

УДК 159.99

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Куликова Татьяна Ивановна

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики
Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого
Россия, г. Тула, пр-т Ленина, 125

Аннотация: *Психологический климат в современных условиях существования социума как психологическое новообразование в коллективе, отражающее эмоционально-психологическое состояние трудового коллектива, оказывает значительное влияние на эффективность деятельности персонала организации – его удовлетворенность трудом, эффективность использования собственного потенциала и отношение к работе. Автор представляет результаты констатирующего эксперимента по определению взаимосвязи удовлетворенности работой и психологического климата в трудовом коллективе. В исследовании приняли участие 30 человек – сотрудники отдела продаж: 12 мужчин и 18 женщин в возрасте от 25 до 44 лет. Стаж работы испытуемых в компании составляет от одного до пяти лет. Для установления тесноты связи между показателем удовлетворенности трудом и психологическим климатом в коллективе был рассчитан коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Полученные экспериментальные данные указывают на зависимость уровня удовлетворенности работой от психологического климата – с увеличением показателей психологического климата повышаются показатели удовлетворенности трудом. Материалы статьи могут представлять интерес для психологов-практиков, а также преподавателей организационной психологии.*

Ключевые слова: *психологический климат, удовлетворенность трудом, трудовой коллектив.*

Введение

Проблема удовлетворенности трудом занимает умы многих исследователей с начала предыдущего столетия. Анализ научных работ по проблеме «удовлетворенности трудом» требует внесения некоторых уточнений. Так сама сущность удовлетворенности трудом не задана четко в терминологии [1]. Но наиболее часто используются термины «удовлетворенность работой» и «удовлетворенность трудом». Такое положение связано с тем, что пытаясь определить удовлетворенность трудом, исследователи анализируют субъективную оценку, которую дает работник по разным аспектам своей трудовой деятельности [2].

В последние годы получены новые результаты о влиянии субъективного благополучия в трудовой сфере на поведение сотрудника в организации; в частности, обнаружено, что удовлетворенность ведет к большей активности, сотрудничеству, креативности и использованию эффективных стратегий обработки информации [3]. Удовлетворенность работой рассматривается как мощный предиктор поведения сотрудников в организации.

Многие исследователи раскрывают содержание понятия «удовлетворенность трудом» посредством описания структур, лежащих в основе данного феномена, например, мотивов, потребностей и других факторов [4]. Так, в зарубежных исследованиях популярен подход, рассматривающий удовлетворенность трудом как многомерный феномен, включающий в себя различные независимые факторы. Первым представителем такого направления стал Ф. Херцберг и его двухфакторная «мотивационно-гигиеническая» теория. Основное её содержание состоит в том, что факторы, по направленности влияния на удовлетворенность трудом делятся на две группы: мотиваторы (внутритрудовые факторы) и гигиенические факторы (внешние по отношению к работе). Теория Херцберга основывается на модели

потребностей А. Маслоу и указывает на детерминирующую роль мотивов деятельности на состояние удовлетворенности трудом [5].

Исследованием удовлетворенности трудом занимались многие российские ученые – Н.С. Пряжников, Ф.Н. Ильясов, В.А. Толочек, А.Г. Шмелева, В.А. Ядов, Н.Ф. Наумова и др. [6]. Результаты некоторых исследований показывают невысокий уровень удовлетворенности трудом работников, причинами которого выступают условия труда, организация труда, взаимоотношения с руководством [7]. В.А. Ядов указывает на то, что в современных условиях важным фактором, влияющим на удовлетворенность работой, выступает «постсоветский консерватизм», который заключается в поддержании взаимоотношений сотрудничества работников между собой и индивидуальную ответственность [8].

Многие исследователи рассматривают одним из факторов удовлетворенности трудом психологический климат в коллективе. Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют реализовать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности в хороших условиях труда и достойном материальном вознаграждении; в общении и дружеских межличностных отношениях; признании и личном авторитете; творческой и интересной работе; возможности профессионального и личностного развития; реализации своего потенциала.

Ф.Н. Ильясов, рассматривая структуру удовлетворенности трудом, выделяет 3 уровня: социальный, психологический, психофизиологический. В психологический уровень включен социально-психологический климат коллектива, который опосредованно проявляется на социальном уровне как позиция, которую занимает сотрудник в коллективе и представляется фактором развития удовлетворенности трудом [9].

Таким образом, связь между психологическим климатом и удовлетворенностью работой представляет дихотомический конструкт – с одной стороны, психологический климат, регулируя взаимоотношения между сотрудниками, влияет на социальный аспект удовлетворенности работой, а, с другой стороны, составляющие удовлетворенности трудом могут повлиять на систему взаимоотношений в коллективе и, тем самым, изменять состояние психологического климата.

Сущность проблемы заключается в том, что психологический климат как явление, основывающееся на факте взаимодействия людей в коллективе, не получает внимания или игнорируется как элемент контроля со стороны руководителей, менеджеров, и такое положение приводит к снижению удовлетворенности сотрудников работой.

Материалы и методы

С целью установления взаимосвязи психологического климата и удовлетворенности работой в трудовом коллективе мы провели эмпирическое исследование на базе одного из акционерных обществ г. Тулы. В исследовании приняли участие 30 человек – сотрудники отдела продаж: 12 мужчин и 18 женщин в возрасте от 25 до 44 лет. Стаж работы испытуемых в компании составляет от одного до пяти лет.

Мы предположили, что между уровнем удовлетворенности трудом в коллективе и уровнем психологического климата существует прямая корреляционная зависимость.

В качестве основного метода исследования был выбран констатирующий эксперимент. Для определения степени удовлетворенности трудом применялась методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева. Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность трудом, но и ее составляющие. Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки [10].

Уровень психологического климата изучался с применением методик: «Определение индекса групповой сплоченности Сисора», «Оценка психологической атмосферы в коллективе» А.Ф. Фидлера, «Социально-психологический климат в трудовом коллективе» О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто и социометрия Дж. Морено.

Статистическая обработка данных проводилась с применением коэффициента ранговой корреляции Спирмена; расчеты выполнены с помощью программы SPSS Statistics 17.0.

Результаты и обсуждение

Для изучения удовлетворенности сотрудников трудовой деятельностью была применена методика «Интегральная удовлетворенность» А.В. Батаршева. Высокие результаты удовлетворенности трудом получены по следующим показателям: интерес к работе, взаимоотношения с сотрудниками, взаимоотношение с руководством, достижениями в работе, уровень притязаний, профессиональная ответственность. Интегральный показатель удовлетворенности сотрудников различными сторонами трудовой деятельности представлен на Рисунке 1.

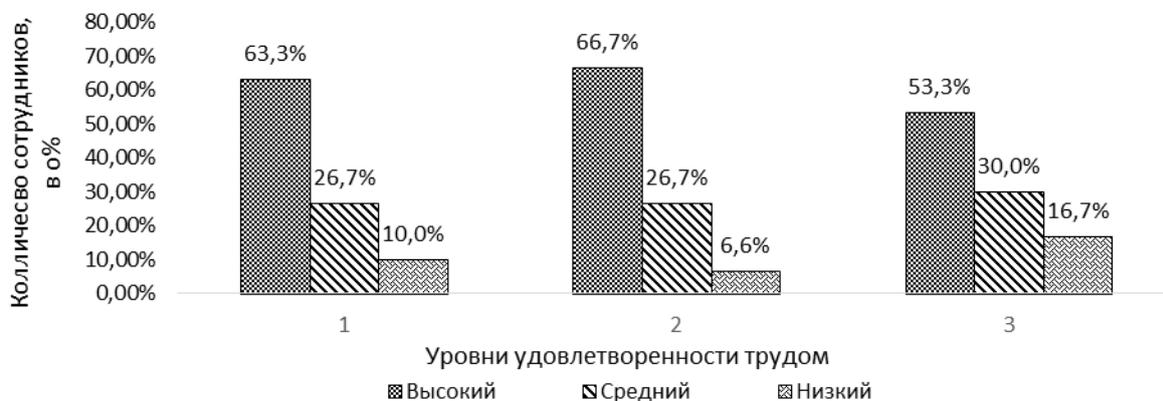


Рис.1. Интегральный показатель удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности

Примечание. Цифрами на рисунке обозначены: 1 - общая удовлетворенность трудом; 2 - удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками; 3 - удовлетворенность взаимоотношениями с руководством.

Высокий уровень удовлетворенности трудом имеют 63,3% сотрудников; у 26,7% работников выявлен средний уровень удовлетворенности трудом; низкий уровень удовлетворенности трудом наблюдается у 10,0% сотрудников. Данные результаты свидетельствуют о том, что удовлетворенность трудом у сотрудников в коллективе имеет высокие показатели и соответственно большинство сотрудников удовлетворены занимаемой должностью и выполняемой работой.

С помощью методики «Определение индекса групповой сплоченности Сिशора» проводилось определение уровня групповой сплоченности. Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что более половины работников (56,6%) имеют средний уровень удовлетворенности от пребывания в группе. Примерно равное количество сотрудников показало низкий (20,0%) и высокий (23,4%) уровень удовлетворенности от пребывания в группе. Таким образом, мы можем условно разделить исследуемых нами работников на три группы – с высоким, низким и средним уровнем субъективной удовлетворенности от принадлежности к коллективу (и соответственно удовлетворенности отношениями) и сравнивать результаты последующих тестов в соответствии с этой градацией.

Для оценки психологической атмосферы в коллективе была применена одноименная методика А.Ф. Фидлера. Полученные результаты свидетельствуют, что большинство сотрудников (53,3%) оценили психологическую атмосферу в коллективе как средне благоприятную; при этом 33,3% респондентов оценили уровень благоприятности атмосферы в группе как высокий; лишь 13,3% испытуемых оценили психологическую атмосферу в группе как неблагоприятную. Таким образом, подавляющее большинство работников (86,7%) считают психологическую атмосферу в своем коллективе достаточно благоприятной.

Измерение уровня психологического климата проводилось по экспресс-методике О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто. Интегральный показатель психологического климата определен

как высокий (0,65) по эмоциональному, когнитивному и поведенческому критерию. В коллективе преобладают позитивные настроения, люди положительно оценивают своих коллег, готовы к сотрудничеству. При этом в группе наблюдается взаимосвязь деловых и дружеских отношений. В коллективе не выявлено межличностных конфликтов, атмосфера достаточно благоприятна.

По методике «Социометрия Дж. Морено» был определён характер межличностных отношений в коллективе. Исходя из полученных результатов оказалось, что коллектив разделён на несколько микрогрупп, в которых происходит взаимодействие и общение между сотрудниками. Микрогруппы включают в себя 4 - 5 человек. Одним из показателей благополучия складывающихся отношений является коэффициент группового единства. Он показывает, насколько взаимны симпатии в коллективе. Коэффициент взаимности в нашем случае равен 0,78. Данный показатель свидетельствует о достаточно большом количестве взаимных выборов. Также показателями хороших отношений являются средний коэффициент сплочённости и низкий коэффициент разобщённости. Коэффициент сплочённости в коллективе составляет 0,69, а коэффициент разобщённости – 0,2. Такой средний результат является следствием существования микрогрупп.

Полученные в ходе исследования результаты по оценке интегральных показателей удовлетворенности трудом и психологического климата, а также его отдельных компонентов были статистически обработаны с применением коэффициента ранговой корреляции Спирмена; расчеты выполнены с помощью программы SPSS Statistics 17.0 (Рисунок 2).

В результате выявленных корреляционных связей можно сделать выводы о том, что существует прямая сильная корреляция ($r = 0.73$) между интегральными показателями удовлетворенности трудом и психологическим климатом в коллективе.

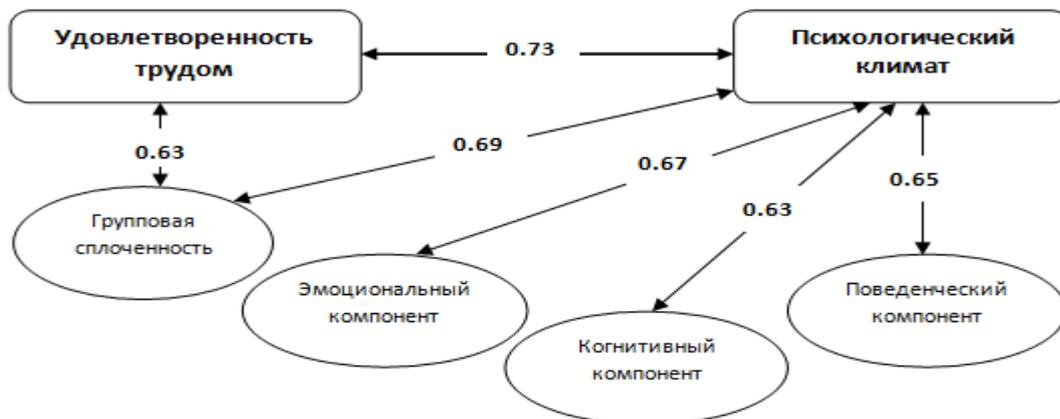


Рис.2. Корреляционные связи между показателями удовлетворенности трудом, психологическим климатом и его отдельными компонентами (уровень статистической значимости $p < 0,05$)

В структуре психологического климата наиболее значимым компонентом является эмоциональный компонент ($r = 0.67$). Дополнительным фактором, влияющим как на удовлетворенность трудом, так и на психологический климат, является уровень групповой сплоченности ($r = 0.63$ и $r = 0.69$ соответственно).

Заключение

Таким образом, исходя из полученных данных, которые указывают на зависимость уровня удовлетворенности работой от уровня психологического климата (с увеличением показателей психологического климата повышаются показатели удовлетворенности трудом), мы принимаем гипотезу о наличии статистически значимой связи между психологическим климатом и удовлетворенностью работой.

Психологический климат как образование в коллективе является социально обусловленным, формируется и проявляется в межличностных отношениях, оказывает

воздействие на развитие личности и влияет на процесс протекания совместной деятельности. Межличностные отношения определяют положение человека в коллективе и от того, как они складываются, зависит удовлетворенность или неудовлетворенность от пребывания в данной группе.

Психологический климат влияет на удовлетворенность работой посредством формирования и регуляции системы межличностных отношений между сотрудниками, в свою очередь низкая удовлетворенность составляющими трудовой деятельности может изменить паттерны поведения в коллективе, что приведет к деформации психологического климата в трудовом коллективе.

Психологический климат как образование в коллективе является социально обусловленным, формируется и проявляется в межличностных отношениях, оказывает воздействие на развитие личности и влияет на процесс протекания совместной деятельности. От отношений между коллегами зависит сплоченность коллектива, способность решать поставленные задачи, а это, в свою очередь, влияет на процесс и результаты труда, что устанавливает некий уровень удовлетворенности или неудовлетворенности.

Литература:

1. Ильясов Ф.Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. №3. С. 130-138.
2. Бас В., Воронин В. Удовлетворенность трудовой деятельностью как составляющая эффективного организационного поведения // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. №8. С. 4-10.
3. Хвостикова В.А. Удовлетворенность работой и субъективное благополучие как фактор эффективности деятельности организации (на примере зарубежных исследований) // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2012. №2-3. С.103–124.
4. Харченко К.В. Оценка удовлетворенности населения различными сторонами жизнедеятельности: от методики к стандарту // Муниципальная власть. 2008. №6. С.32-39.
5. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Сneiderман Б. Мотивация к работе ; пер. с англ. Д. А. Куликова. М.: Вершина, 2007. 240 с.
6. Арямова Т.В. Социально-психологические аспекты повышения эффективности деятельности организации. Коллективная монография / Под ред. Т.В. Бюндюговой. Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2014. 198 с.
7. Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. 1998. №4. С. 34–40.
8. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Под ред. В.А. Ядова. СПб.: НАУКА, 2006. 426 С.
9. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / Под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Ылым (Наука), 1988. 100 с.
10. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении. Практическое руководство / А.В. Батаршев. Москва: Дело, 2005. 496 с.

В статье содержатся два рисунка: Рис.1. Интегральный показатель удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности; Рис.2. Корреляционные связи между показателями удовлетворенности трудом, психологическим климатом и его отдельными компонентами (уровень статистической значимости $p < 0,05$).

Article received 2019-03-09