

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВРЕМЕНИ ЛИЧНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ У СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Забелина Е.В., к. психол. н., доцент, ЧелГУ
Зырин И.В., студент, ЧелГУ

Аннотация: В статье представлены результаты исследования взаимосвязи отдельных параметров и общего уровня удовлетворенности работой сотрудников коммерческой организации с элементами их психологического времени. Под психологическим временем в данном случае следует понимать опосредованное психикой восприятие, представление, переживание и отношение личности к физическому времени жизни, обусловленное социальными, историческими, глобальными условиями жизнедеятельности человека, и определяющее его поведение. Результаты показали значимые и интерпретируемые взаимосвязи, которые свидетельствуют о том, что восприятие и переживание своего времени сотрудниками в организации можно рассматривать как фактор их удовлетворенности работой.

Abstract: Research results for relevance of particular parameters and overall satisfaction with employees performance in a commercial organization with elements of their psychological time are presented in this paper. In this case, psychological time should be read as psycho-mediated percipiency, representation, personal experience and attitude towards physical life time due to social, historical, global conditions of human life and activities, and determining his behavior. The results demonstrated significant and interpretable interconnections testifying that employees' perception and experiencing of their time in an organization can be regarded as their job satisfaction factor.

В последние годы во многих странах вопросы отношения к труду, удовлетворенности профессиональной деятельностью являются актуальным предметом исследования ученых. Это связано с тем, что не только материально-технические факторы, но и резко возросшее влияние человеческого фактора определяют современное производство и коммерческую деятельность. Сегодня доказано влияние множества факторов, таких как интерес к работе, благоприятные условия труда, соответствие заработной платы вложенным усилиям и других, на общий уровень удовлетворённости сотрудников.

Коммерческие организации в отличие от государственных вынуждены самостоятельно искать пути повышения производительности труда через повышение удовлетворённости сотрудников. Однако далеко не все ресурсы в этом вопросе исследованы и испробованы. В частности, мало изучен

вопрос о том, каким образом связано восприятие и отношение сотрудников ко времени (психологическое время личности) и их удовлетворённость работой в компании. Глобальные исследования в области социальной психологии времени были произведены К. Левиным, Дж. Маграт, Дж. Келли и другими. Среди современных исследований выделяются работы, опубликованные Т.А. Нестиком, положения которых и легли в основу данного исследования.

Цель настоящего исследования – изучить взаимосвязь психологического времени личности и удовлетворенности работой у сотрудников коммерческой организации.

Исследование проводилось в коммерческой организации ООО «Медоптика», основная деятельность которой – оптовые и розничные продажи медицинского оборудования. В качестве испытуемых выступили 52 человека, работающих в этой организации на разных должностях, в возрасте от 19 до 64 лет.

С целью диагностики удовлетворенности работой сотрудников коммерческой организации применялась методика «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» В.А. Розановой [1], а также «Шкала субъективного дохода» А. Фенема в адаптации О.С. Дейнека [2]. Для диагностики показателей психологического времени личности сотрудников использовались следующие методики: «Шкала ценности времени как экономического ресурса» Ж. Узюнье в модификации Т.А. Нестика [3], «Опросник временной перспективы» Ф. Зимбардо в адаптации А. Сырцовой [4], «Временные аттитюды» Ж. Нютена в модификации К. Муздыбаева [5], «Шкала полихронных ценностей» А. Блюдорна в модификации Т.А. Нестика [3]. С целью выявления взаимосвязи удовлетворенности работой и психологического времени личности сотрудников коммерческой организации применялся корреляционный анализ.

Психологическое время личности – это реальное время психических процессов, состояний и свойств личности, в котором они функционируют и развиваются на основе отражённых в непосредственном переживании и ценностном оформлении объективных временных отношений между событиями жизни [6]. Психологическое время включает оценки одновременности, последовательности, длительности, скорость протекания различных событий жизни, принадлежность различных событий жизни к настоящему, удалённость событий в прошлое и будущее, переживания сжатости и растянутости бытия, прерывности и непрерывности, ограниченности и беспредельности времени, осознание возраста, осознание возрастных этапов (детства, молодости, зрелости, старости), представления о вероятной продолжительности жизни, о смерти и бессмертии, об исторической связи собственной жизни с жизнью предшествующих и последующих поколений семьи, общества, человечества в целом [6, с. 71-74].

В социальной психологии давно обсуждаются вопросы взаимосвязи психологического времени и профессиональными особенностями личности. В профессиональной деятельности человек связывает объективно разобщённые во времени и пространстве объекты и явления, придаёт им временную целостность и цикличность. Каждый вид профессиональной деятельности характеризуется особой организацией своего пространства и собственной временной системой [7; 8].

В.А. Розанова отмечает приоритет интереса к работе (уверенность в пользе труда, интерес к содержанию и процессу работу) перед заработной платой. Увлечённые люди привносят изменения в сам труд, чтобы сделать его ещё более интересным и радостным. [9]. Однако до сих пор недостаточно ясно, какую роль играет психологическое время личности в удовлетворённости содержанием работы, что и стало предметом исследования в настоящей работе.

На первом этапе была проведена диагностика параметров удовлетворенности работой сотрудников (Рис.1).

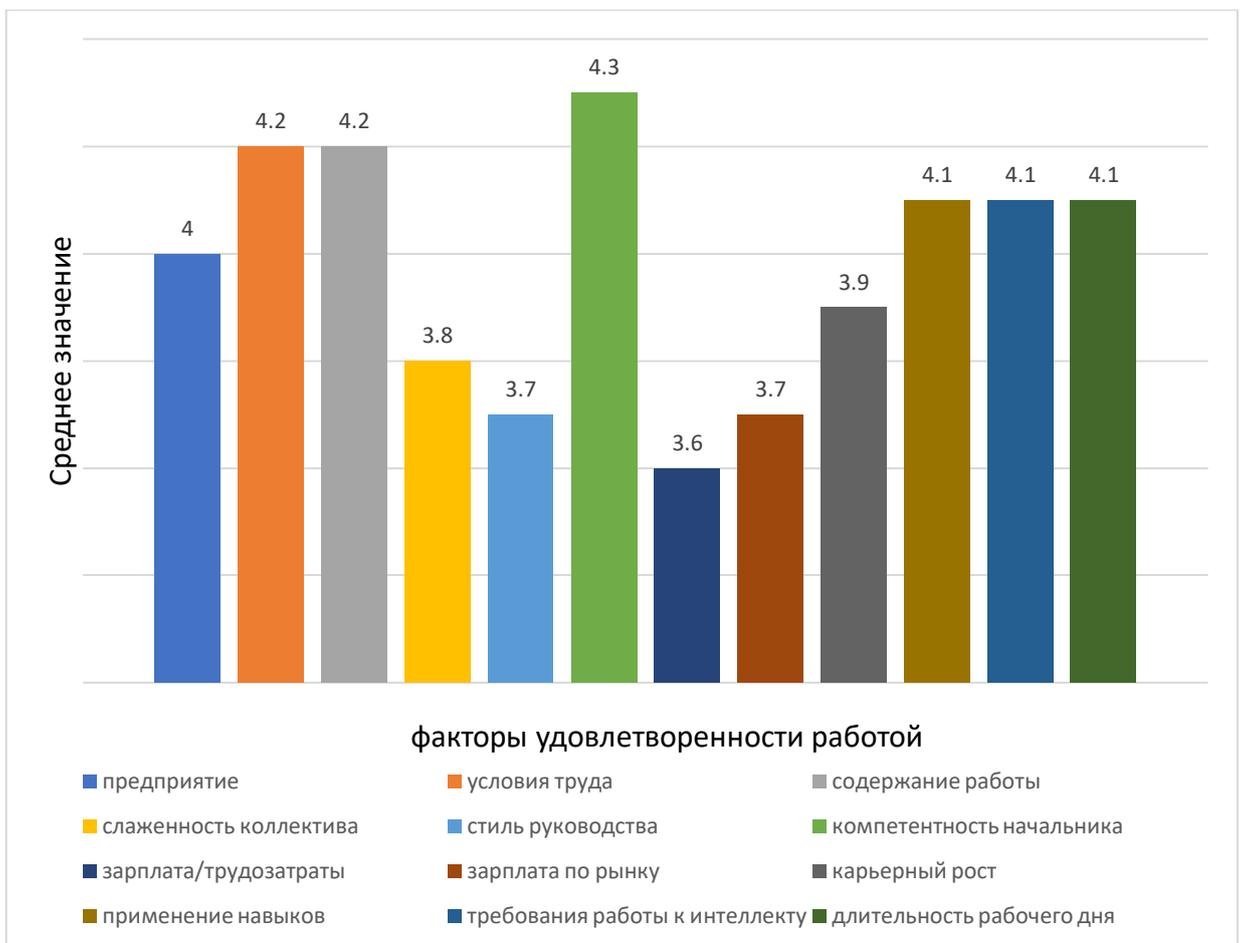


Рисунок 1. Результаты диагностики параметров удовлетворенности работой

Анализ полученных средних значений показывает, что такие факторы, как стиль руководства начальника, соотношение заработной платы и усилий,

а также уровень зарплаты в сопоставлении с аналогичными предложениями на рынке, имеют более низкую оценку в соотношении с другими параметрами. С другой стороны, сотрудники вполне удовлетворены такими факторами, как компетентность начальника, условия труда и содержание работы. Можно предположить, что сотрудникам нравится то, чем они занимаются, работа соответствует их призванию, они признают авторитет руководства, но при этом не удовлетворены стилем общения и взаимодействия с ним, а также не вполне удовлетворены их гигиенические потребности (заработная плата). Эти факты необходимо учитывать при дальнейшей интерпретации корреляций.

Если рассматривать уровень удовлетворенности работой сотрудников, то можно заключить, что ситуация в компании достаточно благоприятная с точки зрения психологического климата и мотивированности работников. По результатам методики В.А. Розановой было выделено три группы: сотрудники, которые более чем довольны работой в организации (48%); сотрудники, которые удовлетворены работой в организации, но есть условия работы, которые можно улучшить для полной удовлетворенности (31%) и сотрудники, которых не устраивают текущие условия работы (21%).

Полученные результаты подтверждают данные, полученные в ходе диагностики по «Шкале субъективного дохода» А. Фенема. Большая часть сотрудников (60%) оценили свой уровень дохода как средний, значительная часть (23%) – как выше среднего и высокий, 14% оценили свой уровень дохода как ниже среднего и низкий, и 2 человека отметили, что они находятся на грани нищеты («сводят концы с концами»). Отметим, что здесь имеет место субъективное восприятие своего заработка, а не реальный уровень оплаты труда.

В результате корреляционного анализа показателей психологического времени личности и удовлетворенности работой был обнаружен ряд значимых взаимосвязей, в частности между удовлетворенностью содержанием работы и отношением к прошлому ($r=-0,31$, $p=0,025$). Выявленная взаимосвязь позволяет говорить о том, что чем лучше и позитивнее отношение к своему прошлому опыту, тем легче сотруднику справляться с должностными обязанностями и текущими задачами на работе. И наоборот, радость от работы подкрепляется уверенностью на основе прошлых успехов.

Взаимосвязь негативного прошлого и удовлетворенности содержанием работы обратно пропорциональна ($r=-0,324$, $p=0,019$). Можно говорить о том, что чем сильнее негативные чувства к своему прошлому, чем ярче в памяти личные неудачи и неприятные ситуации, тем менее выражен интерес сотрудника к работе и желание качественно выполнять свои рабочие обязанности. И наоборот, чем больше нравится сотруднику то, чем он занимается, тем меньше он склонен вспоминать прошлые обиды и неприятности.

Стремление сотрудников жить одним моментом и получать удовольствие прямо сейчас (гедонистическое настоящее) отрицательно взаимосвязано с субъективно воспринимаемым доходом ($r=-0,303$, $p=0,029$). Возможно, сотрудники, которые воспринимают свой доход как ниже среднего или низкий, более подвержены сиюминутным тратам, не стремятся сберегать и рационально расходовать полученные средства, увлечены настоящими удовольствиями и не думают о своем будущем. Напротив, сотрудники, которые могут отказывать себе в каких-то удовольствиях ради будущих достижений, вероятно, способны делать сбережения или инвестировать средства, рационально управлять ими, что позволяет им оценивать свой уровень дохода как более высокий. Аналогичной интерпретации подвергается отрицательная взаимосвязь между удовлетворенностью соотношением зарплаты и трудозатрат и ориентации на гедонистическое настоящее ($r=-0,308$, $p=0,026$). Если вспомнить, что одним из факторов неудовлетворенности сотрудники называют уровень заработной платы, то можно предположить, что следует предложить им методы по более рациональному и разумному распоряжению личными средствами, при этом обращая их внимание на будущие цели, как личные, так и организационные.

Обнаружена отрицательная взаимосвязь между удовлетворённостью условиями труда и ориентацией на фаталистическое настоящее ($r=-0,308$, $p=0,026$). Ориентация личности сотрудника на фаталистическое настоящее заключается в переносе ответственности за свою жизнь на внешние обстоятельства, на которые он не в состоянии повлиять. Учитывая, что условия труда – показатель удовлетворённости работой, который оценен сотрудниками как один из самых высоких, можно предположить, чем больше сотрудники убеждены в своих силах изменить ситуацию, в том числе, рабочую, тем больше им нравятся их рабочие условия. Они не боятся вносить изменения в свои рабочие условия, если их что-то не устраивает. То же объяснение, вероятно, относится к взаимосвязи фаталистического настоящего и удовлетворённости содержанием работы ($r=-0,282$, $p=0,043$). Напротив, если сотрудник считает, что он ничего не может изменить в своей работе и в своей компании, то его неудовлетворённость будет расти, вплоть до саботажа. Можно предположить, что полностью удовлетворённые своим местом работы сотрудники, не полагаются на удачу, не перекладывают ответственность за неудачи на других людей, а верят в себя и свои возможности.

Таким образом, корреляционный анализ факторов удовлетворенности работой и психологического времени личности сотрудников коммерческой организации выявил значимые и интерпретируемые взаимосвязи, которые свидетельствуют о том, что восприятие и переживание своего времени сотрудниками в организации можно рассматривать как фактор их удовлетворенности работой.

Благодарности:

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-013-00201 А

Список использованной литературы

1. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С.473-474
2. Дейнека О.С. Экономическая психология: социально-психологические проблемы. СПб.: СПбГУ, 1999. – 240 с.
3. Нестик Т.А. Социально-психологическая детерминация группового отношения к времени: Дис. ...докт. психол. наук. М. 2015.
4. Сырцова А. Возрастная динамика временной перспективы личности: Дис. ... канд. психол. наук. М. 2008
5. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего. М.: Смысл. 2004.
6. Захарова К.С., Козловская В.А. Психологическое время: его значение и сущность // В сборнике: Молодёжь Сибири - науке России Международная научно-практическая конференция. Составитель Л.М. Ашихмина, 2019.
7. Серкин, В.П. Образ мира и образ жизни. – Магадан: Изд-во СМУ, 2005. – 48 с.
8. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учебное пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 224 с.
9. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. / В.А. Розанова – М.: Альфа-пресс, 2008. – 352 с. –URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20092237> (дата обращения: 12.12.2019)