

УДК159.923.2

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ С УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ ТРУДОМ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СО СВОБОДНЫМ ГРАФИКОМ РАБОТЫ

М.М. Петрусев¹, М.Г. Юркова²

Иркутский национальный исследовательский технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

Представлены результаты социально-психологического диагностического обследования представителей службы такси МАКСИМ г. Иркутска.

Ключевые слова: мотивация; мотивационный профиль личности; удовлетворенность трудом; отношение к деятельности.

RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND JOB SATISFACTION AMONG WORKERS WITH FREE SCHEDULE

M. Petrusev, M. Yurkova

Irkutsk National Research Technical University,
83 Lermontov Str., Irkutsk, 664074, Russia

The article presents the results of the socio-psychological diagnostic survey of representatives of taxi service MAXIM in Irkutsk.

Keywords: motivation; motivational personality profile; job satisfaction; relation to the activity.

Характерной чертой развития современного общества является постоянно возрастающий интерес к эффективной профессиональной деятельности работника в организации. Как известно, работники могут активно способствовать росту эффективности деятельности организации, а могут безразлично относиться к результатам деятельности. Только заинтересованный в своей работе человек и удовлетворенный ею, может по-настоящему эффективно работать и приносить пользу организации.

Несмотря на существование различных исследований, направленных на изучение мотивации, недостаточно разработанной остается проблема взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом в профессиональной деятельности субъекта. Научный интерес представляет тот факт, какие виды мотивации являются ведущими у сотрудников организации. Известно, что мотивация является необходимым условием для эффективной профессиональной деятельности сотрудников и связана с удовлетворенностью трудом. Неудовлетворенность трудом ведет к текучести кадров, нестабильности, а также к несформированности внутренней трудовой мотивации персонала.

Исследование проводилось с водителями службы такси МАКСИМ. Выборочную совокупность составили 47 водителей в возрасте от 21 до 58 лет. В выборку вошли 42 мужчины и 5 женщин, имеющие разный стаж работы в фирме – от 3 мес. до 2,5 лет, разный стаж вождения автомобиля – от 2 лет до 32, а также с разным образовательный уровень и статус предыдущего места работы.

Поскольку в данной фирме все водители работают на своем личном транспорте, управляющая структура и диспетчерская находятся в другом городе, большинство из участников исследования даже не знакомы друг с другом. Данная деятельность может быть приравнена к индивидуальной.

Для достижения целей исследования необходимо было каким-либо образом разделить выборку на подгруппы, имеющие общие характеристики: либо по удовлетворенности трудом, либо по мотивационным установкам.

Для этого мы использовали результаты анкетирования. Вся информация о влиянии кризиса на личную ситуацию и профессиональную деятельность наших испытуемых была получена из составленной нами анкеты. Ее результаты рассматриваются в контексте анализа различных методик.

На некоторые вопросы анкеты все испытуемые отвечали абсолютно одинаково. Это следующие вопросы:

1. Считаете ли Вы данную работу временной? – все ответили «да».
2. Таким образом, работа таксиста как профессиональная деятельность не рассматривается ни одним испытуемым. Все они переживают свою жизненную ситуацию как временное, и даже кризисное явление на жизненном пути.

¹ Петрусев Максим Михайлович, студент 6 курса кафедры психологии, e-mail: petrusev@mail.ru
Petrusev Maxim, a sixth-year student of Psychology Department, e-mail: petrusev@mail.ru

² Юркова Марина Григорьевна, кандидат педагогических наук, доцент, e-mail: yurkova_m@mail.ru
Yurkova Marina, Candidate of Pedagogy, Associate Professor, e-mail: yurkova_m@mail.ru

2. Что Вас устраивает в данной работе? – свободный график и быстрое получение заработка. Важно отметить, что работа таксиста предоставляет человеку самостоятельное временное управление своей деятельностью, что всеми отмечается как ее достоинство.

3. Что Вас не устраивает в данной работе? – недостаточный заработок.

На другие вопросы анкеты ответы варьировались.

4. Причины, по которым Вы стали таксистом?

- Ответы: 1) потеря постоянной работы – 23 ч.
2) не могу пока найти ничего лучше – 12 ч.
3) это дополнительный заработок – 6 ч.
4) собираюсь открыть свое дело – 2 ч.
5) люблю водить авто – 4 ч.

5. Ищите ли Вы иную работу в данный момент своей жизни?

- Да – 31 ч.
Нет – 16 ч.

6. Вернулись бы Вы на предыдущее место деятельности?

- Да – 19 ч.
Нет – 28 ч.

7. Насколько Вы удовлетворены своей жизненной ситуацией?

- Не удовлетворен – 18 ч.
Скорее не удовлетворен – 17 ч.
Скорее удовлетворен – 9 ч.

Удовлетворен – 3 ч. (все испытуемые находятся в самой молодой возрастной группе, по-видимому, считают, что еще вся жизнь впереди и все можно выстроить так, как желается).

8. Если бы Вам предложили сейчас работу, которая Вас полностью удовлетворила, насколько она отличалась бы от нынешней? Отметить точку на шкале:



Все участники исследования разделились на три группы:

1 группа – точка расположена недалеко от левого полюса – в нее вошли все женщины и мужчины с высшим (13 ч.) и неполным высшим (3 ч.) образованием. Главное общее у этих людей то, что они в данный момент ищут работу, четверо из них занимали более или менее руководящие должности и двое имели свое дело.

2 группа – точка расположена недалеко от правого полюса – в нее вошли 5 ч двух старших возрастных групп со средним (2 ч.) и среднетехническим образованием (3 ч.)

3 группа – точка расположена приблизительно в середине шкалы с небольшими отклонениями в ту или другую сторону.

Таким образом, более высокий уровень образования позволяет человеку считать, что работа таксиста не соответствует ему по образовательному статусу, он может рассчитывать на большее, и склонен этого добиваться. При этом для старшей возрастной группы жизненная ситуация, по-видимому, рассматривается как итоговая, а возможность сменить деятельность – как маловероятная.

Анализ анкеты позволил разделить нам выборку на три подгруппы, в которые были объединены испытуемые, похожие по установкам на деятельность таксиста и некоторым жизненным обстоятельствам.

1 группа (ГД) – группа динамичная (7 ч.). Сюда вошли все с высшим образованием, близкие к левому полюсу, ищущие иную работу, считающие свою жизненную ситуацию временной, но получающие от работы удовольствие. Все жизненно важные решения они принимают самостоятельно.

2 группа (ГП) – группа промежуточная (31 ч.) Все женщины оказались в этой группе.

3 группа (ГС) – группа стабильная (9 ч.). Они считают свою жизненную ситуацию практически неизменной, работу самостоятельно не ищут, но если что-нибудь подвернется, они работу сменяют, точка выбора у них расположена скорее в центре со смещением вправо. Сюда вошли люди из двух старших возрастных групп и все испытуемые со средним образованием. Рабочий процесс им нравится, жизненно важные решения они принимают с трудом, прислушиваясь к советам близких.

Условно эти группы были названы (как привычно для данного типа социально-психологических исследований) динамичной (ГД – 7 человек), промежуточной (ГП – 31 человек) и стабильной (ГС – 9 человек). В дальнейшем все полученные результаты сравниваются по группам. Все женщины вошли во вторую группу.

Собирая выделенные характеристики в единый критерий разделения на группы, как нам кажется, можно назвать его критерием отношения к выполняемой работе или отношением к деятельности.

Удовлетворенность основных трудовых потребностей имеет немаловажное значение в качестве мотивационного фактора профессиональной деятельности, поскольку детерминирует определенное отношение к месту работы, коллективу, структуре управления, условиям труда. В данном случае распределение результатов испытуемых относительно их удовлетворенности трудом сложилось следующим образом (рис. 1).

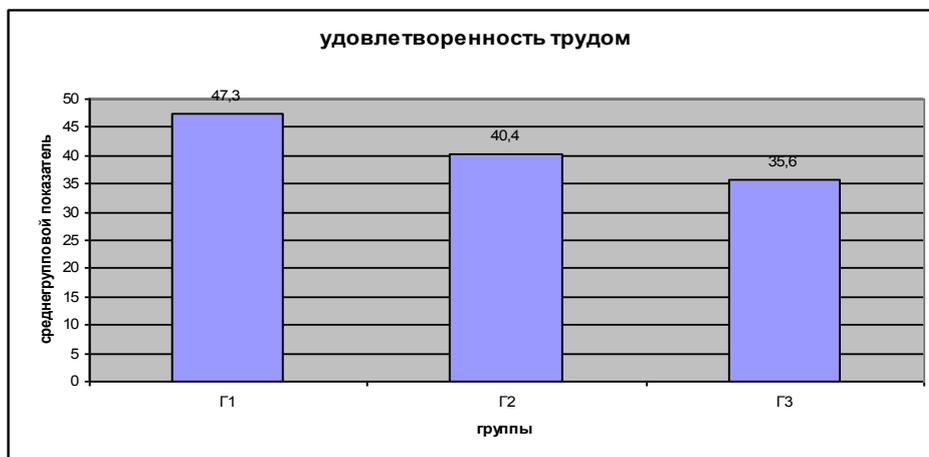


Рис. 1. Уровень удовлетворенность трудом (тест Розановой) в группах

Сравнение результатов всех групп между собой по U-критерию Манна-Уитни дало значимые различия в уровне выраженности признака между группами. На 1% уровне различается первая группа ГД от двух остальных, и также ее среднее попадает в интервал значений «не удовлетворен» трудом ($x > 45$ баллов). Две другие группы различаются между собой незначительно (5% уровень значимости), при этом средние обеих групп попадают в интервал «не вполне удовлетворен» ($33 < x < 45$). Следовательно, большинство участников исследования свою работу не ценят достаточно высоко, и не только из-за заработка, но, по-видимому, также из статусных соображений. Этот результат подтверждает данные анкет, где в качестве положительных моментов деятельности указывается возможность самостоятельно планировать рабочий график, но, ни разу не была отмечена ее ценность, или престижность, хотя полезность несколько раз была указаны (8 раз).

Более развернутые показатели удовлетворенности трудом дает методика Батаршева А.В. «Интегральная удовлетворенность трудом», анализ и интерпретация которой идут ниже.

Ниже представлен график сравнения трех групп по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» (рис. 2). По оси ординат представлены не сырые баллы как в таблице, а проценты (средние значения по группе).

Сравнение групп по критерию U-Манна-Уитни выделило показатели теста значимо различающиеся и не различающиеся. Но сам вид профилей доказывает принципиальные различия в удовлетворенности в группах с разным отношением к выполняемой работе. Интересно, что наилучшие показатели у промежуточной группы (Г2), которая в целом и неудовлетворенна существующим положением дел и не особо стремится к смене деятельности. Наиболее динамичная группа, находящаяся в поиске другой деятельности (Г1) занимает промежуточное положение между двумя группами за исключением показателя 8 (проф. ответственность), который самый низкий. По-видимому, данная группа идентифицирует себя как профессионала не с этой работой, а с будущей, рассматривая сегодняшний труд как временный и необязательный в личном отношении.

Также важно отметить, что в Г3 (ГС – стабильная) профиль расположен внизу, т.е. в ней показатели самые низкие, кроме показателя 8 (см. выше), несмотря на то, что они не стремятся к смене деятельности, у них и удовлетворенность самая низкая. По-видимому, у представителей этой группы самый низкий уровень притязаний поскольку это самая возрастная группа, и скорее всего она уже не строит перспективных жизненных планов.

Подводя итоги, можно сказать, что сборный критерий отношения к деятельности (к работе водителя такси) позволил разделить выборку на три подгруппы, которые показали по двум тестам удовлетворенности трудом значимые различия между группами и внутригрупповое сходство.

Данный тест достаточно редко используется в групповых исследованиях, прежде всего потому, что он достаточно сложен как в проведении, так и в обработке результатов. Помимо этого полученные профили имеют большое индивидуальное разнообразие в сочетании шкал, которое теряется при групповом усреднении профиля. Тем не менее, отдельные шкалы могут хорошо проявлять специфику исследуемой группы или конкретной ситуации.



Рис. 2. Профили теста «Интегральная удовлетворенность трудом в группах с разным отношением к деятельности: 1 – интерес к работе; 2 – удовлетворенность достижениями в работе; 3 – удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками; 4 – удовлетворенность взаимоотношениями с руководством; 5 – уровень притязаний в проф. деят.; 6 – предпочтение выполняемой работы высокому заработку; 7 – удовлетворенность условиями труда; 8 – проф. ответственность; 9 – общая удовлетворенность трудом

Ниже даны графики с тремя профилями по общежитийской (ОЖ), рабочей (РБ), идеальной (ид) и реальной (ре) мотивациям. Если оценить характер мотивационных профилей одного типа в разных группах или в одной группе (характер сочетания идеальной и реальной мотивации), то можно заметить выраженные различия. С другой стороны, в каждом отдельном случае различия проявлены по-разному. Поэтому дальше интерпретация будет идти по каждому рисунку отдельно. Автор методики также предлагает делать сравнение между группой развивающих мотивов (Д+ДР+ОД) и группой мотивов поддержки (П+К+С).

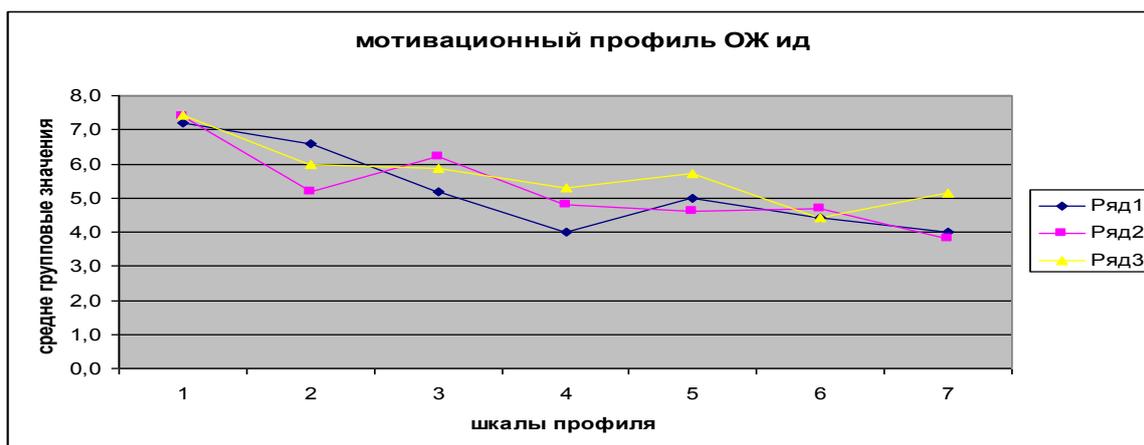


Рис. 3. Сравнение групповых профилей по общежитийской (ОЖ) мотивации (идеальной): ряд 1 – Г1 динамичных; ряд 2 – Г2 промежуточных; ряд 3 – Г3 стабильных; 1 – шкала П – поддержания жизнеобеспечения; 2 – шкала К – комфорта; 3 – шкала С – социальный статус; 4 – шкала О – общение; 5 – шкала Д – общая активность; 7 – шкала ОД – общественная полезность

При анализе сходства–различия шкал между собой были использованы непараметрические критерии Манна-Уитни (для сравнения одних шкал у разных групп) и Вилкоксона (для сравнения шкал внутри одной группы).

Характер общежитейской мотивации идеальной во всех группах имеет выраженное сходство. Автор методики этот тип профиля называет регрессивным, он равномерно снижается (не выражено, но, тем не менее, заметно) от первой шкалы до последней, и суммарно шкалы мотивов поддержки превышают мотивы развития. Вполне вероятно сделать вывод, что все участники исследования, в целом, не достаточно удовлетворены своей социальной и домашней ситуацией. Чувствуют нехватку жизненного комфорта, стремятся что-либо изменить. Это же настроение просматривается в анкетах, хотя конкретное неудовольствие они не высказывают.

Можно предположить, что динамичные больше стремятся к комфорту в жизни, а стабильные – к реализации в социуме, соответственно, чувствуют себя более мотивированными на изменение в нужном для них направлении: динамичные стремятся обустроить настоящее, а стабильные – его изменить. Но во всех группах самая высокая шкала 1 – поддержки жизнеобеспечения. Что, в общем-то, естественно как для свободного работника, так и для нынешней экономической ситуации.

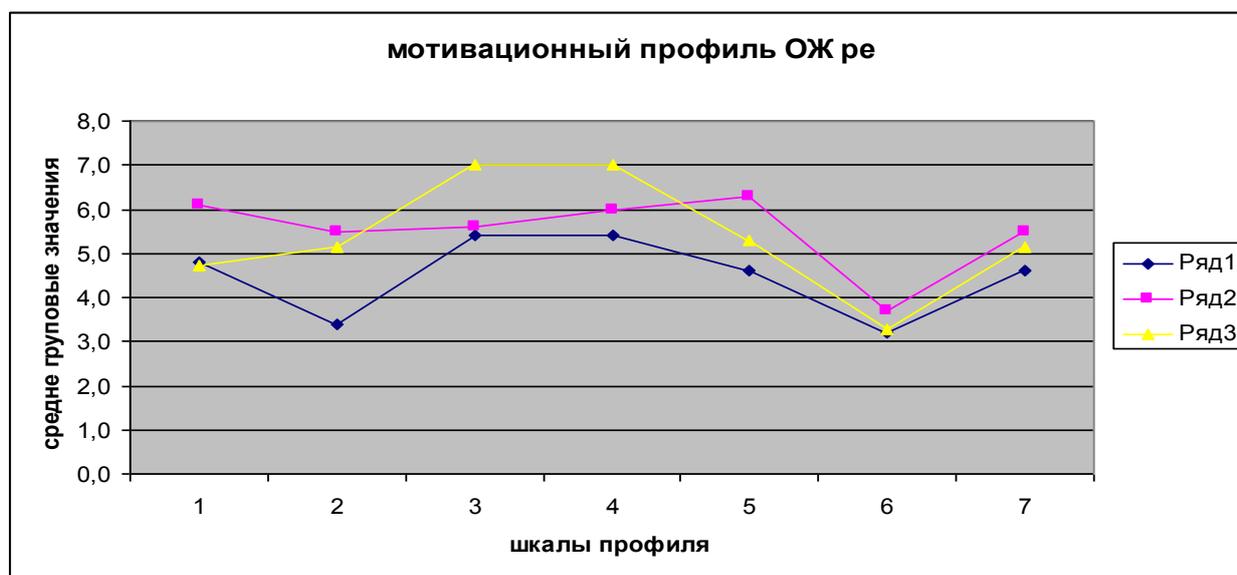


Рис. 4. Сравнение групповых профилей по общежитейской (ОЖ) мотивации (реальной): ряд 1 – Г1 динамичных; ряд 2 – Г2 промежуточных; ряд 3 – Г3 стабильных; 1 – шкала П – поддержания Жизнеобеспечения; 2 – шкала К – комфорта; 3 – шкала С – социальный статус; 4 – шкала О – общение; 5 – шкала Д – общая активность; 6 – шкала ДР – творческая активность; 7 – шкала ОД – общественная полезность

На рис. 4 показана реальная общежитейская мотивация, т. е. на профиле видно, во что действительно вкладываются усилия наших профессионалов. Сразу же бросается в глаза «утопленный» профиль динамичных и «приподнятый» профиль стабильных. Промежуточные показывают «промежуточные» результаты. За исключением 1 и 5 шкал - поддержки жизнеобеспечения и общей активности, где их показатели от самых низких отличаются на 5 % уровне. Судя по характеру профилей, ощущение себя мобильным, готовым к изменениям позволяет экономить энергию в реальной жизни (мотивационный профиль более низкий), а ощущение себя постоянным в жизни и работе вынуждает затрачивать больше усилий, особенно в сфере борьбы за статус и в сфере общения (профессиональной), но не на рабочем месте, по-видимому, в других ситуациях.

Интересен следующий рис. 5. Профили очень ровные, сильное сходство между группами.

В трудовую деятельность все участники исследования хотят вкладывать максимальные усилия. Автор методики называет такой профиль упрощенным и считает, что он отражает недостаточную дифференцированность мотивов. Этот результат показывает, как нам кажется, все-таки глубоко за-прятанный страх неудачи, вероятно боязнь потери и этой работы. Эти негативные эмоции в предыдущих открытых методиках не просматривались. Частично страхи проявились в анкетах. Этот страх потери заработка может быть вытеснен или рационализован. Но он проявился при оценке желаемого, а не реального объема вкладываемой в трудовую деятельность энергии, желательных усилий.

Кстати, можно заметить, что и разбросы оценок в данном параметре наименьшие. Низкие значения: 2, 3, 4 встречаются во всех шкалах всего в 7 случаях (из возможных 154 вариантов).

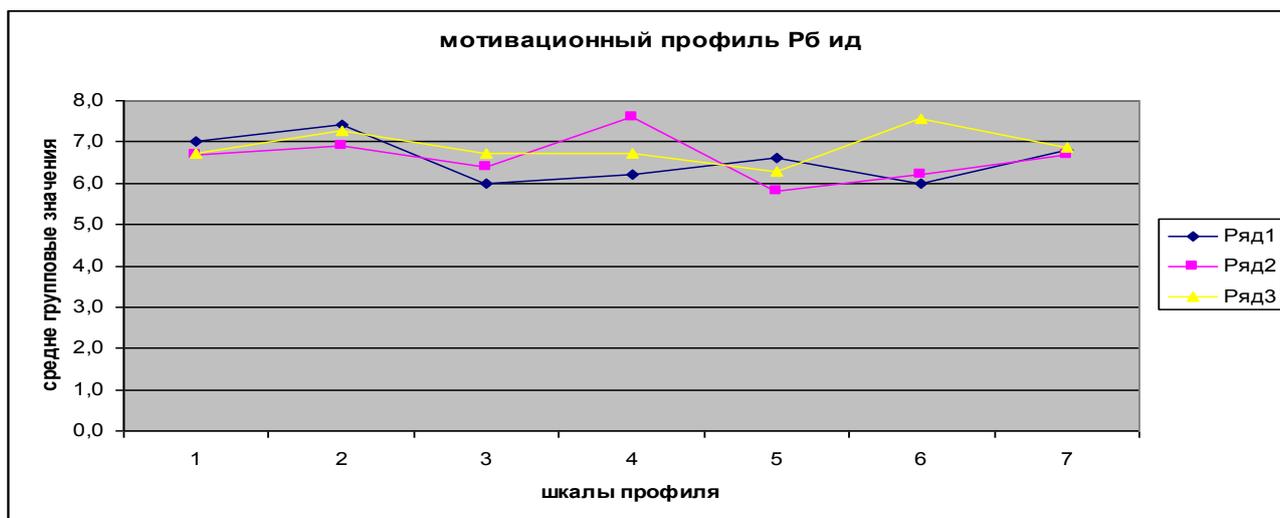


Рис. 5. Сравнение групповых профилей рабочей (РБ) мотивации (идеальной): ряд 1 – группа успешных; ряд 2 – группа промежуточных; ряд 3 – группа неуспешных; 1 – шкала П – поддержания жизнеобеспечения; 2 – шкала К – комфорта; 3 – шкала С – социальный статус; 4 – шкала О – общение; 5 – шкала Д – общая активность; 6 – шкала ДР – творческая активность; 7 – шкала ОД – общественная полезность

Подводя итоги сравнительному анализу данных по групповым мотивационным профилям, можно отметить, что выделенные по критерию отношения к работе водителя такси три группы участников исследования показали достаточное число различий, и это позволяет считать исследовательскую гипотезу подтвержденной, хотя бы частично.

Библиографический список

1. Бюссинг А. Мотивация и удовлетворенность. Управление человеческими ресурсами / под. ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. – СПб. : Питер, 2008.
3. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. – М. : Интел-синтез, 2012.