

Чекмарев О.П. Блажен кто трудиться. Факторы удовлетворенности от работы//Креативная экономика. - М.: Изд. Креативная экономика, 2008, №5. - с. 60-64. (журнал рекомендованный ВАК)

Электронная версия материала скачана с сайта: <http://motivtrud.ru> и предназначена только для индивидуального ознакомления, после чего файл должен быть удален. При заимствовании материалов ссылка на первоисточник и сайт обязательны.

ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ОТ РАБОТЫ

Работая, человек, так же как и в случае потребления благ на рынке, пытается получить определенную степень удовлетворенности от своей деятельности¹. Задачей данной статьи является исследование факторов, способных вызвать удовлетворенность работников организаций.

В основу исследования были положены данные опроса, проведенного автором среди работников организаций различных форм собственности. Выборка состояла из 328 человек. Анкетированным, помимо общих вопросов, предлагалось оценить условия труда по 25 пунктам с точки зрения того, каков их уровень присутствует на месте работы и какой уровень они считают достаточным для себя. Оценка проводилась по семибалльной шкале. Один балл соответствовал наибольшим ограничениям работника по соответствующему условию труда, семь баллов соответствовал наименьшим ограничениям. Кроме того, людям предлагалось отметить условия труда, которые они считают наиболее важными (значимыми) для себя. Выборка носила случайный характер и не была направлена на выявление приоритетов условий труда в рамках генеральной совокупности.

Исходные гипотезы исследования были следующими:

1. Удовлетворенность человека возрастает, когда уменьшаются ограничения свободы деятельности человека по отдельным условиям труда и во всей их совокупности. Например, удовлетворенность должна возрасти, в случае роста возможностей человека в получении большего количества свободного от работы времени при прочих равных условиях.

2. На изменение удовлетворенности от работы оказывают влияние нематериальные факторы условий труда (свободное время, возможности самореализации и пр.).

3. Удовлетворенность человека должна возрасти, когда уменьшается разница между уровнем условий труда, которые человек считает для себя нормальным и фактическим (эта разница в исследовании была названа «дельтой условий труда»).

4. Удовлетворенность человека должна возрасти, когда наблюдается снижение дельты условий труда по наиболее значимым для человека признакам².

По результатам анализа выборки было выявлено 8 наиболее значимых для анкетированных работников условий труда (исходя из частоты их упоминания респондентами): уровень доходов, связь оплаты с количеством и качеством труда, уверенность в постоянной работе и зарплате, защищенность и забота фирмы о сотруднике, взаимовыручка и сплоченность в коллективе, возможность свободы действий, возможность самореализации на работе, возможность повышения в должности.

В таблице 1 приведены коэффициенты корреляции между уровнем удовлетворенности и совокупными значениями сумм баллов и суммарных дельт по всей выборке с учетом фактора дохода и без него. Все они являются значимыми при уровне значимости 0,05³.

Дельта в виде разницы между условиями труда желаемыми работником и фактическими была разнонаправленной. В одних случаях, работник желал иметь условие труда, оцениваемое в баллах, выше, чем фактическое состояние дел, тогда дельта была положительной величиной. В других случаях, желание сводилось к меньшему уровню условий труда относительно реально действующего по месту работы. В этом случае

¹ см. Магун В.С., 1983; Рамперсад Х.К., 2005

² подробнее см. Чекмарев О.П., 2008

³ см. Елисева И.И., Юзбашев М.М., 2005. – С.635

дельта получалась отрицательной. Подобное разделение знаков дельты согласуется с концепцией личных издержек, когда желание снять одни ограничения в работе (цели), сопровождается потребностью повысить другие ограничения (средства)⁴.

Таблица 1.

Коэффициенты корреляции между оценкой условий труда и удовлетворенностью работников

№ п/п	Параметр, воздействующий на удовлетворенность работника	Коэффициент корреляции
1	Корреляция по общей сумме баллов всех условий труда	0,22
2	Корреляция по общей сумме дельт всех условий труда (дельта берется по модулю)	-0,23
3	Корреляция по общей сумме дельт всех условий труда (дельта берется по фактическому знаку +/-)	-0,16
4	Корреляция по общей сумме положительных дельт всех условий труда	-0,21
5	Корреляция по баллам дохода	0,37
6	Корреляция по дельте дохода (по модулю)	-0,23
7	Корреляция по общей сумме баллов всех условий труда кроме дохода	0,19
8	Корреляция по общей сумме дельт всех условий труда кроме дохода (по модулю)	-0,23

Исходя из этого, при оценке корреляции были исследованы зависимости между удовлетворенностью и дельтой по трем ее характеристикам.

В пункте 2 табл.1 отражена связь удовлетворенности и суммарной дельты по всем условиям труда, при этом каждый показатель слагаемых в этой сумме брался по модулю. Это делалось для того, чтобы избежать элиминирования суммы разными по знаку показателями слагаемых. В п. 3 табл.1 использовалась простая сумма дельт. Как видно из таблицы сила связи при этом, как и следовало ожидать уменьшалась в сравнении с п. 2 (-0,16 к -0,23 соответственно).

В п.4 табл. 1 суммировались только те дельты, которые выражали желание работника уменьшить ограничения по соответствующему условия труда. То есть олицетворяли целевые функции человека. Коэффициент корреляции в данном случае лишь немногим меньше, чем в п.2 (-0,21 против -0,23), что в предварительной версии может свидетельствовать о главенствующей роли в мотивации человека целевых установок, но одновременно указывает на возможность связи удовлетворенности человека с ограничениями тех факторов трудовой деятельности, которые последний рассматривает как средства достижения целей.

Выводы из анализа данных, размещенных в таблице 1, сводятся к следующему:

1. Связь между удовлетворенностью и всей совокупностью условий труда является слабой (за исключением связи с уровнем дохода), но значимой. Объяснение этому, как представляется автору, состоит в том, что для каждого человека существует собственная система целевых установок, исходя из которых, только некоторые из факторов условий труда являются значимыми для него. Поэтому рассмотрение всех факторов в совокупности снижает силу связи между ними и удовлетворенностью человека.

⁴ см. Чекмарев О.П., 2008. – С.144-146

2. Доказана первоначальная гипотеза о связи удовлетворенности со снятием ограничений по отдельным условиям труда. По всем группам оценки суммы баллов видна положительная корреляция между ними и уровнем удовлетворенности.

3. Подтверждается довод о зависимости удовлетворенности от имеющейся дельты условий труда (3-я гипотеза). Все коэффициенты корреляции удовлетворенности с дельтами носят отрицательный характер.

4. Несмотря на ведущее место в связи условий труда с удовлетворенностью занимает доход (коэффициент корреляции по нему равен 0,37), отмечается значимая связь удовлетворенности с уровнем нематериальных интересов человека.

Следующим шагом анализа была проверка 4-ой выдвинутой гипотезы. Для этого были оценены коэффициенты корреляции между удовлетворенностью и группой наиболее значимых условий труда, выделенных по частоте их упоминания респондентами.

Обзор полученных коэффициентов корреляции позволил констатировать наличие значимых связей между удовлетворенностью и наиболее значимыми для работников условиями труда. При этом теснота связи удовлетворенности с наиболее значимыми для работника условиями труда была явно выше, чем по всей совокупности факторов (коэффициент корреляции 0,36 против 0,22). Кроме того, возросла роль факторов не связанных с доходом. Так, корреляция суммы дельт наиболее значимых условий труда без учета фактора дохода даже выше, чем корреляция «дельта дохода – удовлетворенность» (-0,26 против -0,23).

Подводя итоги данного исследования нужно отметить, что в целом в его результате было получено подтверждение всем основным гипотезам, выдвинутым в начале работы. Удовлетворенность человека связана как с материальными, так и с нематериальными факторами, с которыми он сталкивается в производственных отношениях. Факторы удовлетворенности достаточно специфичны у каждого человека. Удовлетворенность зависит от степени ограничения свободы человека, и чем выше общее количество этих ограничений, тем менее удовлетворен работой человек. Кроме того, важную роль в процессе удовлетворения занимает сопоставление фактического уровня условий труда и того уровня, который работник воспринимает в качестве «должного» исходя из своих ценностей, интересов и предпочтений.

Список использованной литературы

- Елисеева И.И., Юзбашев М.М. Общая теория статистики: Учебник/Под ред. И.И. Елисеевой. – М.: Финансы и кредит, 2005. – С.635. – ISBN 5-279-02414-7.
- Магун В.С. Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой // Социологические исследования. – 1983. – № 4. – С. 64-71.
- Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. – Л., 1983.
- Рамперсад Х.К. Индивидуальная сбалансированная система показателей. Путь к личному счастью и росту эффективности организации/ Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 176с. - ISBN 5-9693-0021-7.
- Чекмарев О.П. Теоретические основы концепции личных издержек. – СПб.: изд. Политех. инст., 2008. – 184с. – ISBN 5-7422-1744-7.