

Субъективная значимость труда как предиктор профессионального благополучия работников промышленного сектора

Научный руководитель – Качина Анастасия Александровна

Иванова Елизавета Дмитриевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

E-mail: ed_ivanova@mail.ru

В последние десятилетия в отечественной организационной психологии активно изучается проблематика профессионального благополучия - субъективного отношения к рабочей ситуации и к собственным возможностям в профессии, ощущения востребованности, реализации своего потенциала в контексте профессиональной деятельности [2]. Для анализа организационной среды Р. Олдхам и Г. Хакман определили мотивационный потенциал задачи (совокупность «ядерных» характеристик работы), который может рассматриваться как предпосылка развития, поддержания внутренней мотивации и значимый организационный фактор поддержки профессионального благополучия [3]. Мы, опираясь на работы отечественных исследователей, предполагаем, что работник с выраженным профессиональным благополучием воспринимает свою работу как значимую, ценную и стоящую, видит в ней смысл [1].

Цель исследования: анализ вклада факторов субъективной значимости труда в обеспечение профессионального благополучия работников промышленного сектора. Были выдвинуты следующие **гипотезы**: (1) факторы субъективной значимости труда и мотивационный потенциал задач взаимосвязаны с профессиональным благополучием; (2) факторы субъективной значимости труда определяют уровень выраженности профессионального благополучия.

Методы и методики. Методика «Диагностика рабочей мотивации» (в адаптации И.Н. Бондаренко, 2010); методика оценки профессионального благополучия [2]. Статистические методы включали описательные статистики и частотный анализ, корреляционный анализ (ρ -критерий Спирмена), регрессионный анализ, линейная регрессия (метод «пошаговый»).

Выборка состояла из 156 респондентов - работников производственного предприятия, 27 женщин и 119 мужчин в возрасте от 18 до 70 лет (ср. возраст 38 лет), с общим стажем работы в отрасли от 1 месяца до 20 лет, (ср. стаж 3,5 года) и стажем работы в данной организации – от 3 месяцев до 35 лет (ср. стаж – 6 лет). Респонденты преимущественно заняты в области производства и его сопровождения.

Результаты. Корреляционный анализ показал значимые умеренные связи между показателем профессионального благополучия и МППД (мотивационным потенциалом профессиональной деятельности) ($\rho=0,549$; $p=0,001$), интринсивной мотивацией ($\rho=0,413$; $p=0,001$), с показателем общей удовлетворенности работой ($\rho=0,544$; $p=0,001$), осознаваемым смыслом работы ($\rho=0,431$; $p=0,001$), и осознаваемой ответственностью ($\rho=0,510$; $p=0,001$). Были выявлены слабые взаимосвязи на уровне тенденции между показателем профессионального благополучия, его шкалами и компонентами субъективной значимости труда (разнообразие профессиональных навыков, завершенность и значимость задачи, автономия и обратная связь от работы).

Стоит отметить также выявленные взаимосвязи между шкалой «Обратная связь от других» и показателями профессионального благополучия: профессиональное самоприятие ($\rho=0,428$; $p=0,001$), удовлетворенность профессиональными достижениями ($\rho=0,4$;

$p=0,001$), профессиональное развитие ($\rho=0,510$; $p=0,001$), профессиональные цели ($\rho=0,461$; $p=0,001$), а также с самой шкалой профессионального благополучия ($\rho=0,485$; $p=0,001$). Примечательно, что со шкалой «Позитивные отношения в коллективе» взаимосвязь выявлена на уровне тенденции ($\rho=0,340$; $p=0,001$). Этот результат подчеркивает связь обратной связи от коллег и руководителя с развитием профессионального благополучия как позитивного состояния.

Эти данные стали основой для проведения регрессионного анализа, который показал вклад факторов субъективной значимости труда в обеспечение профессионального благополучия работников промышленной организации. При проведении регрессионного анализа независимые переменные варьировались (для первой модели были выбраны показатели субъективной значимости труда (СЗТ), эмоционально-мотивационные состояния и показатель общей удовлетворенности; для второй модели показатели СЗТ были заменены на МППД), зависимая переменная - общий показатель профессионального благополучия).

В результате были получены две модели предсказания уровня профессионального благополучия, объясняющих дисперсию не менее, чем на 40%. По результатам для модели 1: $R=0,66$, R -квадрат=0,44, скорректированный R -квадрат=0,42. В модель 1 вошли показатели со следующим вкладом: общая удовлетворенность – 28,5%, обратная связь от других – 21,6%, автономия – 17,9%, знание результатов работы – 17,5% и разнообразие профессиональных навыков – 15,4%. Для модели 2: $R=0,65$, R -квадрат=0,42, скорректированный R -квадрат=0,41. В модель 2 вошли показатели со следующим вкладом: общая удовлетворенность – 24,2%, МППД – 29,1%, осознаваемая ответственность – 19,1%, осознаваемый смысл работы – 17,9%.

Выводы. На основании полученных моделей профессиональное благополучие не менее, чем на 40% обеспечивается выраженностью общей удовлетворенности работника, а также мотивационным потенциалом задач или степенью организации работы относительно ядерных характеристик профессиональных задач. Гипотезы подтвердились: факторы субъективной значимости труда и мотивационный потенциал связаны с профессиональным благополучием и вносят вклад в его обеспечение (не менее 30% объясненной дисперсии); чем лучше организована работа с точки зрения ядерных характеристик, чем более она интересна, тем выше уровень профессионального благополучия.

На основе представленных данных, возможно выделить ключевые зоны внимания в поле организации работы для развития профессионального благополучия сотрудников производственного предприятия.

Источники и литература

- 1) Леонтьев Д.А. Смыслообразование и его контексты: жизнь, структура, культура, опыт // Мир психологии. — 2014. — № 1. — С. 104–117.
- 2) Рут Е.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки: Дис. ... магист. психол. наук. / Е.И. Рут. — Санкт-Петербург, 2016. — 171 с.
- 3) Kulik S.T., Oldham G.R., Hackman J.R. Work design as an approach to person-environment fit // Journal of Vocational Behavior. — 1987. — Vol. 31. — No. 3. — P. 278–296.