

Оценка воздействия властных полномочий на удовлетворенность трудом персонала

И.А. Кабашева,

канд. экон. наук, доцент, доцент, Казанский (Приволжский) федеральный университет (420008, Россия, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, 38; e-mail: kaba.73@mail.ru)

И.А. Рудалева,

канд. экон. наук, доцент, доцент, Казанский (Приволжский) федеральный университет (420008, Россия, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, 38; e-mail: rudirap@mail.ru)

Э.Р. Ковалева,

канд. экон. наук, доцент, доцент, Институт экономики, управления и права (420111, Россия, Республика Татарстан, г. Казань ул. Московская, 42; e-mail: eva2@list.ru)

Аннотация. На основе данных опроса медперсонала Республиканского онкологического диспансера (далее – РОД) было проанализировано то, какие факторы условий труда медицинского персонала (врачей и медсестер) влияют на их уровень удовлетворенности. В ходе исследования были сделаны некоторые важные выводы. Во-первых, для медперсонала в целом существенными факторами формирования низкой удовлетворенности трудом являются несправедливое отношение руководства к персоналу и выполнение непредусмотренных (чужих) обязанностей и поручений. Эти детерминанты особенно значимы для младшего персонала организации – медицинских сестер. Во-вторых, среди факторов, обуславливающих низкую удовлетворенность трудом врачей, являются нарушение или оттягивание исполнения обещаний со стороны руководства, перекладывание руководством своей работы на подчиненных и, в целом, эффективность и рациональность реализации властных полномочий руководства больницы.

Abstract. Based on the survey data of the National Oncology Center medical staff analyzed the factors that the working conditions of health personnel (doctors and nurses) influence their level of satisfaction. The study made some important conclusions. Firstly, for the medical staff in general significant factors in the formation of low job satisfaction are unfair treatment guidance to staff and execute unintended (other people's) responsibilities and assignments. These determinants are particularly relevant to the organization of junior staff - nurses. Second, among the factors responsible for the low job satisfaction of physicians, are violating or pulling the promises by management, shifting the direction of their work on subordinates and, in general, efficient and effective implementation of power management of the hospital.

Ключевые слова: *удовлетворенность трудом, властные полномочия, персонал организации, работодатели, эконометрический анализ, модель.*

Keywords: *job satisfaction, authority, organization staff, employers, econometric analysis, model.*

В условиях усиления международной конкуренции и возрастания качества предоставляемых благ возрастает вклад каждого отдельного сотрудника в конечные результаты деятельности организации и социально-экономической эффективности общества в целом. Это требует принципиально нового осознания роли и задач современного работника и, в соответствии с этим выстраивания эффективной системы его мотивации и стимулирования. Последнее предполагает индивидуальный подход к работнику как личности, всестороннее развитие его желания работать лучше и с более высокими результатами.

Возросший научный интерес экономистов и социологов к проблеме удовлетворенности трудом обусловлен ее тесной связанностью с результативностью труда и уровнем прибыльности организации. Отсюда исследование факторов, воздействующих на удовлетворенность трудом приобретает особую значимость в процессе стимулирования и активизации человеческого потенциала в решении социально-экономических задач общества и максимизации прибыльности организаций.

В исследованиях российских ученых, можно выделить, по крайней мере, четыре парадигмы анализа удовлетворенности трудом и факторов на него воздействующих: «работник – рабочее место», «работник – коллектив», «ра-

ботник – организация», «работник – общество (система общественного разделения труда)».

В рамках первой парадигмы «работник - рабочее место» удовлетворенность трудом понимается как удовлетворенность функциональным содержанием труда [4], тогда как вторая «работник – коллектив», сосредотачивает внимание на исследовании человеческих взаимоотношений и психологического климата в коллективе [7]. Парадигма «работник – организация» удовлетворенность трудом раскрывается посредством удовлетворенности местом работы и степени адаптации работника к возможным производственно-техническим ситуациям. [12,13] Последняя парадигма акцентирует внимание на удовлетворенности трудом посредством субъективной оценки работником своей работы, своего положения в организации (социальный статус) и в системе общественного разделения труда (социальное сравнение). [8]

Известные социологи Ф. Херцберг, Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделяют пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение. [5,с.250] Среди таковых ими выделены следующие:

1. Разнообразие умений, тем самым более содержательны те работы, для которых тре-

буется много, а не одно или несколько различных умений.

2. Идентичность задания. Работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы.

3. Важность задания. Работы, которые важны для других людей, более содержательны, чем маловажные работы.

4. Автономия. Работы, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся выполнения работы, более содержательны, чем работы, не дающие таких возможностей.

5. Обратная связь, касающаяся работы. Работы, в которые включена обратная связь, касающаяся того, как сотрудник выполняет свою работу, более содержательны, чем работы без обратной связи.

В широко известной концепции двухфакторной удовлетворенности трудом Ф. Герцберга все многообразие факторов, воздействующих на удовлетворенность трудом, делятся на две группы. [14,15,16] Первая - мотиваторы, ведут к росту удовлетворенности трудом, но при их отсутствии неудовлетворенность не обязательна. Среди таковых внутренних интерес к работе, продвижение, ответственность и достижения, признание. Вторая группа – гигиеническая, представлена факторами, при ущербе которых наблюдается неудовлетворенность трудом, однако их оптимальное состояние не способно увеличивать удовлетворенность – оплата и условия труда, межличностные отношения, обеспечение занятости, безопасность. Однако на практике, думается, факторы, находящиеся в разных группах могут не только меняться местами, но и одновременно включаться как в одну, так и в другую группу. Это возможно по причине того, что критерием деления факторов на две группы в модели Ф. Герцберга выступает поведение человека, а не его, например, мнение. Поэтому человеку свойственно приписывать свои неудачи внешним обстоятельствам, а успехи – собственным усилиям.

Американские исследователи одного из признанных инструментов измерения удовлетворенности трудом (Корнельский трудовой дискрептивный индекс-JDI) разбивают факторы удовлетворенности на пять больших групп: оплата труда, карьера, психологический климат, отношения с руководством и непосредственно работа.

В исследованиях Scott W.S., Rowland R., Sobel R.St. удовлетворенность трудом рассматривается в ее многоаспектном проявлении, определяемой внутренней удовлетворенностью - фактически выполняемой работой и внешней – удовлетворенностью заработной платой и карьерным ростом. [17,18] Одновременно принимается во внимание социальный аспект проблемы, выражающийся в удовлетворенности начальством и рабочем коллективом. По их мнению, удовлетворенность трудом выступает в качестве оценочного обобщенного представления работника не только о результатах своего труда, так и о самом процессе трудовой деятельности, степени вовлеченности и условиях работы. Последнее приобретает особую значимость, поскольку возрастание неудовлетворенности от своего труда

выступает серьезным сигналом относительного неблагополучия современного работника и актуализирует поиск факторов и характеристик, оказывающих значимое воздействие на исследуемую категорию.

Всемирно известный экономист Д. Пинк убедительно доказывает приоритетность реализации внутренних стимулов современного работника в его оценке удовлетворенности трудом. [10] В реализации властных полномочий работодателю необходимо переключаться с внешних стимулов (среди которых основным является материальное вознаграждение) на внутренние - всестороннее раскрытие интереса человека к работе. По мнению ученого, денежное вознаграждение, бонусы за результат и другие формы материального стимулирования в информационную эпоху либо бесполезны, либо попросту вредны для сотрудников и самой организации. Материальное вознаграждение является эффективным только при выполнении алгоритмируемых задач. По оценке консалтинговой фирмы McKinsey&Co в США лишь 30% новых рабочих мест связаны с алгоритмируемой работой, а 70% людей ждет деятельность с элементами творчества и анализа. [10,с.7] Он выдвигает мысль о необходимости в мотивации человека делать акцент на его трудовом интересе – природном стремление каждого человека к совершенству, мастерству и независимости. «Дайте человека получить удовлетворение от самого дела, от творчества, и он достигнет большего, чем при стимулировании премиями или признанием» [10,с.10] Отсюда первостепенное значение приобретает создание соответствующих условий и атмосферы в организации для максимально плодотворной реализации этих качественных характеристик человека.

В своих фундаментальных работах по индустриально-организационной психологии Шульц Д. и Шульц С. рассматривают категорию многогранность понятия удовлетворенности работой, имея в виду индивидуальные характеристики процесса трудовой деятельности, способные влиять на отношение к ней исполнителей. [11] Они отмечают, что при условии, когда работа предоставляет исполнителю достаточно возможностей испытать себя, удовлетворенность ею не будет зависеть от когнитивных способностей. Тогда как числу факторов, влияющих на удовлетворенность работой в целом, относят ее конгруэнтность, организационную справедливость, возможность использования навыков и личностных качеств человека: потребность в профессиональном росте и развитии, вера в рабочую этику, а также степень участия работника в принятии решений, связанных с процессом трудовой деятельности.

Уровень добросовестности и компетентности руководства организации в оценке вклада каждого отдельного работника в общее дело и создание соответствующих мотивационных механизмов, характеризует наличие скрытых возможностей оппортунизма менеджмента, напрямую, воздействующих на уровень удовлетворенности труда. В научной литературе выделяются следующие формы оппортунистического поведения работодателей по отношению к нанимаемым или уже нанятым работникам:

- навязывание кандидату испытательного срока с преднамеренным последующим увольнением;

- конкуренция между фирмами, когда фирма имеет представление о трудовых потребностях конкурента и осуществляет действия, направленные на то, чтобы данный работник «не достался врагу» (задерживает его документы при увольнении или, наоборот, нанимает, не нуждаясь в нем);

- занижение оценки деятельности работника по сравнению с реальной (путем снижения должности, размера вознаграждения за труд и т. п.);

- поручение большего объема работ, не соответствующего декларируемому уровню оплаты труда;

- выражение личных (семейных, диаспоральных и др.) симпатий при распределении работ, вознаграждений по результатам труда, должностей. [3]

Так, Беляев В., Кузнецова О. и др. основной формой оппортунизма менеджмента современных предприятий полагают игнорирование им официальных требований по защите труда сотрудников. «...в целях снижения затрат на создание безопасных условий труда не обеспечивается должной оснащенности рабочих мест средствами – иногда дорогостоящими, предохраняющими работников от травм, профессиональных заболеваний и т.п.». [2]

Преодоление этого они видят в формализации норм и правил, относящихся к совершенствованию, развитию организационных структур, а также неформальных норм поведения персонала – организационных культур.

Другие авторы, также выдвигая мысль о необходимости формирования системных ограничителей чрезмерного властного давления на подчиненных призывают обратиться к зарубежному опыту, а именно создание эффективных правовых институтов, информационных систем, рынка услуг менеджеров и условий конкуренции между командами менеджеров. При этом отмечается, что названные институты в России находятся пока в зачаточном состоянии. [1]

Мерами по ограничению оппортунизма руководителей на уровне предприятий могут выступать следующие: исключение необоснованных уступок группам влияния, создание резервов, вовлечение групп интересов в дела организации, создание атмосферы доверия, гласное распределение средств через специальные фонды и независимые советы.

Действительно, актуализация вопроса воздействия реализации властных полномочий на восприятие работником удовлетворенности трудом обуславливается возросшим за последние годы недобросовестным отношением работодателей. Так, согласно, опросу исследовательского центра портала Работа@Mail.Ru было выявлено, что число россиян, которые сталкивались с недобросовестными работодателями, не выполняющими достигнутых на собеседовании договоренностей, в 2014 г. значительно возросло по сравнению с 2013 г., составляя 78%.

Чаще всего российские работники сталкиваются с обманом в отношении зарплаты. Так, более половины из них попадали в ситуации, когда по факту оклад оказывался ниже обещан-

ного, другим положенную сумму выплачивали с задержками, а каждому четвертому оговоренную официальную зарплату выдавали «в конверте». Помимо этого, в каждом четвертом случае трудовой договор с сотрудником был заключен несвоевременно или даже вовсе не заключен, а каждый десятый был уволен сразу после завершения испытательного срока.

В случае подобных конфликтных ситуаций более половины наших соотечественников все же не готовы отстаивать свои права – 43% обманутых находят выход только в увольнении, а каждый десятый смирился с несправедливостью и остался на текущем месте работы. При этом каждый третий признался, что ругался с руководством, пытаясь добиться справедливости, а 9% обращались в суд.

Данные и методология

Основой анализа данных явилось анкетирование сотрудников Республиканского клинического онкологического диспансера Республики Татарстан (РКОД). Данные были объединены в один массив и использовались как одна база для расчетов. Были составлены два вида анкет: для врачей и медицинских сестер. Общее число наблюдений составляет 81, из которых 51 анкета медсестер и 30 – врачей. В данном исследовании уровень удовлетворенности трудом медицинского персонала анализируется на основе вопроса: «Оцените Ваш собственный уровень удовлетворенности» (пятибалльная шкала, где 1 – очень высокий, 2 – высокий, 3 – средний, 4 – низкий, 5 – очень низкий). Мы считаем, что данный вопрос позволяет оценить уровень трудовой удовлетворенности сотрудников при осуществлении профессиональной деятельности. При анализе анкет для целей количественного анализа была применена общепризнанная вербально-числовая шкала Харрингтона, достоинством которой является критериальность и универсальность. [9]

Модель. Для оценки факторов удовлетворенности трудом было использовано следующее уравнение:

$$JS = \beta \cdot (x_i) + \varepsilon, \quad (1)$$

где JS — уровень удовлетворенности трудом медицинского персонала (the job satisfaction of employees);

$\beta \cdot (x_i)$ — матрица факторов удовлетворенности трудом;

ε — компонента, отражающая влияние факторов, не учтенных в модели.

Обсуждение результатов

В таблице 1 отражена полученная корреляционная матрица для всего медицинского персонала в целом.

Таблица 1

Корреляционная матрица

| X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 1,0000 | 0,9990 | 0,9954 | 0,9960 | 0,9981 | 0,9974 | X1 |
| | 1,0000 | 0,9958 | 0,9958 | 0,9983 | 0,9972 | X2 |
| | | 1,0000 | 0,9975 | 0,9943 | 0,9919 | X3 |
| | | | 1,0000 | 0,9950 | 0,9945 | X4 |
| | | | | 1,0000 | 0,9971 | X5 |
| | | | | | 1,0000 | X6 |

В таблице 2 отражены индикаторы факторов удовлетворенности трудом работников.

Таблица 2
Индикаторы факторов удовлетворенности трудом работников

| Индикатор | Переменная |
|--|------------|
| Степень материальной удовлетворенности работой | X1 |
| Уровень доверия руководству больницы | X2 |
| Несправедливое отношение руководства к | X3 |

$$OBE = 0,2993 X_1 + 0,2695 X_2 - 0,0349 X_3 - 0,0322 X_4 + 0,2379 X_5 + \varepsilon, \quad (2)$$

Как видно из уравнения, наибольшее влияние на удовлетворенность трудом персонала оказали следующие факторы:

- низкий уровень удовлетворенности отношениями между сотрудниками и начальством, оцениваемый как несправедливое отношение руководства к персоналу организации;
- применяемая модель стимулирования качества выполняемой работы;
- сложившаяся в организации практика перекалывания работы на подчиненных, не предусмотренных занимаемой должностью. Полученные результаты подтверждает построенная модель.

Таблица 3
Оцененные переменные модели (медицинские сестры)

| Зависимые переменные | Кoeffициент | Ст. ошибка | t-статистика | P-значение | |
|----------------------|-------------|------------|--------------|------------|----|
| X1 | 0,299281 | 0,126872 | 2,3589 | 0,02086 | ** |
| X2 | 0,269453 | 0,13126 | 2,0528 | 0,04349 | ** |
| X3 | -0,0349947 | 0,00803609 | -4,3547 | 0,00004 | ** |
| X4 | 0,032213 | 0,00853118 | 3,7759 | 0,00031 | ** |
| X5 | 0,237892 | 0,10379 | 2,2921 | 0,02464 | ** |

Обратим внимание на r-значение в окне модели. Тест Стьюдента свидетельствует, что факторы X3 (несправедливое отношение руководства к подчиненным), X4 (выполнение непредусмотренных (чужих) обязанностей и поручений) являются существенными факторами формирования удовлетворенности трудом с вероятностью 99%.

$$P\text{-значение} = P(\chi^2\text{-квадрат}(19) > 49,1245) = 0,00017612.$$

Также провели тест на нормальное распределение ошибок. Нулевая гипотеза (ошибки распределены по нормальному закону) подтвердилась.

Индикаторы факторов удовлетворенности трудом врачей

| Индикатор | Переменная |
|--|------------|
| Нарушение или оттягивание исполнения обещаний со стороны руководства | X6 |
| Перекалывание руководством своей работы на подчиненных | X7 |
| Уровень доверия руководству больницы | X2 |
| Эффективность и рациональность действий руководства больницы | X5 |
| Уровень удовлетворенности трудом | X8 |

Корреляционная матрица (врачи)

| X6 | X7 | X2 | X5 | X8 | |
|--------|--------|--------|--------|---------|----|
| 1,0000 | 0,2917 | 0,2630 | 0,5016 | -0,2294 | X6 |
| | 1,0000 | 0,0176 | 0,1646 | 0,3595 | X7 |
| | | 1,0000 | 0,2726 | 0,0647 | X2 |
| | | | 1,0000 | 0,2637 | X5 |
| | | | | 1,0000 | X8 |

Данные свидетельствуют о наличии тесной связи удовлетворенности трудом и поведением вышестоящего руководства. В результате

| подчиненным | |
|---|----|
| Выполнение непредусмотренных (чужих) обязанностей и поручений | X4 |
| Эффективность и рациональность действий руководства больницы | X5 |

В результате регрессионного анализа мы получили линейное уравнение, которое имеет вид:

ностью 99%.

На основе произведенных расчетов из полученных результатов была сформирована следующая сводная таблица 4. Качество модели определяется показателем R-значения. В построенной модели R-значение составляет 1,17e-93. Это говорит о высоком качестве модели, так как, если $p < 0,01$, то это означает, что вероятность ошибки составляет 1%, то есть степень надежности составляет 99%.

Таблица 4
Сводная таблица конечных результатов и тестов

| | | | |
|----------------------|-----------|------------------------|-----------|
| Среднее зав. перемен | 0,644390 | Ст. откл. зав. перемен | 2,888691 |
| Сумма кв. остатков | 2,389654 | Ст. ошибка модели | 0,176166 |
| R-квадрат | 0,996634 | Испр. R-квадрат | 0,996459 |
| F(6, 44) | 4559,880 | P-значение (F) | 1,17e-93 |
| Лог. правдоподобие | 28,60544 | Крит. Акаике | -47,21089 |
| Крит. Шварца | -35,17729 | Крит. Хеннана-Куинна | -42,37958 |

Наличие гетероскедастичности в регрессионной модели может привести к негативным последствиям: существует большая вероятность того, что оценки стандартных ошибок коэффициентов модели регрессии будут рассчитаны неверно, что конечном итоге может привести к утверждению неверной гипотезы о значимости коэффициентов регрессии и значимости модели регрессии в целом. Нулевая гипотеза (гетероскедастичность отсутствует) подтвердилась.

$$\text{Тестовая статистика: } LM = 49,1245.$$

Матрица факторов удовлетворенности трудом врачей $\beta \cdot (x_i)$ включает сведения, приведенные в таблице 5 и 6.

Таблица 5

Таблица 6

$$JS = -0,4106 X_6 + 0,4838 X_7 + 0,2782 X_2 + 0,4977 X_5 + \varepsilon, \quad (3)$$

Как видно из уравнения, наибольшее влияние на удовлетворенность трудом врачей оказывает нарушение взятых на себя обязательств со стороны руководства, сложившаяся в организации практика перекалывания работы на подчиненных, не предусмотренных занимаемой должностью, принимаемые руководством больницы управленческие решения.

Таблица 7
Оцененные переменные модели (врачи)

| Зависимые переменные | Коэффициент | Ст. ошибка | t-статистика | P-значение | |
|----------------------|-------------|------------|--------------|------------|-----|
| X6 | -0,410575 | 0,126532 | -3,2448 | 0,00344 | *** |
| X7 | 0,483822 | 0,138719 | 3,4878 | 0,00190 | *** |
| X2 | 0,278242 | 0,142712 | 1,9497 | 0,06299 | * |
| X5 | 0,497655 | 0,170919 | 2,9116 | 0,00765 | *** |

Обратим внимание на р-значение в окне модели – Тест Стьюдента свидетельствует, что факторы X6 (нарушение или оттягивание исполнения обещаний со стороны руководства), X7 (перекалывание руководством своей работы на подчиненных), X5 (эффективность и рациональность действий руководства больницы) являются существенными факторами формирования удовлетворенности с вероятностью 99%.

На основе произведенных расчетов из полученных результатов была сформирована сле- P-значение = P (Хи-квадрат (13) > 22,0657) = 0,0543527.

Также провели тест на нормальное распределение ошибок. Нулевая гипотеза (ошибки распределены по нормальному закону) подтвердилась.

Далее рассмотрим факторы формирования удовлетворенности трудом медицинских сестер. Матрица факторов удовлетворенности

Индикаторы факторов удовлетворенности трудом (медицинские сестры)

| Индикатор | Переменная |
|---|------------|
| Частота перекалывания руководством работы на подчиненных | X9 |
| Соответствие оплаты труда интенсивности и качеству выполняемой работы | X10 |
| Степень материальной удовлетворенности работой | X1 |
| Несправедливое отношение руководства к подчиненным | X3 |
| Выполнение непредусмотренных (чужих) обязанностей и поручений | X4 |
| Удовлетворенность отношениями между сотрудниками и начальством | X11 |

Таблица 9

Корреляционная матрица (медицинские сестры)

| X8 | X1 | X9 | X10 | X3 | X4 | X11 | |
|--------|--------|---------|--------|---------|---------|---------|-----|
| 1,0000 | 0,1996 | -0,0207 | 0,2528 | -0,3943 | 0,0358 | 0,3934 | X8 |
| | 1,0000 | 0,3421 | 0,3438 | 0,0568 | 0,2076 | 0,3421 | X1 |
| | | 1,0000 | 0,4422 | -0,0543 | -0,0400 | 0,4805 | X9 |
| | | | 1,0000 | 0,0543 | 0,0930 | 0,5186 | X10 |
| | | | | 1,0000 | 0,6991 | -0,0679 | X3 |
| | | | | | 1,0000 | -0,0424 | X4 |
| | | | | | | 1,0000 | X11 |

Таблица 10

В результате регрессионного анализа мы получили линейное уравнение регрессии, кото-

$$\hat{Y} = -0,3397 X_9 + 0,4322 X_1 + 0,2872 X_{10} - 0,0482 X_3 + 0,0376 X_4 + 0,3883 X_{11} + \varepsilon, \quad (4)$$

Как видно из уравнения, наибольшее влияние на удовлетворенность трудом медицинских сестер оказывает низкий уровень удовлетворенности отношениями между сотрудниками и начальством, существующая модель стимулирования качественно выполняемой работы, сло-

дующая сводная таблица 8. Качество модели определяется показателем Р-значение. В построенной модели Р-значение составляет 1,18e-09. Это говорит о высоком качестве модели, так как, если $p < 0,01$, то это означает, что вероятность ошибки составляет 1%, то есть степень надежности составляет 99%.

Таблица 8
Сводная таблица конечных результатов и тестов

| | | | |
|-----------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| Среднее зав. пере-мен | 0,264286 | Ст. откл. зав. пере-мен | 0,154475 |
| Сумма кв. остатков | 0,383320 | Ст. ошибка модели | 0,126379 |
| R-квадрат | 0,852569 | Испр. R-квадрат | 0,834140 |
| F(6, 44) | 34,69702 | P-значение (F) | 1,18e-09 |
| Лог. правдоподобие | 20,34496 | Крит. Акаике | -32,68992 |
| Крит. Шварца | -27,36110 | Крит. Хеннана-Куинна | -31,06085 |

Построенная модель является качественной, так как коэффициент детерминации равен 0,8526 (максимальное значение 1). Это говорит о том, что учтенные в модели факторы на 85,26% объясняют уровень удовлетворенности работников, 14,74% приходится на долю неучтенных в модели факторов.

Нулевая гипотеза (гетероскедастичность отсутствует) подтвердилась.

Тестовая статистика: LM = 22,0657.

трудом $\beta \cdot (x_i)$ включает сведения, приведённые в таблице 9.

Корреляционная матрица приведена ниже (таблица 10).

рое имеет вид:

жившаяся в организации практика перекалывания работы на подчиненных, не предусмотренных занимаемой должностью. Полученные выводы основаны на данных модели (таблица 11).

Обратим внимание на р-значение в окне модели – Тест Стьюдента свидетельствует, что

факторы Х3 (несправедливое отношение руководства к подчиненным), Х4 (выполнение непредусмотренных (чужих) обязанностей и поручений), Х11 (удовлетворенность отношениями между сотрудниками и начальством) являются существенными факторами трудовой удовлетворенности с вероятностью 99%.

Таблица 11
Оцененные переменные модели (медицинские сестры)

| Зависимые переменные | Коэффициент | Ст. ошибка | t-статистика | P-значение | |
|----------------------|-------------|------------|--------------|------------|----|
| X9 | -0,339674 | 0,129281 | -2,6274 | 0,01172 | ** |
| X1 | 0,432245 | 0,160804 | 2,6880 | 0,01004 | ** |
| X10 | 0,287153 | 0,125077 | 2,2958 | 0,02640 | ** |
| X3 | -0,0482421 | 0,00996397 | -4,8417 | 0,00002 | ** |
| X4 | 0,0375919 | 0,0106833 | 3,5187 | 0,00100 | ** |
| X11 | 0,388384 | 0,131829 | 2,9461 | 0,00508 | ** |

На основе произведенных расчетов из полученных результатов была сформирована следующая сводная таблица 12. Качество модели определяется показателем Р-значение. В построенной модели Р-значение составляет 1,18e-17. Это говорит о высоком качестве модели, так как, если $p < 0,01$, то это означает, что вероятность ошибки составляет 1%, то есть степень надежности составляет 99 %.

Р-значение = P (Chi-квадрат (26) > 40,0799) = 0,0383133.

Также провели тест на нормальное распределение ошибок. Нулевая гипотеза (ошибки распределены по нормальному закону) подтвердилась.

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно сделать ряд существенных выводов с точки зрения воздействия властных полномочий на уровень удовлетворенности труда медперсонала организации. Во-первых, для медперсонала в целом существенными факторами формирования низкой удовлетворенности трудом являются несправедливое отношение руководства к персоналу и выполнение непредусмотренных (чужих) обязанностей и поручений. Эти детерминанты особенно значимы для младшего персонала организации – медицинских сестер. Во-вторых, среди факторов, обуславливающих низкую удовлетворенность трудом врачей, являются нарушение или оттягивание исполнения обещаний со стороны руководства, переключивание руководством своей работы на подчиненных и, в целом, эффективность и рациональность реализации властных полномочий руководства больницы.

Библиографический список:

1. Бас А. Регулирование оппортунистического поведения экономических субъектов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2009. – №4. – С.53-56.
2. Беляев В.И., Кузнецова О.В., Пяткова О.Н., Шихалева Н.Ю. Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятиях // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – №3(23). – С.61-70.
3. Богданова Н.Ю. Оппортунистическое поведение: к формулировке понятия // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер.7. – 1999. – №2. – С.199-204.

Таблица 12
Сводная таблица конечных результатов и тестов

| | | | |
|----------------------|-----------|------------------------|-----------|
| Среднее зав. перемен | 0,361176 | Ст. откл. зав. перемен | 0,220342 |
| Сумма кв. остатков | 1,264614 | Ст. ошибка модели | 0,167638 |
| R-квадрат | 0,860731 | Испр. R-квадрат | 0,845257 |
| F(6, 44) | 46,35278 | P-значение (F) | 1,18e-17 |
| Лог. правдоподобие | 21,90912 | Крит. Акаике | -31,81824 |
| Крит. Шварца | -20,22729 | Крит. Хеннана-Куинна | -27,38900 |

Построенная модель является качественной, так как коэффициент детерминации равен 0,8607 (максимальное значение 1). Это говорит о том, что учтенные в модели факторы на 86,07% объясняют уровень оппортунизма работников, 13,93% приходится на долю неучтенных в модели факторов.

Наличие гетероскедастичности в регрессионной модели может привести к негативным последствиям: существует большая вероятность того, что оценки стандартных ошибок коэффициентов модели регрессии будут рассчитаны неверно, что в конечном итоге может привести к утверждению неверной гипотезы о значимости коэффициентов регрессии и значимости модели регрессии в целом. Нулевая гипотеза (гетероскедастичность отсутствует) подтвердилась.

Тестовая статистика: LM = 40,0799.

4. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в научную организацию труда. – М.: НИИ труда, 1972. – 180с.
5. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуэлл. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
6. Кисель А.А. Ценностно-нормативный аспект отношения к труду // Социологические исследования. – 1984. – №1. – С.47-55.
7. Мясичев В.Н. Сознание как единство отражения действительности и отношения к ней человека / Проблемы сознания: материалы симпозиума. – М.: Экономика, 1996. – С.420-439.
8. Наумова Н.Ф. Философия и социология личности: монография. – М.: Гардарики, 2006. – 576с.
9. Нестеренко А.Н. Экономика и институциональная теория / Отв. ред. Л.И. Абалкин. – М.: «Эдиториал УРСС», 2002. – 416с.
10. Пинк Д. Драйв: что на самом деле нас мотивирует / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 274с.
11. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. – СПб.: ЗАО «Издательский дом «Питер», 2003. – 131с.
12. Ядов В.А. Социологическое исследование активности трудовых ресурсов. Методология, программа, методы. – М.: Добросвет, 2003. – 596с.
13. Ядов В.А., Кисель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического обоснования // Социологические исследования. – 1974. – №1. – С.78-87.
14. Hersberg F. The motivation-hygiene and problems of manpower. Personnel Administration, 1964, v.27, pp.3-7.
15. Hersberg F., Hamlin R.M. The motivation- hygiene concept and mental health. Mental Hygiene, 1961, v.45, pp. 394-401.
16. Hersberg F., Mausner B., Snyderman B. The motivation to work. New-York Wiley, 1963, 157 p.
17. Scott W.S. The development of semantic differential scales admeasures of «morale». Personnel Psychology, 1967, v.20, pp.179-198.
18. Scott W.S., Rowland R. The generality and significance of semantic differential scales on measures of «morale». Organizational Behavior and Human Performance, 1970, v.5, pp.576-591.