

Взаимосвязь трудовой мотивации сотрудников с доверием к организации

Научный руководитель – **Кариева Назокат Тельмановна**

Балова Олеся Олеговна

Студент (бакалавр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан
E-mail: lesyabalova98@gmail.com

Проблема трудовой мотивации сотрудников является одной из актуальных проблем современного общества. В первую очередь это связано с тем, что на рынок труда выходят различные профессии, открываются новые предприятия, возрастает спрос потребителей на продукцию, и самое главное, требуются высококвалифицированные специалисты. Но остается открытым вопрос, что стимулирует сотрудников к работе? Также, существующая проблема доверия к организации в быстроменяющемся мире играет, на наш взгляд, значительную роль при формировании и поддержании трудовой мотивации сотрудников. Очень долгое время считалось, что мотивация зависит от стиля руководства и от высокой заработной платы. В связи с этим, встает вопрос, как руководители организаций могут качественно снизить текучесть кадров в своей компании и повышать эффективность работы, при этом учитывая и опираясь на ведущие потребности сотрудников и их доверие к своей организации?

Известный бизнес-консультант Роберт Шо подходит к изучению доверия в организации через императивы доверия: результативность деятельности, порядочность взаимоотношений и проявление заботы о людях [5]. Одним из главных элементов доверия являются результаты, благодаря которым происходит рост и развитие любой организации. Порядочность, по мнению Роберта Шо, заключается в искренности человека в словах и последовательности в поступках. Третьим императивом доверия является проявление заботы. Люди всегда больше доверяют тем, кто заботится о них и понимает, а также учитывает их потребности и интересы даже в конфликтных ситуациях [3]. Но вопрос о взаимосвязи положительных факторов трудовой мотивации с доверием сотрудников к организации остается не исследованным.

В.Г. Асеев разделил мотивы человека на две большие группы: положительные (стабильная и надежная работа, профессиональный рост, карьерный рост, высокая заработная плата, помощь организации в достижении целей, самореализация) и отрицательные (нестабильная и ненадежная работа, отсутствие карьерного роста, низкая заработная плата, боязнь увольнения, неинтересная работа, нездоровая психологическая атмосфера) [1]. Таким образом, помимо денежной мотивации у людей могут быть и другие мотивы, побуждающие их работать более эффективно и достигать больших результатов.

Отсюда возникает вопрос, согласуется ли фактор «доверие», понимаемый как ожидание добросовестного поведения другого по отношению к людям [6], с положительными мотивами трудового поведения сотрудников, а также организационной справедливостью?

Цель исследования состояла в выявлении взаимосвязи трудовой мотивации сотрудников с доверием к организации.

Гипотеза исследования базируется на предположении о взаимосвязи между императивами доверия к организации (результативность, порядочность, забота о других) и факторами трудовой мотивации (карьерный рост, профессиональный рост, самореализация, высокая заработная плата, помощь организации в достижении целей, стабильная и надежная работа, организационная справедливость).

Выборка. В исследовании приняли участие 80 сотрудников государственных и коммерческих организаций города Ташкента, 25 мужского и 55 женского пола в возрасте от 18 до 70 лет, имеющих стаж работы в определённой организации от 6 месяцев до 20 лет.

Методы и методики: авторская методика на определение уровня доверия к организации, многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности “Multifactor Inventory of Labor Activity Motivation” (MILAM) [4], русскоязычная адаптация опросника «Организационная справедливость» [2].

Статистический анализ включал метод корреляционного (r -критерий Спирмена) анализа.

Результаты. Так, результаты корреляционного анализа показали значимую прямую взаимосвязь императива доверия «результативность» с фактором мотивации «помощь организации в достижении целей» ($r=0.339$, $p \leq 0,003$). С точки зрения социальной психологии, при работе в команде ставятся общие цели, при достижении которых каждый субъект понимает, что от его усилий зависит общий результат. Следовательно, от совместной работы с коллегами, возникает доверие, которое мотивирует человека к достижению общих целей компании. Императив доверия «порядочность» взаимосвязан со шкалами «организационной справедливости», а именно, со шкалой «процедурная справедливость» ($r=0.655$, $p < 0,0005$), «справедливость взаимодействия» ($r=0.568$, $p < 0,0005$) и «справедливость распределения» ($r=0.395$, $p < 0,0005$). Так как порядочность подразумевает под собой искренность в словах, последовательность в поступках и следовании этическим нормам, справедливость в свою очередь тоже проявляется в виде честности во внутриорганизационных отношениях, в равном распределении между лицами ресурсов и благ, в последовательных и четких критериях организационных решений и процедур, уважительном обращении друг с другом, правдивости в общении. И была выявлена взаимосвязь императива доверия «забота о других» с фактором трудовой мотивации «помощь организации в достижении целей» ($r=0.456$, $p < 0,0005$). В связи с тем, что забота основывается на принципе «одна компания - одно видение», у сотрудника возникает внутреннее желание помогать своей организации двигаться и достигать намеченных целей.

Корреляционные связи доверия к организации были выявлены со следующими факторами трудовой мотивации: «стабильная и надежная работа» ($r=0.204$, $p \leq 0,077$), «профессиональный рост» ($r=0.309$, $p \leq 0,007$), «самореализация» ($r=0,211$, $p \leq 0,067$), «помощь организации в достижении целей» ($r=0,466$, $p < 0,0005$) и «организационная справедливость» ($r=0,721$, $p < 0,0005$).

Таким образом, выявленная взаимосвязь трудовой мотивации сотрудников с доверием к организации, говорит о влиянии доверия и его отдельных компонентов на формирование и поддержание трудовой мотивации персонала.

Источники и литература

- 1) Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976.
- 2) Баранская С.С. Опросник «организационная справедливость» (русскоязычная адаптация) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Организационная психология и психология труда. Сер.12. Вып.3. 2011. С. 145-153.
- 3) Ильин Е.П. Психология доверия./ Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2013.
- 4) Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Разработка многофакторной методики диагностики мотивации трудовой деятельности // Психологический журнал. Методы и методики. Том 38. №1. 2017. С. 73-97.
- 5) Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы. / Р.Б. Шо. – М.: Дело, 2000.

6) <http://a-minin.ru/doverie-v-organizacii/> (12.11.2020).