

Взаимосвязь организационной справедливости и удовлетворенности трудом представителей социально-экономических профессий

А. С. МАМЕДОВА

Белорусский государственный университет

В данный момент можно говорить о том, что рассмотрение таких вопросов, как удовлетворенность трудом и организационная справедливость, является актуальным. Есть достаточно много исследований этих феноменов, независимо друг от друга, однако их взаимосвязь рассматривается очень редко, особенно касаясь социально-экономических профессий. В связи с этим нами была предпринята попытка установить взаимосвязь между данными понятиями, и выявить особенности оценки организационной справедливости и удовлетворенности трудом сотрудниками социально-экономических профессий на различных предприятиях, с различными специальностями, должностями, стажем работы и другими критериями.

Объектом исследования выступала организационная справедливость. Цель исследования – охарактеризовать взаимосвязь организационной справедливости и удовлетворенности трудом сотрудников социально-экономических профессий.

В исследовании приняло участие 159 работников (23 мужчины и 136 женщин) различных организаций г. Минска, некоторых других городов (преимущественно Солигорск, а также Мозырь, Смолевичи) и сельской местности в возрасте от 18 до 70 лет. Преимущественно женский состав в случайной выборке может объясняться склонностью женщин к гуманитарным наукам, а, следовательно, и профессиям социально-экономического типа [4], а также значимостью и большими склонностями к постоянному общению именно у женщин [3]. Выборку составили школьные учителя, медицинские работники, парикмахеры, продавцы, воспитатели детских садов, экономисты, консультирующие клиентов в банках, специалисты по работе с клиентами, начальники групп и отделов, менеджеры и сотрудники HR-департамента, торговые представители, секретари и представители некоторых других специальностей, работающие с людьми.

Для определения оценки уровня организационной справедливости был использован опросник «Организационная справедливость» в адаптации С. С. Баранской [1]. Опросник имеет три шкалы – шкалу процедурной справедливости, справедливости распределения и справедливости взаимодействия, а также выявляет общий уровень справедливости в организационном взаимодействии. Уровень удовлетворенности трудом сотрудников проверялся опросником К. К. Замфира «Удовлетворенность трудом» [2]. Гипотезой исследования состояла в том, что существует по-

ложительная взаимосвязь между организационной справедливостью и удовлетворенностью трудом сотрудников социномических профессий.

При проведении корреляционного анализа была выявлена сильная прямая положительная связь ($r = 0,709^{**}$) организационной справедливости и удовлетворенности трудом на уровне значимости $p < 0,001$.

При выявлении различий использованием критериев Манна–Уитни и Крускала–Уоллиса было обнаружено, что наиболее значимые различия говорят о том, что организационная справедливость оценивается существенно выше при работе на частных предприятиях; сотрудниками пограничных (сюда относились, например, экономисты, консультирующие клиентов), а не социномических профессий (медицинские работники, учителя и т. п.), а также несоциномических специальностей (по диплому); работающие в частных фирмах; в Минске; в возрасте от 26 до 30 лет; со стажем работы в должности от 4 до 9 лет, и стажем работы в организации до 10 лет. А при стаже работы в должности от 2,5 до 4 лет наивысшие показатели справедливости взаимодействия. Такие различия указывают на разницу в отношениях к разным категориям сотрудников социномических профессий, причем, чем менее профессия социномическая, тем ниже уровень справедливости.

Удовлетворенность трудом приносит выгоды как самому сотруднику, так и организации, позволяет поддерживать высокую работоспособность и хорошее эмоциональное и физическое состояние сотрудников на протяжении длительного времени. Однако исследование показало, что существуют значимые различия в удовлетворенности трудом сотрудников социномических профессий по различным признакам. Так, сотрудники, работающие с персоналом, удовлетворены трудом в 1,5 раза больше тех, кто работает с клиентами; также и те, кто работает в частных фирмах, имеют заметно большую удовлетворенность трудом среди других организаций; работники несоциномических специальностей и профессий пограничных находят свой труд более удовлетворительным; удовлетворенность трудом при стаже работы в должности от 4,5 до 9 лет существенно повышается, а в первый год работы наиболее низкая, что говорит о необходимости пересмотреть меры, направленные на адаптацию молодых сотрудников.

Данные исследования указывают на важность регулирования справедливости в организациях и повышения уровня удовлетворенности трудом и принятия мер по поддержке групп риска. К таким можно отнести сотрудников со стажем до года и после 20 лет работы на должности; работников больниц и школьных учителей и вообще представителей социномических профессий (в большей мере, чем пограничных) в целом.

Из анализа взаимосвязей организационной справедливости и удовлетворенности трудом в зависимости от различных критериев деления выборки можно сделать такой вывод: чем большая удовлетворенность трудом сотрудников, тем слабее взаимосвязь ее с организационной справед-

ливостью; а чем более удовлетворены сотрудники социномических профессий трудом, тем большая взаимосвязь со справедливостью в организации. Так, неудовлетворенность трудом, по Ф. Герцбергу [5], является другой шкалой измерения в отличие от шкалы удовлетворенности трудом, и по данным исследования, именно удовлетворенность связана с организационной справедливостью. Неудовлетворенность трудом, т.е. неудовлетворение низших потребностей, связывается с чем-то другим; эти выводы могут быть использованы при последующих исследованиях феномена удовлетворенности трудом.

Библиографический список

1. Баранская, С. С. Опросник «Организационная справедливость» (русскоязычная адаптация) / С. С. Баранская // Вестн. Санкт-Петербургского университета. Сер. 12, Психология. Социология. Педагогика. – 2011. – № 3. – С. 145–153.
2. Замфир, К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога / К. Замфир. – Москва: Политиздат, 1983. – 182 с.
3. Исаев, В. П. Психологические особенности будущей профессиональной деятельности специалистов социномического профиля / В. П. Исаев. // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 4 (41). – С. 203–205.
4. Левитов, Н. Д. Психология характера / Н. Д. Левитов. – М. : Просвещение, 1969. – 424 с.
5. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2007.