уровне удовлетворенности трудом работников вуза.

Анализ иерархии факторов, влияющих на удовлетворенность трудом (см. табл. 1), показал, что работники университета в целом высоко оценивают влияние таких факторов, как «Взаимоотношения с коллегами», «Потребность в общении и коллективной деятельности», «Вид трудовой деятельности» и «Значимость профессии» (в порядке убывания). Низкие ранговые места у них занимают следующие факторы: «Размер заработной платы», «Возможность повышения квалификации», «Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников» и «Организация труда» (в порядке возрастания).

Похожие последовательности факторов, влияющих на удовлетворенность трудом, наблюдаются и в группе профессорско-преподавательского состава университета. Что касается работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, то в четверку факторов с высокими ранговыми местами, наряду с факторами «Взаимоотношения с коллегами», «Потребность в общении и коллективной деятельности» и «Вид трудовой деятельности», у них попадает фактор «Санитарно-гигиенические условия». А в четверке факторов с низкими ранговыми местами, наряду с факторами «Размер заработной платы», «Возможность повышения квалификации», «Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников», оказывается фактор «Возможность творчества в процессе работы».

Таким образом, на удовлетворенность трудом представителей профессорско-преподавательского состава университета большее влияние, наряду с другими факторами, оказывает фактор «Значимость профессии», а у работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала – «Санитарно-гигиенические условия». Меньшее влияние на удовлетворенность трудом представителей профессорско-преподавательского состава университета, наряду с другими факторами, оказывает фактор «Организация труда», а у работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала – «Возможность творчества в процессе работы».

Также обращает на себя внимание тот факт, что в каждой группе работников университета первое, второе и тринадцатое (последнее) ранговые места стабильно занимают три фактора, влияющие на удовлетворенность трудом, – это, соответственно, «Взаимоотношения с коллегами», «Потребность в общении и коллективной деятельности» и «Размер заработной платы». По остальным переменным наблюдаются различия в ранговых местах от одной до шести позиций.

С помощью критерия Стьюдента для независимых выборок (t) и критерия Манна – Уитни (U) мы изучили различия в показателях административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала и профессорско-преподавательского состава университета (табл. 2).

Данные анализа (см. табл. 2) показывают, что различия на уровне статистической значимости установлены только для одной переменной – «Возможность творчества в процессе работы». При этом в группе профессорско-преподавательского состава, в отличие от административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, наблюдаются более высокие значения по данной переменной (см. табл. 1). Отсюда следует, что представители профессорско-преподавательского состава университета, в отличие от административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, считают возможность творчества в процессе работы более важным фактором, влияющим на их удовлетворенность трудом. В труде они проявляют свои возможности, способности и таланты, созидают и творят, от чего и получают удовлетворение.

Таблица 2 – Сравнительный анализ различий в показателях административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала и профессорско-преподавательского состава

Зависимые переменные	Значение критерия	Уровень значимости
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ (U)		
Значимость профессии	425,000	0,110
Престижность профессии	398,500	0,051
Вид трудовой деятельности	457,500	0,240
Организация труда	425,000	0,115
Санитарно-гигиенические условия	433,000	0,136
Размер заработной платы	447,500	0,204
Возможность повышения квалификации	510,000	0,653
Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	422,000	0,110
Взаимоотношения с коллегами	420,000	0,086
Потребность в общении и коллективной деятельности	493,500	0,488
Потребность в реализации индивидуальных особенностей	452,500	0,209
<i>Возможность творчества в процессе работы</i>	<i>383,500</i>	<i>0,034</i>
Удовлетворенность работой в целом	537,500	0,925
ОБЩАЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ (t)	0,041	0,967

Далее с помощью коэффициентов линейной корреляции Пирсона (r) и ранговой корреляции Спирмена (r_s) мы определили связь общей удовлетворенности трудом с другими переменными: с мотивирующими и гигиеническими факторами, социально-психологическими установками личности в мотивационно-потребностной сфере и ее основными потребностями (табл. 3).

Таблица 3 – Исследование взаимосвязи переменных

Переменные		АХиУВП	ППС	В целом по выборке
Общая удовлетворенность трудом	Содержание работы	$r = 0,086$	$r = -0,021$	$r = 0,030$
	Контекст работы	$r = -0,086$	$r = 0,021$	$r = -0,030$
	<i>Ориентация на процесс труда</i>	$r_s = 0,026$	$r_s = 0,352^*$	$r_s = 0,169$
	<i>Ориентация на зарабатывание денег</i>	$r_s = -0,371^*$	$r_s = -0,035$	$r_s = -0,228$
	Ориентация на процесс деятельности	$r_s = 0,200$	$r_s = -0,333$	$r_s = -0,077$
	Ориентация на результат деятельности	$r_s = -0,065$	$r_s = 0,176$	$r_s = 0,074$
	Материальные потребности	$r = -0,172$	$r = 0,037$	$r = -0,045$
	Потребности в безопасности	$r = -0,027$	$r = -0,227$	$r = -0,137$
	Социальные (межличностные) потребности	$r = 0,147$	$r = -0,126$	$r = 0,015$
	Потребности в признании	$r = 0,029$	$r = 0,145$	$r = 0,094$
Потребности в самовыражении	$r = 0,079$	$r = 0,145$	$r = 0,109$	

* Корреляция значима на уровне 0,05.

Как видно из таблицы 3, переменная «Общая удовлетворенность трудом» не связана ни с одной из исследуемых нами переменных по всей выборке работников университета. При этом в группе административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала отмечается ее отрицательная связь с переменной «Ориентация на зарабатывание денег», а в группе профессорско-преподавательского состава – положительная связь с переменной «Ориентация на процесс труда». Следовательно, чем меньше работники административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала университета ориентируются на зарабатывание денег, тем больше они испытывают общую удовлетворенность трудом, и наоборот. У представителей профессорско-преподавательского состава университета общая удовлетворенность трудом зависит от ориентации на процесс труда: чем больше их процессуальная направленность, чем больше ими движет интерес к делу, тем больше они будут удовлетворены трудовой деятельностью, и наоборот.

Таким образом, результаты проведенного исследования показывают, что у работников университета отмечается средний уровень общей удовлетворенности трудом. В зону неудовлетворенности попадает только один фактор, влияющий на удовлетворенность трудом, – размер заработной платы, отношение к которому работники университета оценивают как скорее не удовлетворенное. На границе удовлетворенности и неудовлетворенности у работников университета находится фактор, связанный с возможностью повышения квалификации.

Представители профессорско-преподавательского состава университета считают возможность творчества в процессе работы более важным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, в отличие от административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

На рост общей удовлетворенности трудом профессорско-преподавательского состава университета влияет повышение ориентации на процесс труда. У административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала повышение общей удовлетворенности трудом происходит при снижении ориентации на зарабатывание денег.

Полученные в исследовании данные могут быть использованы руководством университета в управлении эффективностью трудовой деятельности работников.

Ссылки:

1. Психология. Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М., 1990.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик [и др.]. М., 2015.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб., 2004.
4. Захарова Т.И., Гаврилова С.В. Мотивация трудовой деятельности. М., 2008.
5. Практическая психодиагностика: методики и тесты / ред.-сост. Д.Я. Райгородский. Самара, 2005.
6. Мерзлякова С.В. Основы научного исследования: статистический анализ данных. Астрахань, 2015.
7. Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс] : утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 11 янв. 2011 г. № 1н // Российская газета. № 5477 (101). URL: <http://rg.ru/2011/05/13/spravochnik-dok.html> (дата обращения: 11.02.2016).