



Экономика труда и управление персоналом

Научная статья

УДК 331

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2022.4/10574>

JEL: J00

Научная коммуникация как составляющая удовлетворенности трудом научно-педагогических кадров

М. А. Кравец¹, К. А. Пименова², И. Н. Щепина³, В. Н. Ярышина⁴

^{1, 2, 3, 4} Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, 394018, Воронеж, Российская Федерация

Предмет. Категория научно-педагогических работников является одной из важнейших составляющих инновационного потенциала отечественного народного хозяйства. Развитие трудового потенциала научно-педагогических кадров невозможно без достижения удовлетворенности условиями и результатами труда. Удовлетворенность научно-педагогических сотрудников трудом представляется нам сложным, многоаспектным предметом исследования, для которого классические методики оценки промышленного персонала могут давать неточную оценку, неполностью раскрывая необходимые изменения в системе мотивации.

Цели. Целью данной работы является формирование и апробация многоаспектной методики оценки удовлетворенности трудом научно-педагогических работников. Для достижения данной цели в работе решается ряд задач: анализ методик оценки удовлетворенности трудом; исследование значимых факторов трудовой деятельности научно-педагогических сотрудников; выбор и корректировка базовой методики оценки удовлетворенности труда с учетом значимых для научно-педагогических сотрудников факторов труда; статистическая проверка модифицированной методики оценки удовлетворенности трудом.

Методология. В процессе формирования новой методики оценки удовлетворенности трудом анализировался широкий класс методик многоаспектной и общей оценки удовлетворенности. Для проверки новой методики, надежности включения в базовую методику нового трудового фактора применялись статистические методы: проверка значимости коэффициентов корреляции нового фактора с суммарной удовлетворенностью, с другими факторами системы оценки; определение ранга нового фактора; сравнение средних многоаспектных традиционной и модифицированной оценок удовлетворенности с оценкой, полученной по общей (не ограниченной факторами) методике оценки удовлетворенности трудом.

Выводы. Предложенная модификация международной методики удовлетворенности трудом ориентирована на значимые для научно-педагогических сотрудников факторы. Значимость научно-педагогической коммуникации выше ряда факторов традиционной оценки для научно-педагогических работников. Удовлетворенность трудом научно-педагогических сотрудников нуждается в повышении.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, научная коммуникация, методика оценки.

Для цитирования: Кравец М. А., Пименова К. А., Щепина И. Н., Ярышина В. Н. Научная коммуникация как составляющая удовлетворенности трудом научно-педагогических кадров // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2022. № 4. С. 80–92. DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2022.4/10574>

© Кравец М. А., Пименова К. А., Щепина И. Н., Ярышина В. Н., 2022

Материал доступен на условиях лицензии CC BY 4.0

Введение

Исследования различных аспектов удовлетворенности трудом является весьма популярным в научных публикациях. Так, на портале elibrary.ru имеются записи о 769 работах, опубликованных за последние десять лет (с 2012 по 2021 г., в которых удовлетворенность трудом является основной темой научной публикации). Из них 65 работ изданы в 2021 г., в них анализируется влияние на удовлетворенность современных тенденций в трудовой деятельности, таких как удаленная работа, цифровизация, продолжается развитие темы удовлетворенности трудом работников промышленных предприятий, раскрываются особенности мотивации медицинских, научно-педагогических, педагогических работников. В рамках данной работы мы сфокусируемся на исследовании удовлетворенности трудом научно-педагогических работников высших учебных заведений.

Удовлетворенность трудом является весьма многофакторным явлением, границы которого могут выходить даже за организационные рамки: «...удовлетворенность трудом индивида тесно связана с его восприятием жизни в целом, семьи и себя как личности, прямо или косвенно коррелирует с его здоровьем», – отмечает Н. А. Новокрещенова [3, с. 58]. Автор также делает акцент на том, что оценка уровня удовлетворенности работников предприятия позволяет сосредоточиться на организационных факторах, их восприятии сотрудниками: «Удовлетворенность персонала определяется как состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов» [там же, с. 60]. Несмотря на субъективность категории удовлетворенности как «эмоциональной или аффективной реакции на работу или ее определенные аспекты», по Locke [12], Н. Н. Орлова [4] отмечает, что оценка уровня удовлетворенности трудом, ее отдельных составляющих является достоверным показателем при оценке удовлетворенности на уровне предприятия, отрасли, региона, если обеспечивается репрезентативность и достаточность выборки проводимого исследования.

Несмотря на большое число публикаций по теме «исследования удовлетворенности трудом», в них можно выделить базовые мето-

дики, которые широко применяются либо как готовый инструмент оценки, либо как база для дальнейшего развития теории.

Принципиально различаются методики многоаспектной (Facet Job Satisfaction) и общей (Global Job Satisfaction) оценки удовлетворенности трудом Inoyatova [10]. Надежными и получившими широкую апробацию являются следующие многоаспектные методики: 1) Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), 1967; 2) Job Descriptive Index (JDI), 1969; 3) Job Satisfaction Survey (JSS), 1985.

Опросник MSQ, составленный в Миннесотском университете, – это первый из известных, апробированных, надежных инструментов оценки удовлетворенности трудом, не имеющий какой-либо специализации. Разработчики подготовили два варианта опросника – полный и краткий. Первый, конечно, является более предпочтительным, но содержит значительное число пунктов оценки (100 пунктов, которые оцениваются по пятибалльной шкале), требующее определенной внимательности и мотивации сотрудника, заполняющего данную анкету. Полный опросник Weiss et al. [21] включает следующие компоненты оценки удовлетворенности трудом: применение способностей, достижение, активность, продвижение по службе, авторитет, политики компании, креативность, независимость, моральные ценности, признание, ответственность, безопасность, социальная служба, социальный статус, отношения с руководителем, компетентность руководителя в принятии решений, разнообразие деятельности, условия труда.

Опросник JDI состоит из 72 пунктов, которые включают пять ключевых аспектов удовлетворенности трудом: условия и содержание работы, оплату труда, продвижение по службе, руководство и коллег (Smith et al. [18]). Формулировка вопросов предполагает выбор одного из ответов (да, нет, не могу решить), что упрощает задачу для респондента, ускоряет процедуру проведения опроса.

Опросник JSS разрабатывался изначально для организаций, оказывающих социальные услуги, с учетом их существенного отличия от промышленных предприятий, сообщает P. Spector [19]. Опросник оценивает удовлетворенность по девяти измерениям: оплата труда; возможности продвижения и карьерного роста; отношения с руководством; дополнительные льготы, гарантии и компенсации; вознагражде-

ния за результаты; условия работы; отношения с коллегами, трудовой коллектив; характер и содержание работы; информирование. По каждому измерению предложено четыре утверждения, в анкете чередуются положительные и отрицательные утверждения.

Методика общей оценки удовлетворенности может варьироваться от одного вопроса в отношении удовлетворенности с учетом всех аспектов труда, которые сотрудник считает важными и актуальными, до достаточно сложных конструкций. Несмотря на меньшее число пунктов оценки, данные методики являются достаточно точными в оценке общей удовлетворенности, имеют под собой теоретический и эмпирический фундамент.

Методика типовых лиц позволяет достаточно точно оценить общее восприятие трудовых факторов. Достоинство данной методики заключается в том, что сотрудник измеряет непосредственно чувства, возникающие в отношении работы. У него нет необходимости отвечать на серию вопросов, которые затем интерпретируются как некоторая оценка возникающей удовлетворенности. Данная методика была создана Т. Kunin в 1955 г. [11], и доработана в 1975 г. с учетом женской специфики восприятия Dunham et al. [7].

В практике зарубежных компаний для оценки удовлетворенности работников все чаще применяется индекс лояльности персонала (Employee Net Promoter Score – eNPS), который произошел от схожего индекса лояльности потребителей (Net Promoter Score). Индекс лояльности потребителей был введен F. Reichheld, настаивавшем на том, что это единственное число, которое необходимо увеличивать [14]. Методика оценки одинакова как для клиентов, так и для работников, только в последнем случае она оценивает желание сотрудников рекомендовать компанию как работодателя. Оценка осуществляется по десятибалльной шкале, где 0 баллов означает, что сотрудник никогда не будет рекомендовать свое место работы другим, а 10 баллов – обязательно будет рекомендовать. Согласно базовой методике сотрудников, как и клиентов, можно разделить на три группы: 10, 9 баллов относятся к категории «промоутер», или «сторонник»; 8, 7 баллов – «нейтрал», 0–6 баллов – «критик». Помимо процентного распределения сотрудников по категориям, рассчитывается индекс eNPS, который представляет собой разницу числа про-

центом промоутеров и числа процентов критиков (индекс может варьироваться от –100 до +100%). Несмотря на растущую популярность данной методики, существует ряд критических эмпирических работ, хотя в целом она признана пригодной для оценки удовлетворенности работников. Проблемой методики является необходимость национальной настройки шкалы измерения. Ф. Ф. Райхельд отнес к категории «промоутер» индивидов, ставящих высокие баллы, что весьма характерно для американцев – нации оптимистов, между тем европейцы, как отмечает P. Sedlak [16], более скромны в изложении позитивных взглядов. Тогда должна применяться сдвинутая шкала, т. е. «промоутер» – 10, 9, 8 баллов; 7, 6 баллов – «нейтрал»; 0–5 баллов – «критик». Масштабных исследований использования данной методики для российской аудитории не проводилось.

Шкала удовлетворенности работой (Satisfaction with Work Scale), преобразованная из шкалы удовлетворенности жизни (Satisfaction with Life Scale) зарекомендовала себя как надежный инструмент общей оценки удовлетворенности трудом (Merino et al. [13]).

Конечно, вызывает вопрос необходимость создания отдельных теорий оценки общей удовлетворенности, когда можно применить инструментарий многоаспектной оценки и получить и факторную оценку, и общую. Однако, во-первых, методики оценки общей удовлетворенности более короткие (в предельном случае – это всего один вопрос), что упрощает проведение опроса сотрудников, обработку результатов измерений, во-вторых, как это ни удивительно, в оценке общей удовлетворенности они могут быть гораздо точнее. Так, V. Scarpello, J. P. Campbell, применяя общепринятую методику многоаспектной оценки, обнаружили выпадение из нее, по мнению опрашиваемых сотрудников, ряда значимых факторов удовлетворенности трудом и, более того, данные переменные в большей степени коррелировали с показателем общей удовлетворенности [15]. Работа S. Highhouse, A. Becker [9] также свидетельствует о том, что многоаспектная оценка может не включать в себя все элементы, которые необходимы для вынесения строгого суждения об удовлетворенности трудом.

Целью данной работы является анализ методик оценки удовлетворенности трудом, выбор базовой методики, дополнение ее ак-

туальными факторами с точки зрения целевой аудитории – научно-педагогических работников, статистической проверки методики, актуализация знаний в отношении текущей удовлетворенности трудом научно-педагогических работников.

Методы исследования

В качестве базовой многофакторной методики оценки удовлетворенности трудом мы выбрали подход JSS, поскольку данный инструмент получил широкое распространение во многих областях социальной сферы как таковой, в том числе при оценке удовлетворенности трудом сотрудников высших учебных заведений Scarpello & Campbell [15], Smith et al. [18].

Анализ публикационной активности в отношении важных факторов труда научно-педагогических сотрудников позволяет дополнить базовую методику еще одним фактором, который отсутствует в традиционных методиках, но является важным фактором специфической трудовой деятельности научно-педагогических работников. Речь идет о научной коммуникации, лежащей в основе процесса развития научно-педагогического работника (Н. Б. Ромаев и Е. С. Заикин [5]). Исходя из спектра видов непосредственной и опосредованной научной коммуникации мы сформировали необходимые вопросы для раздела «научная коммуникация», представленного положительными и отрицательными утверждениями, так как это делается и в других разделах вопросника JSS: 1) думаю, что в этой организации созданы все условия для коммуникации в рамках конференций, семинаров, проводимых другими участниками профессионального сообщества, публикации своих научных трудов, доступа к научным публикациям, источникам статистической информации, прочим аспектам внешней коммуникации; 2) коммуникация внутри организации позволяет обсуждать научные разработки, опыт коллег, свободно обмениваться новыми знаниями; 3) я не имею возможности осуществлять научную коммуникацию с представителями научного сообщества вне моей организации, не имею доступа к перспективной научной информации; 4) я не удовлетворен коммуникацией внутри организации в отношении научных знаний, опыта, идей.

Как правило, введение нового фактора в систему оценки субъективного показателя, к которым, безусловно, относится и удовлет-

воренность трудом, требует статистической проверки, в которой определяется его связь с оцениваемым показателем, наличие связи с другими факторами, отражающее принадлежность к общности факторов; также проверяется, чтобы он не был коллинеарным, т. е., по сути, не дублировал какой-то другой трудовой фактор, не был лишним, искусственно внесенным. Такая процедура является обязательной, но мы хотим применить к новому фактору и более строгие статистические критерии проверки, выполнение которых станет дополнительным аргументом для применения модифицированного инструментария JSS в оценке удовлетворенности трудом научно-педагогических сотрудников. В нашем исследовании мы хотим применить два дополнительных критерия. Первый – это превышение значимости фактора «научной коммуникации» одного из классических факторов системы JSS. Данное требование достаточно жесткое, поскольку внесенный фактор может быть просто значимым для оценки удовлетворенности, но вполне может быть выполнено в нашем случае, поскольку специфика работы требует интенсивной научной коммуникации. Второй – это сравнение среднего значения удовлетворенности многофакторной модифицированной методики JSS со средним значением общей удовлетворенности, выполненной по методике SWWS, которое должно быть ближе к общей удовлетворенности в сравнении со средним значением немодифицированной JSS-оценки удовлетворенности трудом.

Таким образом, мы вводим новый инструмент оценки удовлетворенности трудом научно-педагогических сотрудников, сочетающий как проверенные составляющие удовлетворенности, так и новые, значимые для научно-педагогических сотрудников. Статистическая проверка нового инструментария включает не только необходимые, но и дополнительные критерии проверки, которые, если подтверждаются, гарантируют правильность применения расширенной методики JSS для оценки удовлетворенности трудом научно-педагогических сотрудников.

Результаты

Нами был проведен анонимный опрос 52 преподавателей и научных сотрудников различных учреждений высшего образования по модифицированной методике оценки удов-

Корреляция отдельных факторов с удовлетворенностью трудом:
суммарной многоаспектной (модифицированная JSS); общей (SWWS)

Фактор удовлетворенности	Коэффициент корреляции Пирсона с многофакторной оценкой удовлетворенности	Коэффициент корреляции Спирмена с многофакторной оценкой удовлетворенности	Коэффициент корреляции Пирсона с общей оценкой удовлетворенности (SWWS)	Коэффициент корреляции Спирмена с общей оценкой удовлетворенности (SWWS)
Оплата труда	0,86	0,83	0,57	0,57
Возможности продвижения и карьерного роста	0,75	0,71	0,46	0,38
Отношения с руководством	0,60	0,65	0,35	0,36
Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	0,68	0,66	0,43	0,38
Вознаграждение за результаты	0,88	0,87	0,55	0,57
Условия работы	0,55	0,58	0,38	0,45
Отношения с коллегами, трудовой коллектив	0,67	0,62	0,42	0,40
Информирование, возможности получения информации	0,81	0,78	0,57	0,56
Характер и содержание работы	0,73	0,71	0,66	0,60
Научная коммуникация	0,78	0,74	0,52	0,50

летворенности JSS. Структура нашей выборки такова: процент преподавателей без степени составляет 17,3 %, кандидатов наук – 59,6 %, докторов наук – 23,1 %; мужчин – 23,1 %; женщин – 76,9 %; процент респондентов в возрасте до 35 лет составил 21,2 %, от 35 до 50 лет – 48,1 %, от 50 до 65 лет – 17,3 %, 65 и выше – 13,4 %. В целом структура выборки соответствует генеральной совокупности, по данным представленным в источниках¹, немного более выраженной является гендерная асимметрия.

Оценка удовлетворенности – это процедура оценки по порядковой шкале (в нашем случае шестибалльной: 1 – «полностью не удовлетворен»; 2 – «не удовлетворен»; 3 – «скорее не удовлетворен»; 4 – «скорее удовлетворен»; 5 – «удовлетворен»; 6 – «полностью удовлетворен»), что предполагает преимущественное

использование коэффициента корреляции Спирмена, тем не менее практика социологических исследований, в том числе и в отношении удовлетворенности, показывает допустимость использования в данном случае коэффициента Пирсона. Мы рассчитали оба коэффициента для оценки связи отдельных факторов с многоаспектной суммарной оценкой удовлетворенности, а также связи отдельных факторов с общей оценкой удовлетворенности, полученной по методике SWWS (табл. 1).

Анализ значений коэффициентов корреляции, приведенных в табл. 1, позволяет сделать ряд важных выводов:

1) все факторы являются значимыми как с точки зрения их влияния на суммарную многофакторную оценку, так и на независимый индекс SWWS, проверка значимости выполнялась по t-статистике в сравнении с критическим значением Стьюдента равным 2,009 (полученным при уровне значимости 5 % и числе степеней свободы 50);

2) научная коммуникация имеет значительное влияние на удовлетворенность трудом;

¹ Женщины и мужчины России. 2020. М. : Росстат, 2020 ; Сведения о численности ИПС образовательных организаций, 2020. URL: <https://minobrнауки.gov.ru/opensdata/9710062939-svedeniya-o-chislennosti-professorskoprepodavatelskogo-sostava-obrazovatelnykh-organizatsiy-osushch>

3) коэффициенты Пирсона и Спирмена для оценки корреляционных связей в отношении удовлетворенности имеют близкие значения, поэтому в дальнейшем в нашем исследовании мы будем использовать коэффициент Пирсона как наиболее часто используемый для данного направления исследования.

Конечно, для проверки парной корреляции (табл. 2), коэффициенты которой могут иметь невысокие значения, желателен несколько больший объем выборки. Тем не менее все факторы показали многочисленные связи с подавляющим большинством других факторов, а если следовать шкале Чеддока, то по крайней мере слабую связь показали все факторы. Однако сравнение наблюдаемого эмпирического критерия с критическим значением не позво-

ляет сделать вывод о наличии связи отдельных факторов с небольшим числом других, данные случаи отмечены символом «звездочка». Вместе с тем фактор оплаты труда показывает высокую степень корреляции с такими факторами, как дополнительные льготы, гарантии и компенсации и вознаграждение за результаты. Конечно, данная группа факторов имеет тесные связи и в других исследованиях, но превышение значения корреляционной связи 0,7 вызывает некоторую дискуссию относительно данного результата.

Опрос в отношении значимости факторов (табл. 3) подтвердил выдвинутую нами гипотезу о том, что научная коммуникация превышает какой-либо из традиционных факторов. Научная коммуникация, хотя и не вошла в

Т а б л и ц а 2

Парные коэффициенты корреляции

Фактор	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Оплата труда									
Возможности продвижения и карьерного роста	0,65								
Отношения с руководством	0,37	0,35							
Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	0,79	0,62	0,11*						
Вознаграждение за результаты	0,82	0,62	0,47	0,61					
Условия работы	0,53	0,24*	0,10*	0,36	0,46				
Отношения с коллегами, трудовой коллектив	0,41	0,34	0,67	0,16*	0,47	0,30			
Информирование, возможности получения информации	0,64	0,55	0,35	0,51	0,65	0,50	0,60		
Характер и содержание работы	0,45	0,44	0,57	0,21*	0,61	0,33	0,62	0,55	
Научная коммуникация	0,52	0,58	0,46	0,42	0,65	0,24*	0,52	0,65	0,70

* – не подтверждается наличие связи (при опросе 52 сотрудников, уровне значимости, равном 0,05).

Т а б л и ц а 3

Средние значения экспертной оценки значимости факторов удовлетворенности трудом (упорядоченные по убыванию значимости)

Название фактора	Средний балл
Характер и содержание работы	8,9
Оплата труда	8,87
Отношения с руководством	8,87
Вознаграждение за результаты	8,73
Условия работы	8,65
Отношения с коллегами, трудовой коллектив	8,63
Научная коммуникация	8,27
Информирование, возможности получения информации	8,0
Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	7,83
Возможности продвижения и карьерного роста	7,5

группу наиболее значимых факторов, что, конечно же, правильно, тем не менее оказалась более значимой, чем карьера, дополнительные льготы и информирование.

Дополнительным аргументом применения модифицированного инструментария JSS являлось предположение о возможно более точном совпадении модифицированной оценки JSS с методикой общей оценки (SWWS). В начале мы усреднили отдельные оценки респондентов суммарной удовлетворенности по числу измеряемых пунктов оценки, что для немодифицированной JSS составляет 36 пунктов, для модифицированной JSS – 40 пунктов, а для общей SWWS – 5 пунктов, а затем получили усреднение всех этих оценок по всей совокупности респондентов: немодифицированная JSS составила 3,85 баллов; модифицированная – 3,91 балла; общая SWWS – 4,18 баллов. Модифицированная оценка ближе к оценке, полученной по методике SWWS, в которой многие факторы могут быть учтены респондентами на основе самостоятельного субъективного общего восприятия ситуации, не ограничивающей общую удовлетворенность жесткой рамочной конструкцией JSS. Для проверки гипотезы о равенстве средних мы воспользовались парным критерием Стьюдента, поскольку мы проверяем гипотезу о равенстве средних зависимых выборок, так как здесь сравниваются оценки удовлетворенности трудом, поставленные одной и той же группой экспертов, но в разной системе координат. Проверка статистической гипотезы позволяет сделать вывод о том, что средние модифицированной оценки удовлетворенности и общей удовлетворенности SWWS различаются незначимо.

Обсуждение результатов

Анализ удовлетворенности сотрудников отдельных отраслей народного хозяйства, имеющих отличительные особенности в факторах трудовой деятельности, мотивации сотрудников, является актуальной научной тенденцией, в рамках которой построена и логика нашего исследования. В данной работе мы изучаем особенности удовлетворенности трудом научно-педагогических сотрудников, для которых важен комплекс факторов, определяющих возможности раз-

вития интеллектуальной, исследовательской составляющей трудового потенциала [1; 7]. Общий уровень оценки удовлетворенности трудом научно-педагогических кадров, который мы получили в данном исследовании, описывается как «скорее, удовлетворен», что согласуется с результатами, полученными в масштабных исследованиях удовлетворенности трудом научно-педагогических сотрудников И. В. Краковецкой [1] и В. Н. Рудакова [6], хотя в более раннем анализе уровень удовлетворенности был немного выше, на что, возможно, повлияла ограниченность выборки исследования, что подтверждают Е. В. Михалкина и др. [2]. Для оценки удовлетворенности трудом широкое применение в международной практике получила методика JSS, основным недостатком которой, как мы установили в нашей работе, является отсутствие в системе оценки фактора научной коммуникации. Научная коммуникация признана в ряде исследований как важный трудовой фактор. Наш опрос показал, что данный фактор по значимости обошел ряд показателей традиционной оценки: информирование, возможности получения информации; дополнительные льготы, гарантии и компенсации; возможности продвижения и карьерного роста. Оценка удовлетворенности с учетом фактора научной коммуникации оказалась ближе к оценке общей (не ограниченной какими-либо показателями) удовлетворенности по методике SWWS, что является дополнительным аргументом в пользу нашей методики. Новый фактор также прошел проверку по критерию статистической связи как с суммарной многофакторной и общей удовлетворенностью трудом, так и с другими факторами удовлетворенности труда.

Заключение

В работе выполнен критический анализ методик оценки удовлетворенности трудом, которые рассмотрены по группам многоаспектной (Facet Job Satisfaction) и общей (Global Job Satisfaction) оценки удовлетворенности трудом. Обоснована необходимость включения научной коммуникации в многоаспектную методику оценки удовлетворенности трудом научно-педагогических сотрудников, раскрыто содержание научной

коммуникации как фактора удовлетворенности. Модифицирован вопросник методики JSS, получившей широкое распространение в оценке удовлетворенности труда, в том числе и для научных сотрудников. В него включен раздел научной коммуникации, построенный по общей логике вопросника JSS, т. е. включающий четыре ключевых утверждения по научной коммуникации положительной и отрицательной направленности. Статистическая проверка правильности включения нового фактора в субъективную оценку в нашей работе носит более широкий характер, чем в других исследованиях, и интересна как схема для широкого класса оценки субъективных показателей при внедрении в систему оценки нового фактора. Однако предложенные дополнительные критерии надежно работают только в том случае, если новый фактор превосходит по значимости один или несколько факторов старой системы оценки, что, конечно, существенно ограничивает применение дополнительных критериев. В случае если выявлен новый ключевой фактор оценки удовлетворенности трудом, предположительно превышающий по значимости какой-либо другой фактор из базовой методики, не только поверяется его корреляция с суммарной удовлетворенностью и другими факторами удовлетворенности трудом, но также проводится оценка по дополнительным критериям. Во-первых, проводится оценка его значимости в сравнении с другими факторами, т. е. строится ранжирование факторов труда. Во-вторых, сравниваются две оценки (без нового фактора и с включением нового фактора) многоаспектной удовлетворенности трудом с оценкой по полученной по общей, также получившей широкую апробацию, методике оценки удовлетворенности, которая не ограничивает респондента в выборе субъективных причин удовлетворенности трудом. Если новый фактор будет действительно важным, то это покажет и ранжирование, и сравнительная оценка, суммарная многоаспектная удовлетворенность трудом с данным фактором будет ближе к общей удовлетворенности трудом, чем суммарная многоаспектная удовлетворенность трудом без данного фактора.

Текущая оценка факторов удовлетворенности трудом (по шестибальной шкале)

позволила выявить наиболее проблемные области в мотивации научно-педагогических сотрудников. Так, удовлетворенность научно-педагогических сотрудников в отношении оплаты труда составила 3,40 балла, дополнительных льгот, гарантий, компенсаций – 3,10 балла, условий работы – 2,89 балла, что характеризует удовлетворенность по данной группе факторов как «скорее, не удовлетворены». Относительно благополучными являются следующие трудовые факторы: возможности продвижения и карьерного роста (3,74 балла), вознаграждение за результаты (3,90 балла), информирование (3,88 балла), научная коммуникация (4,42 балла), оценки по которым ближе к уровню «скорее, удовлетворены». Удовлетворенность отношений с коллегами составила 4,50 балла, отношений с руководством – 4,73 балла, характером и содержанием работы – 4,54 балла, что хотя не является предельно высоким по шестибальной системе оценки, но характеризует отношение научно-педагогических сотрудников к данным факторам труда как «удовлетворены». Наиболее часто встречающимися пожеланиями научно-педагогических сотрудников для улучшения трудовой деятельности являются необходимость повышения оплаты труда, внесение существенных стимулирующих выплат за научную и методическую деятельность, а также уменьшение бюрократической составляющей за счет упрощения системы учебно-методической документации, уменьшения числа бумаг и отчетов, сокращения числа учебных компетенций, исключения бумажных документов, внедрения информационных систем в процессы подготовки, хранения и использования документов. Вторыми по частоте высказываний являются рекомендации в отношении необходимости улучшения материально-технологического обеспечения учебного процесса, работы преподавателя в вузе, совершенствования системы управления. В рекомендациях по развитию научной коммуникации респонденты высказались за увеличение расходов на командировки.

Конфликт интересов

Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Библиографический список

1. Краковецкая И. В., Воробьева Е. С., Нюрнбергер Л. Б., Лучина Н. А., Севрюков И. Ю. Исследование удовлетворенности условиями труда и мотивации профессиональной деятельности научно-педагогических работников // Экономика труда. 2022. Т. 9, № 1. С. 69–82. DOI: 10.18334/et.9.1.114164
2. Михалкина Е. В., Скачкова Л. С., Дюжиков С. А. Удовлетворенность трудом в академической сфере // Terra Economicus. 2020. № 18 (3). С. 160–181. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-3-160-181
3. Новокрещенова Н. А. Система оценки удовлетворенности персонала в национальных и исследовательских вузах России // Образование и наука. 2015. № 5. С. 57–71. DOI: 10.17853/1994-5639-2015-5-57-71
4. Орлова Н. Н., Рудакова О. В. Удовлетворенность трудом и вовлеченность в работу преподавателей высших учебных заведений // Вестник ОрелГИЭТ. 2021. № 3 (57). С. 81–89. DOI: 10.36683/2076-5347-2021-3-57-81-89
5. Ромаева Н. Б., Заикина Е. С. Научные коммуникации в профессиональной деятельности современного педагога // Гуманитарные науки. 2020. № 3 (51). С. 10–16.
6. Рудаков В. Н. Удовлетворенность работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов : информационный бюллетень. М. : НИУ ВШЭ, 2021.
7. Dunham R. B., Herman J. B. Development of a female faces scale for measuring job satisfaction // Journal of Applied Psychology. 1975. № 60 (5). P. 629–651.
8. Feldi M., Bojko M. Job expectation and satisfaction among scientist // Marketing of scientific and research organizations. 2020. Vol. 35, issue 1. P. 1–28. DOI: 10.2478/minib-2020-0007
9. Highhouse S., Becker A. Facet Measures and Global Job Satisfaction // Journal of business and psychology. 1993. Vol. 8, № 1. P. 117–127.
10. Inoyatova S. The Job Satisfaction: A Review of Widely Used Measures and Indexes // Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology. 2021. № 18 (2). P. 456–464.
11. Kunin T. The construction of a new type of attitude measure // Personnel Psychology. 1955. № 8. P. 65–77.
12. Locke E.A. The nature and causes of job satisfaction // In Handbook of Industrial and Organizational Psychology / Edited by: Dunnette M. New York: J. Wiley & Sons; 1983. P. 1297–1347.
13. Merino M. D., Zamorano J. P., Durán R. Satisfaction with Life Scale (SWLS) adapted to work: Psychometric Properties of the Satisfaction with Work Scale (SWWS) // Anales de Psicología. 2021. № 37(3). P. 557–566. DOI: 10.6018/analesps.430801
14. Reichheld F. The One Number You Need to grow // Harvard Business Review. December 2003. Vol. 81 (12). P. 46–54.
15. Scarpello V., Campbell J. P. Job satisfaction: Are all the parts there? Personnel Psychology. 1983. № 36. P. 577–600.
16. Sedlak P. Employee Net Promoter Score (eNPS) as a single-item measure of employee work satisfaction. An empirical evidence from companies operating in Poland // Contemporary Organisation and Management. Challenges and Trends / Michałkiewicz A., Mierzejewska W. (eds), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2020, P. 347–357. DOI: 10.18778/8220-333-2.21
17. Slavić A., Avakumović J., Berber N. Job satisfaction of academic staff in the higher education system of Serbia: a pilot study // FACTA UNIVERSITATIS. Series: Economics and Organization. 2019. Vol. 16. № 4. P. 429–442.
18. Smith P. C., Kendall L., Hulin C. L. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago, IL : Rand McNally, 1969.
19. Spector P. E. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey // American Journal of Community Psychology. 1985. Vol. 13 (6). P. 693–713.
20. Stankovska G., Angeloska, S., Osmani, F., Grncarovska S. Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education // Current Business and Economics Driven Discourse and Education: Perspectives from Around the World. BCES Conference Books. Borovets, Bulgaria, Jun 2017, P. 159–166.
21. Weiss D. J., Dawis R. V., England G. W., Lofquist L. H. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, 1967.

Кравец Максим Александрович, д-р экон. наук, профессор кафедры экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет, Воронеж, Российская Федерация

E-mail: share_kra@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-6997-2700

Пименова Кристина Александровна, лаборант межфакультетской научно-исследовательской лаборатории экономики и управления, Воронежский государственный университет, Воронеж, Российская Федерация

E-mail: kpimenova97@inbox.ru

ORCID ID: 0000-0001-6467-9356

Щепина Ирина Наумовна, д-р экон. наук, заведующий кафедрой информационных технологий и математических методов в экономике, Воронежский государственный университет, Воронеж, Российская Федерация
E-mail: shchepina@mail.ru
ORCID ID: 0000-0003-4135-6911

Ярышина Валерия Николаевна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет, Воронеж, Российская Федерация
E-mail: yaryshina@econ.vsu.ru
ORCID ID: 0000-0001-9076-196X

Поступила в редакцию: 22.09.2022

Подписана в печать: 22.11.2022



Labor and Demographic Economics

Original article

UDC 331

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2022.4/10574>

JEL: J00

Academic communication as a component of job satisfaction for academic staff

M. A. Kravets^{1✉}, K. A. Pimenova², I. N. Shchepina³, V. N. Yaryshina⁴

^{1,2,3,4} Voronezh State University, 1 University sq., 394018 Voronezh, Russian Federation

Subject. Academic staff are one of the most important components of the innovative potential of the Russian national economy. The development of the work potential of academic staff is impossible without being satisfied with working conditions and results. The job satisfaction of academic staff is a complex and multi-aspect subject of study, therefore the use of classical methods for the assessment of industrial staff may provide inaccurate assessment or not reveal enough the changes that have to be made to the motivation system.

Objectives. The goal of this work was to form and test the multi-aspect methodology for the assessment of the job satisfaction of academic staff. To achieve this goal, we had to perform the following tasks: to analyse the methods for the assessment of job satisfaction; to study the significant factors of the work of academic staff; select and modify the basic method for the assessment of the job satisfaction of academic staff taking into account work related factors that are of significance for academic staff, and to perform a statistical verification of the modified method for the assessment of job satisfaction.

Methods. A wide range of methods for the multi-aspect and general assessment of job satisfaction were analysed in order to form a new method for the assessment of job satisfaction. To test the new method and the reliability of a new work factor being included in the basic method, we used statistical methods: we verified the significance of the coefficients of the correlation of the new factor to total satisfaction with other factors of the assessment system; we determined the rank of the new factor, and we compared average multi-aspect traditional and modified satisfaction assessment methods with the assessment according to the general (not limited by factors) method for the assessment of satisfaction.

Conclusions. The suggested modification of the international method for the assessment of job satisfaction is oriented towards the factors that are significant for academic staff. The significance of academic communication is greater than a number of factors for the traditional assessment of academic employees. The job satisfaction of academic staff must be increased.

Keywords: job satisfaction, academic communication, assessment method.

For citation: Kravets, M. A., Pimenova, K. A., Shchepina, I. N. & Yaryshina, V. N. (2022). Academic communication as a component of job satisfaction for academic staff. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management. (4)*, 80–92. DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2022.4/10574>

Conflict of interest

The authors declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

References

1. Krakovetskaya, I.V., Vorobeva, E.S., Nyurenberger, L.B., Luchina, N.A. & Sevryukov I. Yu. (2022) Research of academic staff satisfaction with working conditions and motivation. *Russian Journal of Labor Economics*. 9 (1), 69–82. DOI: 10.18334/et.9.1.114164 (In Russian).
2. Mikhalkina, E. V., Skachkova, L. S. & Dyuzhikov, S. A. (2020) Job satisfaction in the academic sphere. *Terra Economicus*. 18 (3), 160–181. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-3-160-181 (In Russian).
3. Novokreshchenova N.A. (2015) Staff satisfaction estimation systems in Russian National research Universities. *The Education and science journal*. (5), 57–71. DOI:10.17853/1994-5639-2015-5-57-71 (In Russian).
4. Orlova, N.N. & Rudakova, O.V. (2021) Job Satisfaction and Work Involvement of Teachers of Higher Educational Institutions. *OrelSIET bulletin*. 3 (57), 81–89. DOI: 10.36683/2076-5347-2021-3-57-81-89 (In Russian).
5. Romaeva, N.B. & Zaikina, E.S. (2020) Scientific Communications in the Professional Activity of a Modern Teacher. *The Humanities*. 3 (51), 10–16. (In Russian).
6. Rudakov, V.N. (2021) Udovletvorennost' rabotoj, kar'ernye strategii i plany prepoda-vatelej rossijskih vuzov : informacionnyj byulleten' [Job Satisfaction, Career Strategies and Plans for Teachers at Russian Universities: Newsletter]. Moscow, NIU VSHE (In Russian).
7. Dunham, R.B. & Herman, J.B. (1975) Development of a female faces scale for measuring job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 60 (5), 629–651.
8. Feldi, M. & Bojko, M (2020) Job expectation and satisfaction among scientist. *Marketing of scientific and research organizations*. 35 (1), 1–28. DOI: 10.2478/minib-2020-0007.
9. Highhouse, S. & Becker, A. (1993) Facet Measures and Global Job Satisfaction. *Journal of business and psychology*. 8 (1), 117–127.
10. Inoyatova, S. (2021) The Job Satisfaction: A Review Of Widely Used Measures and Indexes. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*. 18 (2), 456–464.
11. Kunin, T. (1955) The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*. 8, 65–77.
12. Locke, E.A. (1983) The nature and causes of job satisfaction. In: *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* / Edited by: Dunnette M. New York, J. Wiley & Sons, 1297–1347.
13. Merino, M. D., Zamorano, J. P. & Durán, R. (2021) Satisfaction with Life Scale (SWLS) adapted to work: Psychometric Properties of the Satisfaction with Work Scale (SWWS). *Anales de Psicología*. 37 (3), 557–566 DOI: 10.6018/analesps.430801.
14. Reichheld, F. (2003) The One Number You Need to grow. *Harvard Business Review*. 81 (12), 46–54.
15. Scarpello, V. & Campbell, J.P. (1983) Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*. 36, 577–600.
16. Sedlak, P. (2020) Employee Net Promoter Score (eNPS) as a single-item measure of employee work satisfaction. An empirical evidence from companies operating in Poland. *Contemporary Organisation and Management. Challenges and Trends*. Michałkiewicz A., Mierzejewska W. (eds), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 347–357. DOI: 10.18778/8220-333-2.21.
17. Slavić, A., Avakumović, J. & Berber, N. (2020) Job satisfaction of academic staff in the higher education system of Serbia: a pilot study. *FACTA UNIVERSITATIS. Series: Economics and Organization*. 16 (4), 429–442.
18. Smith, P.C., Kendall, L. & Hulin, C.L. (1969) *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL, Rand McNally.
19. Spector, P.E. (1985) Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 13 (6), 693–713.
20. Stankovska, G., Angeloska, S., Osmani, F. & Grncarovska, S. (2017) Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education. *Current Business and Economics Driven Discourse and Education: Perspectives from Around the World*. BCES Conference Books. Borovets, Bulgaria, 159–166.
21. Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Maxim A. Kravets, Dr. Sci. (Econ.), Full Prof.,
Department of Labor Economics and Foundations
of Management, Voronezh State University,
Voronezh, Russian Federation

E-mail: share_kra@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-6997-2700

Kristina A. Pimenova, Laboratory assistant,
Interfaculty Research Laboratory of Economics
and Management, Voronezh State University,
Voronezh, Russian Federation

E-mail: kpimenova97@inbox.ru

ORCID ID: 0000-0001-6467-9356

Irina N. Shchepina, Dr. Sci. (Econ.), Department
of Informational Technology and Mathematical
Methods in Economy, Voronezh State University,
Voronezh, Russian Federation

E-mail: shchepina@mail.ru

ORCID ID: 0000-0003-4135-6911

Valeriya N. Yaryshina, Cand. Sci. (Econ.),
Assoc. Prof., Department of Labor Economics
and Foundations of Management, Voronezh State
University, Voronezh, Russian Federation

E-mail: yaryshina@econ.vsu.ru

ORCID ID: 0000-0001-9076-196X

Received: 22.09.2022

Accepted: 22.11.2022