

## ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Рудалева И.А., Кабашева И.А.

ГОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»,  
Казань, e-mail: kaba.73@mail.ru, rudiran@mail.ru

Проведен факторный анализ удовлетворенности трудом работников организации (на примере ООО «Бурение», осуществляющего промышленное бурение скважин на воду) и выявлены следующие приоритетные факторы, оказывающие на нее влияние: поощрение за труд со стороны руководства; возможность карьерного роста в данной организации; наличие высокой степени социальной защищенности работников; заинтересованность работников должностью с более выгодным социальным пакетом, но с меньшим уровнем заработной платы. Выдвинутые гипотезы о высокой удовлетворенности трудом мужчин старше 45 лет, занимающих высшие и средние руководящие должности, и низкой – молодых женщин (до 25 лет) нашли свое подтверждение. Это связано с тем, что первые, – находясь на высоких должностях, достигли удовлетворяющего их статусного и материального результата, тогда как вторые, пребывая в молодом возрасте, находятся в поисках более подходящей работы.

**Ключевые слова:** удовлетворенность трудом, организация, факторы удовлетворенности трудом

## FACTORS JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF ORGANIZATIONS

Rudaleva I.A., Kabasheva I.A.

Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, e-mail: kaba.73@mail.ru, rudiran@mail

Factor analysis of job satisfaction of employees of the organization (for example, Ltd. «Drilling», performing industrial water well drilling) and identified the following priority factors that have an influence on it: Encouraging employee to work on the part of management; career opportunities within the organization; the presence of a high degree of social protection of workers, the interest of workers with post more beneficial social benefits, but with a lower salary. Hypothesized high job satisfaction of men older than 45 years in senior and middle management positions and low – young women (do 25 years) were confirmed. This is due to the fact that the first – being in high positions, have reached that satisfies their status and financial results, while the second – staying at a young age, are in search of a more suitable job.

**Keywords:** satisfaction with work, organization, job satisfaction factors

Значительное внимание удовлетворенности трудом уделяется в социально-экономических исследованиях, выявляющих как сущностное и содержательное наполнение исследуемой категории, так и раскрытие ее фундаментальных характеристик во взаимосвязи с различными аспектами хозяйственной жизнедеятельности человека.

В широко известной концепции двухфакторной удовлетворенности трудом Ф. Герцберга все многообразие факторов, воздействующих на удовлетворенность трудом, делится на две группы [2]. Первая – мотиваторы, ведут к росту удовлетворенности трудом, но при их отсутствии неудовлетворенность не обязательна. Среди таковых внутренний интерес к работе, продвижение, ответственность и достижения, признание. Вторая группа – гигиеническая, представлена факторами, при ущербности которых наблюдается неудовлетворенность трудом, однако их оптимальное состояние не способно увеличивать удовлетворенность – оплата и условия труда, межличностные отношения, обеспечение занятости, безопасность. Однако на практи-

ке, думается, факторы, находящиеся в разных группах, могут не только меняться местами, но и одновременно включаться как в одну, так и в другую группу. Это возможно по причине того, что критерием деления факторов на две группы в модели Ф. Герцберга выступает поведение человека, а не его, например, мнение. Поэтому человеку свойственно приписывать свои неудачи внешним обстоятельствам, а успехи – собственным усилиям.

Американские исследователи одного из признанных инструментов измерения удовлетворенности трудом (Корнельский трудовой дискрептивный индекс – JDI) разбивают факторы удовлетворенности на пять больших групп: оплата труда, карьера, психологический климат, отношения с руководством и непосредственно работа. [9]

В исследованиях Scott W.S., Rowland R., Sobel R.St. удовлетворенность трудом рассматривается в ее многоаспектном проявлении, определяемой внутренней удовлетворенностью – фактически выполняемой работой и внешней – удовлетворенность заработной платой и карьерным ростом [7, 8, 10].

Одновременно принимается во внимание социальный аспект проблемы, выражающийся в удовлетворенности начальством и рабочим коллективом. По их мнению, удовлетворенность трудом выступает в качестве оценочного обобщенного представления работника не только о результатах своего труда, но и о самом процессе трудовой деятельности, степени вовлеченности и условиях работы.

Это мнение подтверждается в исследованиях Кабашевой И.А., Рудалева И.А., которые выявили детерминанты удовлетворенности трудом среди медицинских работников и административно-управленческого персонала: благоприятные условия труда, премии и поощрение со стороны руководства [4, 5].

Гендерному различию в удовлетворенности работой посвящено значительное количество научных исследований, выводы из которых весьма неоднозначны. Так, в работах R. Hodson [3] доказывалось, что в удовлетворенности работой мужчин и женщин разница несущественная. Тогда как K. Bender [6] заявляет о необходимости обязательного рассмотрения профессионально-квалификационных характеристик труда, поскольку женщины испытывают меньшую степень удовлетворенности работой, если вовлечены в профессии, считающиеся исконно мужскими.

Более поздние исследования об отношении трудоустроенного населения к своей работе в рамках всемирного исследования State of the Global Workplace исследовательским центром Гэллупа (Gallup International) (2011–2012 гг. 225000 человек опрошено по 142 странам мира) продемонстрировали следующие результаты [1]. Почти 2/3 (63%) работников во всем мире испытывают неудовлетворенность от своей трудовой деятельности, испытывая нехватку вовлеченности и мотивации для повышения эффективности своей трудовой деятельности. Четверть (24%) опрошенных работников во всем мире испытывают крайнюю степень неудовлетворенности своей работой в целом, имеющей следствием непродуктивность и враждебное отношение к работодателю. И лишь 13% работников во всем мире получают удовольствие от работы и, как следствие, стремятся к карьерному росту в своей компании и прилагают максимум усилий для ее процветания. Данные по России в целом близки к средним показателям других стран.

Отмечающееся возрастание неудовлетворенности своей трудовой деятельностью выступает серьезным сигналом относительного неблагополучия современного работника и актуализирует поиск факторов

и характеристик, оказывающих значимое воздействие на исследуемую категорию.

Мы в своем исследовании исходим из того, что удовлетворенность трудом характеризуется как достигнутое воплощение ожиданий человека от материальных, социально-психологических и общественно значимых результатов своей работы. Это расценивается как позитивный вклад в деятельность своей организации, напрямую способствующий устойчивому развитию не только компаний и местных сообществ, но и стран в процессе реабилитации мировой экономики после экономического кризиса.

Целью предпринятого исследования является выявление факторов, выступающих детерминантами в удовлетворенности работников процессом их трудовой деятельности, а также раскрытие причин, оказывающих на нее негативное воздействие.

В качестве объекта исследования выбрано ООО «Бурение», осуществляющее промышленное бурение скважин на воду.

В ходе исследования были выдвинуты следующие гипотезы:

*Гипотеза 1.* Мужчины, занимающие высокие должности, зачастую удовлетворены своей работой.

*Гипотеза 2.* Женщины в возрасте до 25 лет не удовлетворены своей работой.

*Гипотеза 3.* Работники, которых устраивает организация труда в коллективе, удовлетворены своей работой.

Количество работников, участвовавших в опросе, 100 человек, в том числе 88 женщин (85% от общего числа опрошенных); 12 человек мужчины (12% от общего числа опрошенных), причем 8 из них руководители высшего звена, 2 – руководители среднего звена, 2 – технические исполнители.

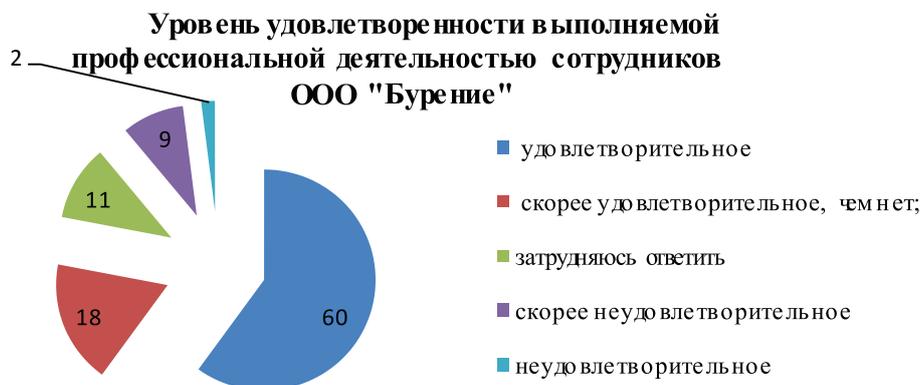
Возраст опрашиваемых сотрудников составляет: до 25 лет – 13 человек, от 25 до 35 лет – 13 человек, от 35 до 45 лет – 36 человек, от 45 до 55 лет – 24 человека, более 55 лет – 14 человек.

Для исследования уровня удовлетворенности сотрудников организации был выбран метод анкетирования. Все вопросы анкеты сотрудников разбиты на 7 блоков – первый блок общие вопросы (5 вопросов), остальные шесть блоков позволяют определить причины удовлетворенности сотрудников данной организации: взаимоотношения с руководством, взаимоотношения с коллегами; продвижение и возможность карьерного роста; уровень нематериального стимулирования; трудовой процесс; оплата труда.

Для того чтобы определить уровень удовлетворенности в количественном выражении, сотрудникам были предложены со-

ответствующие вопросы с пятью вариантами ответов (от 1 до 5) к каждому вопросу в соответствии со шкалой Харрингтона. Использование вербальных шкал оценки связано с тем, что по ряду показателей оценка организационной структуры не может быть произведена

непосредственно в численном виде. Численные значения придаются таким оценкам с помощью использования шкалы Харрингтона, благодаря которой оценивается степень выраженности критериального свойства. Результаты представлены на рисунке.



*Уровень удовлетворенности сотрудников выполняемой профессиональной деятельностью*

На представленном рисунке видно, что большинство сотрудников ООО «Бурение» оказались удовлетворенными своей работой.

Для определения уровня удовлетворенности работников выполняемой профессиональной деятельностью была построена следующая модель:

$$Y = 0,2459 + 0,2024x_1 + 0,2773x_2 - 0,2773x_3 + 0,2773x_4 + 0,2773x_5 + 0,2773x_6 + 0,2773x_7,$$

где  $Y$  – уровень удовлетворенности выполняемой профессиональной деятельностью.

**Таблица 1**

Факторы, включенные в модель

Название фактора	Варианты ответа	Название фактора	Варианты ответа
$x_1$ – возраст работника	1. до 25 лет; 2. от 25 до 35 лет; 3. от 35 до 45 лет; 4. от 45 до 55 лет; 5. больше 55 лет	$x_5$ – приоритет получения удовлетворения от работы, чем от высокого заработка	1. да; 2. скорее да, чем нет; 3. затрудняюсь ответить; 4. скорее нет, чем да; 5. нет
$x_2$ – поощрение работника за работу со стороны руководства	1. да; 2. скорее да, чем нет; 3. затрудняюсь ответить; 4. скорее нет, чем да; 5. нет	$x_6$ – наличие более высокой степени социальной защищенности работников по сравнению с работниками большинства других организаций	1. да; 2. скорее да, чем нет; 3. затрудняюсь ответить; 4. скорее нет, чем да; 5. нет
$x_3$ – возможность карьерного роста в данной организации	1. да; 2. скорее да, чем нет; 3. затрудняюсь ответить; 4. скорее нет, чем да; 5. нет	$x_7$ – заинтересованность работников должностью с более выгодным социальным пакетом, но с меньшим уровнем заработной платы	1. да; 2. скорее да, чем нет; 3. затрудняюсь ответить; 4. скорее нет, чем да; 5. нет
$x_4$ – получение работником удовольствия от выполняемой работы	1. да; 2. скорее да, чем нет; 3. затрудняюсь ответить; 4. скорее нет, чем да; 5. нет		

Таблица 2

Метод наименьших квадратов использованы наблюдения 1–100,  
зависимая переменная: v21

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	0,245928	0,0614035	4,0051	0,00013	***
v25	0,226356	0,0832458	2,7191	0,00782	***
v15	-0,197581	0,0673139	-2,9352	0,00421	***
v12	0,426265	0,0887793	4,8014	< 0,00001	***
v7	0,277335	0,06386	4,3429	0,00004	***
v9	-0,169343	0,0634245	-2,6700	0,00897	***
v2	0,202469	0,07594	2,6662	0,00906	***
v24	0,115007	0,0612251	1,8784	0,06349	*

**Примечания :**

Среднее зав. перемен 0,759300,  
Ст. откл. зав. перемен 0,214014  
Сумма кв. остатков 2,198656  
Ст. ошибка модели 0,154591  
R-квадрат 0,515117  
Испр. R-квадрат 0,478223

F(7, 92) 13,96233  
P-значение (F) 3,29e-12  
Лог. правдоподобие 48,97234  
Крит. Акаике -81,94469  
Крит. Шварца -61,10333  
Крит. Хеннана – Куинна -73,50981

Построенная модель является качественной, так как коэффициент детерминации равен 0,5151, а значит, учтенные в модели факторы на 51,51% объясняют уровень удовлетворенности работников. Более того, в построенной модели R-значение составляет 3,29e-12, что также говорит о ее высоком качестве и вероятности ошибки на уровне 1%, тем самым степень надежности составляет 99%.

Достоверность модели, определяемая путем сопоставления стандартной ошибки и коэффициента детерминации, составила 0,15, что меньше коэффициента детерминации (0,5151). Соответственно по данному критерию построенная модель является достоверной.

По результатам исследования был проведен анализ модели на мультиколлинеарность, который показал ее отсутствие, и тест Вайта (White) на гетероскедастичность. Нулевая гипотеза: гетероскедастичность отсутствует.

**Гипотеза 1.** Мужчины, занимающие высокие должности чаще удовлетворены своей работой. 17% опрошенных мужчин, занимающие высшие руководящие должности, полностью удовлетворены своей работой. 50% опрошенных мужчин, являющихся руководителями высшего звена, скорее удовлетворены своей

работой, чем нет. Это можно объяснить тем, что мужчины, занимающие высокие должности, достигли удовлетворяющего их весомого статусного и материального результата.

**Гипотеза 2.** Женщины в возрасте до 25 лет не удовлетворены своей работой. Гипотеза подтверждается, поскольку большинство опрошенных женщин в возрасте до 25 лет (22,4%) скорее не удовлетворены своей работой. Это, думается, можно объяснить тем, что в силу своего молодого возраста они находятся в поиске более подходящей для них работы.

**Гипотеза 3.** Работники, которых устраивает организация труда в коллективе, скорее всего удовлетворены своей работой. 45% опрошенных, удовлетворенные организацией труда в коллективе, удовлетворены своей работой в целом, так как организация труда является важным фактором при выборе работы.

В процессе исследования было выявлено, что на уровень удовлетворенности сотрудников воздействие оказывают следующие факторы: возраст работника; поощрение работника за работу со стороны руководства; возможность карьерного роста в данной организации; получение работником удовольствия от выполняемой работы; наличие высокой степени

социальной защищенности работников; заинтересованность работников должностью с более выгодным социальным пакетом, но с меньшим уровнем заработной платы.

#### Список литературы/References

1. American Institute of Public Opinion. Official web-site: [www.gallup.com](http://www.gallup.com).
2. Hersberg F., Mausner B., Snyderman B. The motivation to work. – New-York Wiley, 1963. – 157 p.
3. Hodson R. Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied? *The Sociological Quarterly*, Vol. 30, no. 3 (Autumn, 1989), pp. 385–399
4. Kabasheva I.A., Rudaleva I.A. Assessment of Material Job Satisfaction of Health Workers, 3 rd International Conference on Economics, Political and Law Science, Brasov, 2014, pp. 32–41 <http://www.wseas.us/e-library/conferences/2014/Brasov/FINANCE/FINANCE-00.pdf>.
5. Kabasheva I.A., Rudaleva I.A. Factor analysis of labor satisfaction of the managerial staff working in an organization, *Life Science Journal*, 2014, 11(12), pp.157-161 [http://www.lifesciencesite.com/ljsj/life1112/025\\_26211life111214\\_157\\_161.pdf](http://www.lifesciencesite.com/ljsj/life1112/025_26211life111214_157_161.pdf).
6. Keith A. Bender, Susan M. Donohue, John S. Heywood Job Satisfaction and Gender Segregation. *Oxford Economic Papers*, New Series, Vol. 57, no. 3 (Jul., 2005), pp. 479–496.

7. Scott W.S. The development of semantic differential scales admeasures of «morale». *Personnel Psychology*, 1967, Vol. 20, pp. 179–198.

8. Scott W.S., Rowland R. The generality and significance of semantic differential scales on measures of «morale». *Organizational Behavior and Human Performance*, 1970, Vol. 5, pp. 576–591.

9. Smith P.S., Kendall L.M., Hulin C.L. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago Rand McNally, 1969.

10. Sobel R.St. Test of per-goal and post-goal models of satisfaction without comes. *Dissertation Abstracts Internation*, 1971, Vol. 31 (12-B), pp. 7649.

#### Рецензенты:

Кундакчян Р.М., д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономической теории, Институт управления, экономики и финансов, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань;

Смирнов А.А., д.э.н., профессор, кафедра управления малым и средним бизнесом, Институт управления, экономики и финансов, Марийский государственный университет, г. Йошкар-Ола.

Работа поступила в редакцию 17.10.2014.