

## Опросник «Удовлетворенность трудом»: предварительная проверка основных психометрических свойств

**Бабченко Мария Александровна<sup>1</sup>**

*студентка*

*Российский государственный профессионально-педагогический университет,  
Екатеринбург, Россия*

*E-mail: risa-2005@mail.ru*

### **Введение**

Проблема удовлетворенности трудом на сегодняшний день является одной из центральных проблем любой организации. Несмотря на большой объем проведенных исследований (Ильясов Ф.Н., Китвель Т., Патрушев В.Д., Калмакан Н.А., Бобнева М.И.), теории удовлетворенности работой, которые указывали бы на ее источники и раскрывали бы механизмы каузальных процессов, до сих пор разработаны недостаточно. Большинство теоретических утверждений являются следствиями теорий мотивации. Единой трактовки данного понятия также не существует. Удовлетворенность трудом определяется психологами различным образом: как отношение личности, оценка, установка или сочетание ряда взаимосвязанных установок, чувство, эмоциональное состояние и мотив (Китвель Т., Бобнева М.И.).

В отсутствие адекватной теоретической базы для исследования удовлетворенности работой психологи полагаются в основном на операциональное определение этого понятия. Для практических целей удовлетворенность работой чаще всего выявляется посредством субъективных оценок, даваемых работником различным сторонам рабочей ситуации, степени удовлетворенности своей работой. Поэтому отмечается острая нехватка эффективных психодиагностических методик, способных обеспечить получение объективных эмпирических данных об удовлетворенности трудом (Науменко А.С., Шмелев А.Г.).

### **Методы**

В нашем исследовании проводилась апробация опросника "Удовлетворенность трудом" (Икрин Г.В., Павлова А.М.), разработанного на кафедре психологии профессионального развития РГППУ и направленного на оценку удовлетворенности трудом, а именно: содержанием работы, условиями и организацией труда, отношениями в коллективе, отношениями с руководством, в материальном обеспечении, профессиональным ростом. Для определения надежности (внутренней согласованности) шкал опросника «Удовлетворенность трудом» (УД) применялся коэффициент  $\alpha$ -Кронбаха. Для изучения конструктивной и содержательной валидности опросника применялся непараметрический метод ранговой корреляции Спирмена. Анализировались коэффициенты корреляции между опросником «Удовлетворенность трудом» и опросником «Показатель потенциала мотивации» (ППМ-1). Выборку стандартизации составили 50 человек (женщины от 19 до 55 лет, средний возраст 30,92 года, стандартное отклонение 7,97; общий трудовой стаж от 2 до 31 лет, средний стаж 10,03 года, стандартное отклонение 7,49; стаж в организации от 1 мес. до 20 лет, средний стаж 4,73 года, стандартное отклонение 4,22).

### **Результаты**

---

<sup>1</sup> Автор выражает признательность ст. препод. каф. ППР Ю.А. Тукачеву за помощь в подготовке тезисов

Опросник УД состоит из 6 шкал, показывающих удовлетворенность следующими факторами: содержанием работы (СР), условиями и организацией труда (УОТ), отношениями в коллективе (ОК), отношениями с руководством (ОР), материальным обеспечением (МО), профессиональным ростом (ПР). Всего в опроснике 30 утверждений (по 5 на каждую шкалу).

1. Одномоментная надежность опросника. Проверка шкал осуществлялась путем расчета корреляций между ответами на вопросы и суммарным баллом по шкале (практически все пункты значимо коррелируют со "своими" шкалами со средним коэффициентом корреляции равным 0,68), также был вычислен коэффициент одномоментной надежности (согласованности)  $\alpha$ -Кронбаха: шкалы опросника УД обладают высокими коэффициентами одномоментной надежности, которые варьируются в пределах от 0,628 до 0,794. Эти данные свидетельствуют о высокой внутренней однородности опросника, подтверждая обоснованность измеряемого качества.

2. **Ретестовая надежность.** Для определения надежности проводилось повторное тестирование 30 испытуемых через 2 месяца после первого тестирования. Коэффициент корреляции по шкалам между 1 и 2 тестированиями: СР ( $r=0,91$ ;  $p<0,01$ ), УОТ ( $r=0,94$ ;  $p<0,01$ ), ОК ( $r=0,65$ ;  $p<0,01$ ), ОР ( $r=0,43$ ;  $p<0,05$ ), МО ( $r=0,89$ ;  $p<0,01$ ), ПР ( $r=0,89$ ;  $p<0,01$ ).

3. Содержательная валидность. При проверке содержательной валидности опросника нами были проанализированы формулировки утверждений, содержательно отражающие соответствующую предметную область (область поведения) и имеющие значимую корреляцию с суммарным баллом.

Примеры утверждений опросника:

- шкала СР: «Выполняемая работа является интересной и доставляет мне удовольствие» ( $r=0,74$ ), «Работа разнообразная, заставляет думать» ( $r=0,69$ );
- шкала УОТ: «Санитарно-гигиенические условия являются безвредными для здоровья» ( $r = 0,69$ ), «Состояние моего рабочего места и оборудования позволяет мне работать успешно» ( $r = 0,62$ );
- шкала ОК: «В нашем коллективе сложились отношения взаимопомощи и сотрудничества» ( $r = 0,72$ ), «В нашем коллективе отсутствуют конфликты между сотрудниками» ( $r = 0,75$ );
- шкала ОР: «Мой непосредственный руководитель всегда может дать совет и оказать действенную помощь» ( $r = 0,67$ ), «Руководитель способствует инициативной и самостоятельной работе членов коллектива» ( $r = 0,74$ );
- шкала МО: «Размер оплаты труда побуждает сотрудников нашего подразделения эффективно работать» ( $r = 0,76$ ), «Руководство организации заботится о социальном обеспечении сотрудников» ( $r = 0,63$ );
- шкала ПР: «У нас создаются благоприятные условия для повышения квалификации и профессиональной грамотности» ( $r = 0,69$ ), «Созданы условия для получения дополнительного профессионального обучения» ( $r = 0,64$ ).

Анализ приведенных формулировок говорит о достаточно высокой содержательной валидности опросника.

4. Конструктивная валидность. Корреляционный анализ показателей по шкалам опросников УД и ППМ-1 выявил следующие значимые корреляции между шкалами: СР и «Значимость задачи» ( $r=0,564$ ;  $p<0,01$ ); СР и «Показатель потенциала мотивации» ( $r=0,441$ ;  $p<0,01$ ); УОТ и «Организация работы» ( $r=0,475$ ;  $p<0,01$ ); УОТ и «Показатель потенциала мотивации» ( $r=0,384$ ;  $p<0,01$ ); ОК и «Отношение к руководству» ( $r=0,367$ ;  $p<0,01$ ); ОК и «Показатель потенциала мотивации» ( $r=0,425$ ;  $p<0,01$ ); ОР и «Отношение к руководству» ( $r=0,411$ ;  $p<0,01$ ); МО и «Справедливость оплаты» ( $r=0,495$ ;

$p < 0,01$ ); МО и " Отношение к будущему " ( $r = 0,391$ ;  $p < 0,01$ ); ПР и " Отношение к будущему " ( $r = 0,439$ ;  $p < 0,01$ ). Эти данные свидетельствуют о высокой конструктивной валидности опросника УД, поскольку были обнаружены значимые корреляции между шкалами опросника УД и ППМ-1, направленными на измерение схожих конструктов.