

Толымбекова Д.Р.¹, Кабакова М.П.¹

¹Казахский Национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Аннотация

Данная статья отражает некоторые результаты эмпирического исследования влияния удовлетворенности трудом на повышение уровня мотивации сотрудников в рекрутинговой компании, занимающейся подбором персонала под определенные сферы деятельности. В частности, в ней представлены данные по методике Батаршева А.В. Определение интегральной удовлетворенности трудом, а также методике Реана А.А. Мотивация успеха и боязнь неудачи.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, мотивация к труду, трудовое поведение, внутренняя мотивация, субъективное благополучие.

Толымбекова Д.Р.¹, Кабакова М.П.¹

¹Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қаласы

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЫНТАСЫН АРТТЫРУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ ЕҢБЕККЕ ҚАНАҒАТТАНУДЫ ЭМПИРИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУ

Аңдатпа

Бұл мақалада жұмысқа қанағаттанудың белгілі бір қызмет салалары үшін қызметкерлерді таңдаумен айналысатын рекрутингтік компаниядағы қызметкерлердің ынталандыру деңгейін арттыруға әсерін эмпирикалық зерттеудің кейбір нәтижелері көрсетілген. Атап айтқанда, онда А.В. Батаршев әдісі бойынша мәліметтер келтірілген. еңбекке интегралды қанағаттанушылықты анықтау, сондай-ақ А. А. Реан әдісі. табысқа жету мотивациясы және сәтсіздіктен қорқу.

Түйінді сөздер: жұмысқа қанағаттану, жұмысқа деген мотивация, еңбек мінез-құлқы, ішкі мотивация, субъективті әл-ауқат.

Tolymbekova D.R.¹, Kabakova M.P.¹.

¹Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty

EMPIRICAL STUDY OF JOB SATISFACTION AS A FACTOR OF INCREASING STAFF MOTIVATION

Abstract

This article reflects some results of an empirical study of the impact of job satisfaction on increasing the level of employee motivation in a recruiting company engaged in recruiting personnel for certain areas of activity. In particular, it presents data according to the method of Batarshhev A.V. Determination of integral job satisfaction, as well as the method of Rean A.A. Motivation for success and fear of failure.

Key words: job satisfaction, work motivation, work behavior, intrinsic motivation, subjective well-being.

В современных условиях одним из ключевых направлений совершенствования системы управления персоналом является повышение и обеспечение уровня удовлетворенности

персонала. На сегодня практически в каждой компании руководители уделяют этому вопросу отдельное внимание, так как удовлетворенность трудом влияет на повышение производительности труда. Актуальность данной темы исследования объясняется тем, что удовлетворенность трудом выступает важнейшим критерием удовлетворения основных потребностей персонала, так и фактором, определяющим эффективность работы компании.

Мотивация к труду является важной социально-экономической характеристикой и определяет характер и направление мероприятий по стимулированию работника к более производительному и качественному труду. Обеспечение и поддержание высокого уровня трудовой мотивации работников является одной из сложнейших управленческих задач любой организации. Актуальность проблемы вытекает из природы социально-экономических производственных отношений, необходимости формирования и развития у человека демократического отношения к труду. Центральное место здесь занимает вопрос, насколько человек удовлетворен своим трудом, от чего эта удовлетворенность зависит, какие ее предпосылки заложены в самой природе человека и в какой мере она зависит от социальных условий в целом и от организации труда и стиля руководства, в частности. Мотивы трудового поведения у разных людей различны, но нет сомнений, что каждый человек обладает некой системой индивидуальных потребностей, интересов, ценностей, удовлетворение которых осуществляется или должно осуществляться в труде. Сегодня все актуальнее встает вопрос о необходимости активизации такого поведения, что в результате снизит безработицу, повысит на микроуровне удовлетворенность трудом, а на макроуровне эффективность экономики в целом.

Цель исследования: изучить влияние удовлетворенности трудом сотрудников на их мотивацию.

Объект исследования: сотрудники рекрутинговой компании.

Предмет исследования: удовлетворённость трудом как фактор повышения мотивации.

Общая гипотеза: на уровень мотивации сотрудников оказывает влияние показатель их удовлетворенности трудом.

Для решения поставленных задач общая гипотеза была конкретизирована в серии частных гипотез:

1. Интегральная удовлетворенность трудом влияет на показатель уровня мотивации сотрудников
2. Мотивация успеха и боязнь неудачи показатель уровня мотивации сотрудников
3. Субъективное благополучие как фактор, влияющий на уровень мотивации сотрудников

Всего в исследовании приняло участие 30 сотрудников рекрутинговой компании, из них 13 мужчин и 17 женщин в возрасте от 21 до 39 лет (средний возраст 30 лет).

Для решения поставленных задач и проверки сформулированных гипотез нами был использован комплекс психологических методов и методик для исследования уровня удовлетворенности сотрудниками как фактора повышения мотивации.

«Методика определения интегральной удовлетворённости трудом» Батаршев А.В. позволяет оценить общую удовлетворенность своим трудом и оценить такие ее составляющие как: оценка интереса к выполняемой работе, оценка удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др. [1].

«Мотивация успеха и боязнь неудачи» опросник Реана А.А. для выявления мотивационных особенностей характера сотрудников [2].

«Шкала субъективного благополучия» Соколовой М.В. для измерения эмоционального компонента субъективного благополучия, оценивает качество эмоциональных переживаний человека в диапазоне от оптимизма, бодрости и уверенности в себе до подавленности, раздражительности и ощущения одиночества [3].

Достоверность полученных результатов обеспечивалась использованием апробированных и валидизированных методик, адекватных цели и задачам исследования, а также для того чтобы проверить статистически значимые различия между типами мотивации мы применяли критерий угловое преобразование Фишера; для определения влияния общего уровня удовлетворенности трудом на мотивацию мы применяли однофакторный дисперсионный анализ; для выявления статистически значимых взаимосвязей между показателями различных тестов мы применяли коэффициент ранговой корреляции Спирмена; для проверки распределения и его соответствие нормальному типу распределения использовался критерий Колмогорова-Смирнова; для выявления статистически значимых различий между группами использовался критерий Крускала-Уоллиса.

Рассмотрим результаты, полученные по методике Батаршева А.В. Определения интегральной удовлетворённости трудом [1], которая позволяет оценить общую удовлетворенность своим трудом и оценить такие ее составляющие как: оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Таблица 1. Средние показатели удовлетворенности трудом в выборке

Показатели удовлетворенности трудом	Средние баллы	Максимально возможный балл	Разница между средним и максимально возможным баллом
Интерес к работе	1,5	6	4,5
Удовлетворенность достижениями в работе	2,1	4	1,9
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3,7	6	2,3
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3	6	3
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2,7	4	1,3
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,4	4	2,6
Удовлетворенность условиями труда	1,6	4	2,4
Профессиональная ответственность	0,9	2	1,1
Общая удовлетворенность трудом	19,2	36	16,8



Рисунок 1. Сравнение средних показателей удовлетворенности трудом с максимально возможными баллами

Анализ полученных значений позволяет нам предположить, что, в целом в нашей выборке показатели удовлетворенности трудом намного ниже максимально возможных показателей, т.е. преобладает низкий уровень удовлетворенности трудом. Самый низкий уровень выявлен по показателю интерес к работе. Можно сказать, что исследованным нами работникам их работа мало интересна. Многие сотрудники потеряли интерес к своей работе. Как мы знаем, интерес является внутренней мотивацией к труду. Поэтому такие данные могут снизить общую мотивацию к труду. Происходит снижение внутренней мотивации, тогда сотрудник будет работать за счет внешних стимулов.

Блинов А.О. в своей статье «Почему исчезает трудовой энтузиазм и как его восстановить», считает, что снижение интереса работников к своему труду является следствием неправильного управления производством и кадрами со стороны руководства. Согласно его рассуждениям, любой новый сотрудник в самом начале проявляет большой интерес к работе, но неправильное руководство убивает этот интерес [4].

Анализ разницы средних баллов и максимально возможных баллов показывает, что самая низкая разница по показателю профессиональная ответственность. Таким образом, среди показателей удовлетворенности трудом самые высокие баллы по уровню профессиональной ответственности.

Насипова С.Б. в своей статье о профессиональной ответственности государственных служащих [5], считает, что профессиональная ответственность вне зависимости от вида выполняемой трудовой деятельности основана на понимании человеком своего места в профессиональной группе, четком понимании своего места, роли и функций в системе профессиональных отношений. Поэтому профессиональная ответственность является проявлением высокого профессионализма [6].

Рассмотрим результаты, полученные по опроснику Реана А.А. Мотивация успеха и боязнь неудачи [2], для выявления мотивационных особенностей характера сотрудников.

По результатам методики разделим сотрудников по типу преобладающей мотивации:

Таблица 2. Распределение испытуемых по типу мотивации

Типы мотивации	Количество испытуемых
мотивация на успех (надежда на успех).	7 (23%)
Определенная тенденция мотивации на успех	7(23%)
Мотивация на неудачу	5 (17%)
Определенная тенденция мотивации на неудачу	4(14%)
Средняя мотивация	7(23%)

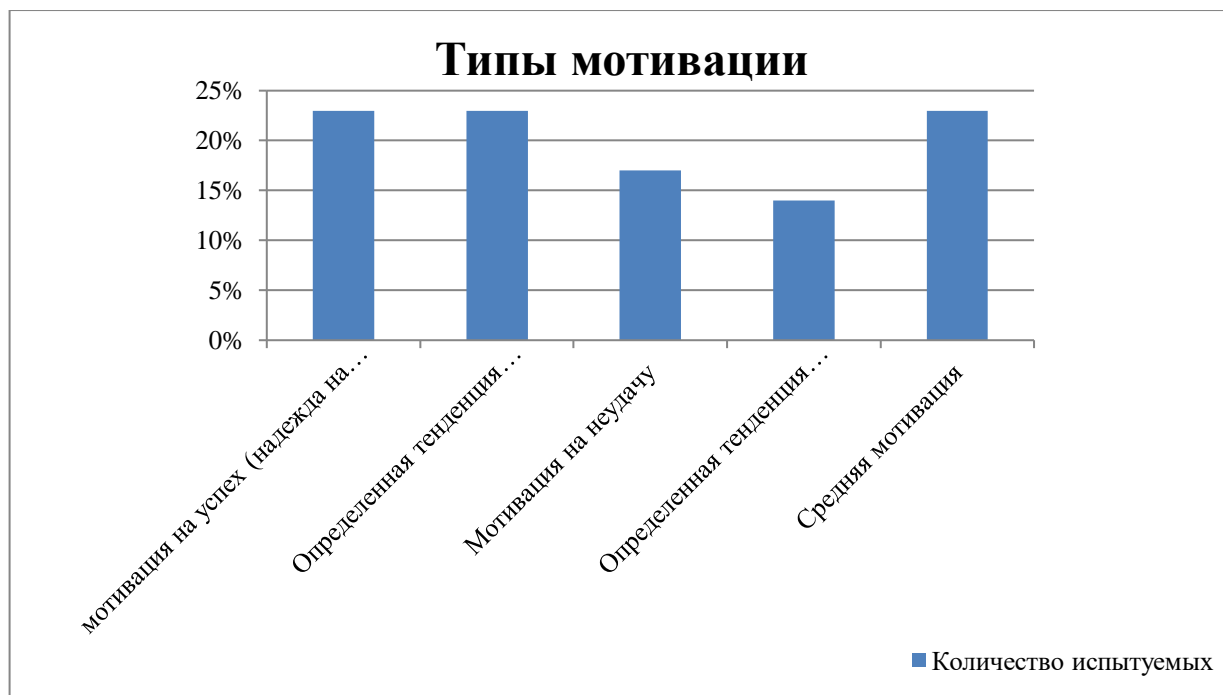


Рисунок 2. Типы мотивации в выборке

Как мы видим на рисунке 2, в выборке немного чаще встречается мотивация на успех, чем мотивация на неудачу. Сложив количество испытуемых, у которых выявлена выраженная мотивация на успех (23%) и тенденция мотивации на успех (23%), мы получим 46%.

Если сложить количество испытуемых, у которых выявлена выраженная мотивация на неудачу (17%) и тенденция мотивации на неудачу (14%), мы получим 31%. Таким образом, у 46% испытуемых в большей или меньшей мере выявлена мотивация на успех. У 31% испытуемых в большей или меньшей мере выявлена мотивация на неудачу. Разница незначительная, чтобы утверждать, что среди наших испытуемых преобладает мотивация на успех [7]. Для того чтобы проверить статистически значимые различия между типами мотивации мы применили угловое преобразование Фишера. Формула

$$F_{\text{змп}} = \frac{\sigma_x^2}{\sigma_y^2},$$

вычисления критерия Фишера такова: где σ_x^2 , σ_y^2 - дисперсии первой и второй выборки соответственно.

Так как, согласно условию критерия, величина числителя должна быть больше или равна величине знаменателя, то значение $F_{\text{змп}}$ всегда будет больше или равно единице.

Гипотезы критерия Фишера:

H_0 : Доля лиц, у которых проявляется мотивация на успех, в выборке 1 не больше, чем в выборке 2.

H_1 : Доля лиц, у которых проявляется мотивация на успех, в выборке 1 больше, чем в выборке 2.

Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 2.192$.

Полученное эмпирическое значение φ^* находится в зоне неопределенности. H_0 отвергается.

Таким образом, испытуемых, у которых выявлена мотивация к успеху, на статистически значимом уровне не больше, чем испытуемых, у которых выявлена мотивация на неудачу. Мы можем сделать вывод, что среди испытуемых почти в равной степени представлены два типа мотивации.

Далее, чтобы выявить влияние общего уровня удовлетворенности трудом на мотивацию, мы применили однофакторный дисперсионный анализ. Итак, мы сравнили три группы по уровню удовлетворенности (низкая удовлетворенность, средняя удовлетворенность трудом и высокая удовлетворенность трудом), по преобладающему типу мотивации в них. Выявлены статистически значимые различия по двум типам мотивации. Уровень мотивации на успех и мотивации на неудачу, различается в трех группах по уровню удовлетворенности. Представим рисунок:

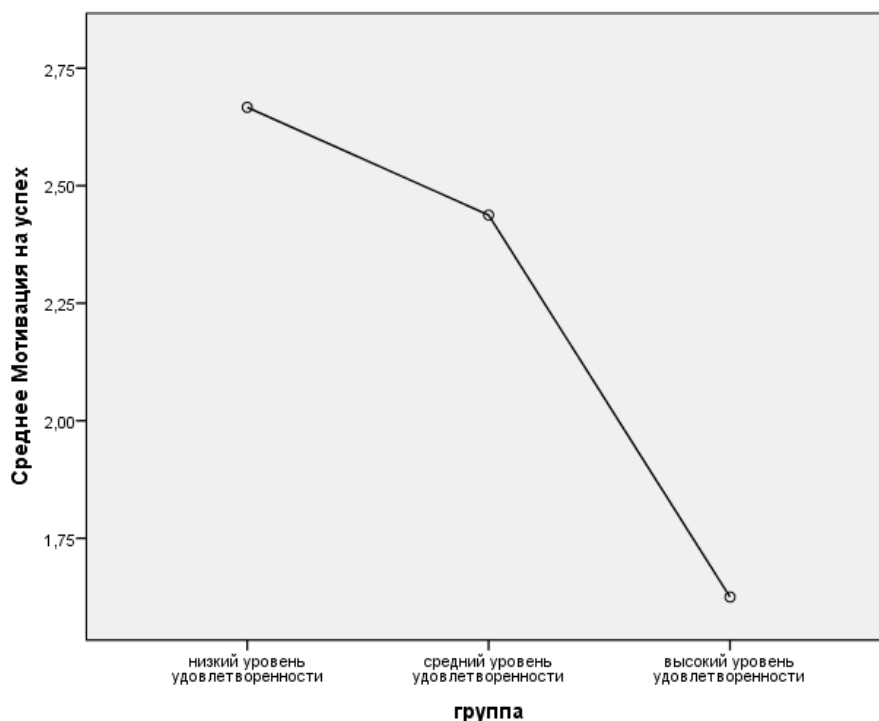


Рисунок 3. Мотивация на успех в трех группах по уровню удовлетворенности.

Мы выявили, как видно на графике, уровень мотивации на успех зависит от уровня удовлетворенности трудом. В трех группах удовлетворенности есть статистически значимые различия по уровню мотивации на успех (уровень значимости различий $p=,002$).

Итак, как видим на рисунке 3, самый высокий уровень мотивации на успех, наблюдается в группе с низкой удовлетворенности трудом. Самый низкий уровень мотивации на успех в группе испытуемых с высоким уровнем удовлетворенности трудом. Таким образом, испытуемые, которые не удовлетворены своим трудом, стремятся проявлять больше мотивацию на успех, на достижения. Они стремятся к большим достижениям. С другой стороны, испытуемые которые удовлетворены своим трудом на высоком уровне, они не стремятся ставить перед собой слишком большие цели, они ставят средние цели. Также можно сказать, что чем больше человек стремится к высшим достижениям, тем меньше он доволен своей работой, поэтому ставит еще более высокие

цели. В группе испытуемых со средней удовлетворенностью, выявлены преобладание среднего уровня мотивации на успех. Таких испытуемых больше в выборке. Как это видно, из предыдущих таблиц по типам мотивации.

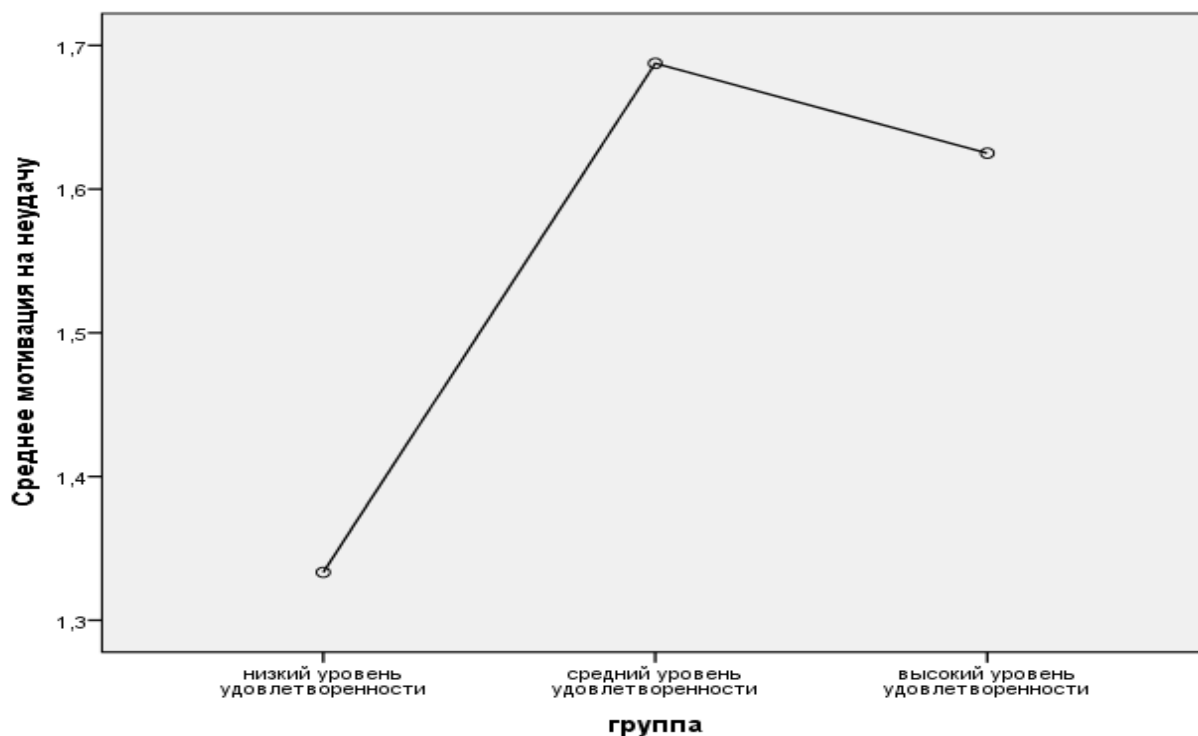


Рисунок 4. Уровень мотивации на неудачу (избегание неудачи) и уровень удовлетворенности трудом.

Как мы видим самый низкий уровень мотивации избегание неудачи в группе с низкой удовлетворенностью трудом. Таким образом, испытуемые, которые недовольны своим трудом, не стремятся избегать неудач, они больше ориентированы на достижения. Люди со средним уровнем удовлетворенности больше стараются избегать неудач, они стараются выполнять средние по трудности дела. Мы приходим к выводу, что если человек не удовлетворен своим трудом, то он будет стараться к более высоким достижениям.

Эти данные дисперсионного анализа, находят свое подтверждение в корреляционном анализе. Выявлены статистически значимые корреляции:

1. Выявлена положительная, прямая корреляция между показателем удовлетворенность достижениями в работу и Мотивацией на неудачу ($,367^*$). Это значит, чем больше человек удовлетворен своими достижениями в работе, тем выше мотивация на неудачу. Т.е. чем больше достижений, тем больше человек боится неудач, избегает неудачи. И наоборот, чем выше мотивация на неудачу, тем выше достижения. Т.е. чем больше работник боится неудач, избегает их, тем больше он удовлетворен своими достижениями

2. Выявлена положительная, прямая корреляция между Общей удовлетворенностью трудом Мотивацией на неудачу ($,363^*$). Это значит, чем больше человек удовлетворен своим трудом, тем выше мотивация на неудачу. Т.е. чем больше работник удовлетворен трудом, своей работой, тем больше человек боится неудач, избегает неудачи. И наоборот, чем выше мотивация на неудачу, тем выше удовлетворенность трудом. Т.е. чем больше работник боится неудач, избегает их, тем больше он удовлетворен своим трудом. Таким образом, удовлетворенность трудом взаимосвязана с мотивацией избегания неудачи.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что в нашей выборке чаще всего встречается средний и высокий уровень общей удовлетворенности трудом, т.е. большинство работников, в целом, удовлетворены своей работой. Однако при этом у

преобладающей части испытуемых низкий интерес к своей работе. Т.е. работа для многих не интересна, это может быть проявлением профессионального выгорания. Большинство испытуемых очень ответственно относятся к своему труду, у них средний или высокий уровень профессиональной ответственности. Соответственно для них работа не интересна, но они качественно выполняют свои обязанности из чувства профессионального долга и ответственности. Среди испытуемых почти в равной степени представлены два типа мотивации, нет статистически значимого преобладания одного типа мотивации. Сравнительный анализ типа мотивации в зависимости от уровня удовлетворенности трудом, показал нам: испытуемые, которые не удовлетворены своим трудом, стремятся проявлять больше мотивацию на успех, на достижения. Они стремятся к большим достижениям. С другой стороны, испытуемые которые удовлетворены своим трудом на высоком уровне, они не стремятся ставить перед собой слишком большие цели, они ставят средние цели. Также можно сказать, что чем больше человек стремится к высшим достижениям, тем меньше он доволен своей работой, поэтому ставит еще более высокие цели. Проведя дисперсионный анализ, мы приходим к выводу, что если человек не удовлетворен своим трудом, то он будет стараться стремиться к более высоким достижениям, чем больше работник удовлетворен трудом, своей работой, тем больше человек боится неудач, избегает неудачи. И наоборот, чем выше мотивация на неудачу, тем выше удовлетворенность трудом. Т.е. чем больше работник боится неудач, избегает их, тем больше он удовлетворен своим трудом. Таким образом, удовлетворенность трудом взаимосвязана с мотивацией избегания неудачи. Выдвинутая общая и частные гипотезы были подтверждены по результатам исследования.

Мы разработали некоторые рекомендации, для повышения уровня мотивации сотрудников рекрутинговой компании:

1. Важно создавать эмоционально благополучную атмосферу в коллективе.
2. Равномерно распределять объем работы среди персонала, чтобы избежать профессионального выгорания.
3. Разработать систему поощрений в разнообразном эквиваленте (премии, награды, выходные).
4. Посредством тренингов, тимбилдингом, общих встреч и собраний поддерживать дружественную и доверительную атмосферу.
5. Внедрить в рабочий процесс обратную связь между руководством и рядовыми сотрудниками, а также между подразделениями, для отслеживания настроения персонала и своевременного предотвращения недоразумений.
6. Организовать прозрачность мотивационных схем, для полного понимания сотрудниками, за что их могут наградить или оштрафовать.
7. Мотивация с помощью новых знаний, т.е. предоставлять сотрудникам возможность повышения квалификации, изучение языков, различных программ, которые способствуют улучшению качества компании.

Список литературных источников:

1. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. *Social'no-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp: uchebnoe posobie.* – Saratov: Izd-vo «Vuzovskoe obrazovanie», - 2014. - S.339.
2. Rean A.A. *Psihologiya lichnosti. Socializaciya, povedenie, obshchenie.* – SPb.: «Prajm-Evroznak», - 2004. – 416 С. (С. 138, 146 -147).
3. Sokolova M.V. *Social'no-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp/SHkala sub"ektivnogo blagopoluchiya.* – М., Izd-vo Instituta Psihoterapii. - 2002. - С. 467-470.
4. Blinov A.O. *Pochemu ischezaet trudovoj entuziazm i kak ego vosstanovit' // Biblioteka centra dopolnitel'nogo obrazovaniya Elitarium.* - [Elektronnyj zhurnal]. - 2013. URL: http://www.elitarium.ru/trudovoj_entuziazm_vosstanovit/

5. *Nasipova S.B. Professional'naya otvetstvennost' gosudarstvennogo sluzhashchego kak pedagogicheskij fenomen i ob"ekt proektnogo upravleniya // Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika. - 2021. - №2 (42). – S.114-121.*

6. *Grishchenko, N.B. Kategorial'naya sushchnost' professional'noj otvetstvennosti / N.B. Grishchenko // Izvestiya AltGU. - 2013. - № 2. - S.11-13.*

7. *Suhanova L.A. Uroven' prityazanij lichnosti kak motiviruyushchij faktor uchebnoj deyatel'nosti studentov // Psihologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya.- 2009. - №10. – S.46-49.*