
**ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ
ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ¹**

© 2013 г. Т. Ю. Иванова*, Е. И. Рассказова**

* Младший научный сотрудник Национального исследовательского университета – Высшей школы экономики, Москва,
e-mail: tatiana.y.ivanova@gmail.com

** Кандидат психологических наук, доцент, МГУ имени М.В. Ломоносова,
старший научный сотрудник Национального исследовательского университета – Высшей школы экономики, Москва,
e-mail: l_rasskasova@yahoo.com

Рассматривается соотношение вклада социально-демографических (пол, возраст, образование, семейный статус) и организационных (должность, стаж) факторов в удовлетворенность различными компонентами трудовой деятельности (заработная плата, условия и организация труда, руководство коллективом, содержание работы и достижения) в производственной российской компании. Согласно полученным результатам, организационные факторы в большей степени связаны с удовлетворенностью трудом по сравнению с социально-демографическими факторами, особенно значима роль должности работника. Связь возраста и удовлетворенности нелинейна: наиболее удовлетворены молодые специалисты и работники пенсионного возраста; женщины более удовлетворены работой, чем мужчины.

Ключевые слова: удовлетворенность работой, структура удовлетворенности трудом, социально-демографические факторы, организационные факторы.

Удовлетворенность работников различными аспектами труда служит тонким индикатором проблемных областей в организации, так как связана со многими организационными явлениями: продуктивностью [17, 35] и эффективностью [4] трудовой деятельности, трудовой мотивацией [32], организационной лояльностью [42], вовлеченностью в работу [18], количеством прогулов [34] и текучестью кадров [2, 29, 31]. Понятие удовлетворенности трудом имеет центральное значение для понимания и развития трудовых ресурсов и человеческого капитала.

Существуют различные подходы к определению удовлетворенности трудом. В рамках потребностного подхода удовлетворенность работой понимается как степень *удовлетворения потребностей*, связанных с трудовой деятельностью, или оценка степени удовлетворения потребностей в организационной среде [5, 6]. По мнению В.А. Ядова, состояние удовлетворенности – это *степень адаптации работника к производственной ситуации*

и организации, которую можно рассматривать как итоговый показатель субъективного аспекта отношения к труду [16, 17]. Другие исследователи предлагают определять удовлетворенность трудом как *отношение сотрудника к работе, связанное с оценкой деятельности, ее условий и результатов* [10, 12], как самостоятельный *мотив деятельности* [13, 15, 32] и *характеристику трудовой активности* [11].

В соответствии со сложившейся в последнее время традицией [3, 9, 10, 41, 47], мы понимаем под удовлетворенностью трудом позитивное состояние, которое складывается в результате когнитивной и эмоциональной оценки сотрудником работы как удовлетворяющей нужды и соответствующей ценностям работника.

В эмпирических исследованиях удовлетворенность трудом, по аналогии с удовлетворенностью жизнью [27], рассматривается как интегральная характеристика [24, 33], что не позволяет учесть ее структуры и специфики вклада разных компонентов в общий показатель. В связи с этим предпринимались попытки проанализировать структуру удовлетворенности трудом, заключаю-

¹ Исследование осуществлено в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2012 году.

щиеся в выделении ее различных составляющих: компонентов/аспектов/элементов². В частности, Н.С. Новоселов выделяет такие группы элементов, как психологический климат, условия и организация труда и функциональное содержание труда [13]. Р. Штольберг предлагает оценивать также удовлетворенность деятельностью, рабочей средой и рабочим местом [15]. В работах Н.Н. Обозова в качестве элементов интегральной удовлетворенности рассматриваются интерес к работе, взаимоотношения в коллективе, условия и организация труда, уровень притязаний в профессиональной деятельности [14]. Ф.Н. Ильясов выделяет три элемента структуры удовлетворенности трудом: социальный, психологический и психофизиологический, которые, соответственно, связаны с удовлетворенностью социальным статусом, производственной ситуацией и функциональным содержанием труда [9].

На наш взгляд, в большинстве случаев предложенные подходы либо охватывают лишь отдельные стороны, сегменты удовлетворенности трудом, не обеспечивая целостной картины, либо с трудом поддаются операционализации. Это является важным в свете того, что факторы, влияющие на благополучие работника, представляют собой систему и находятся во взаимодействии. Особенно это актуально в отношении производственных предприятий, где сами структура и требования к организации рабочей деятельности сильно варьируют в зависимости от должности работника, подразделения, особенностей предприятия. В противовозложность данному подходу, зарубежными исследователями предложены модели удовлетворенности трудом, включающие более 20 различных компонентов (например, [55]), что, на наш взгляд, делает такие модели избыточными и труднoprименимыми на практике.

Анализ исследований по данной теме позволил нам выделить и операционализировать три группы компонентов удовлетворенности трудом, которые легли в основу рабочей модели [8]. Модель включает следующие компоненты: социальные (удовлетворенность престижностью организации и своей профессией), внутриорганизационные (удовлетворенность заработной платой, условиями и организацией труда, коллективом, политикой организации и ее управлением), личностные (актуальные – удовлетворенность процессом труда,

достижениями, служебным положением, и потенциальные – возможностями саморазвития, карьерного роста, самореализации). В соответствии с принятым определением, переживание удовлетворенности трудом рассматривается как следствие взаимосвязанных процессов когнитивной и эмоциональной оценки, поэтому ни эмоциональный, ни когнитивный компоненты не выделялись в модели в качестве отдельных составляющих. В процессе проведенного нами исследования на выборке сотрудников российской теплоэнергетической компании была подтверждена пятифакторная структура удовлетворенности трудом: удовлетворенность заработной платой, условиями и организацией труда, руководством, коллективом, содержанием работы и достижениями³.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

Предпринималось несколько попыток классификации факторов, влияющих на удовлетворенность трудом. Например, по мнению Ф. Херцберга, факторы можно разделить на две категории: способствующие повышению удовлетворенности и предотвращающие неудовлетворенность [32]. А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев предлагают выделять внешние и внутренние факторы трудовой деятельности в зависимости от того, является ли их источник личностным или средовым [7].

В частности, широко распространены работы, посвященные социально-демографическим (пол, возраст) и организационным (должность, стаж работы) факторам удовлетворенности трудом.

Зависимость удовлетворенности трудом от фактора пола. Большинство исследований свидетельствуют, что женщины обычно удовлетворены работой в большей степени, нежели мужчины [26, 37, 38]. Причиной этому может являться более низкий уровень притязаний и ожиданий от работы. Противоположные результаты получены среди работников академической среды. Оказалось, что наиболее удовлетворены работой мужчины [22, 39, 48]. Тем не менее, уточняется, что женщины удовлетворены в меньшей степени только в том случае, если их оплата труда ниже, чем у мужчин при равной должности [30]. Предполагается, что со временем, учитывая все большее

² В ряде широко распространенных моделей (модель граней, модели Дж. Равена, Ф. Херцберга, Э. Берна, А.А. Кроника) речь идет не столько о компонентах, сколько о факторах удовлетворенности трудом, поэтому их рассмотрение выходит за рамки задач данной работы.

³ Верификация шкал удовлетворенности престижностью организации и своей профессией, а также возможностями саморазвития и самореализации, не включенных в опросник компонентов удовлетворенности трудом на данном этапе работы, является задачей дальнейших исследований.

уравнивание рабочих прав обоих полов, разница удовлетворенности работой между полами сократится, что подтверждают результаты девятилетнего лонгитюдного исследования, проведенного в Англии [49].

Возрастные особенности удовлетворенности трудом. Выводы о связи удовлетворенности трудом и возраста представлены в исследованиях, по меньшей мере, в четырех вариантах. Во-первых, большинство исследований выявляют положительную линейную связь возраста и удовлетворенности, означающую, что с возрастом удовлетворенность работой повышается [23]. Во-вторых, другими исследователями, наоборот, установлена негативная линейная связь [43]. В-третьих, есть данные, что график зависимости удовлетворенности от возраста имеет подковообразный (*U-form*) характер, означающий, что наиболее удовлетворенными являются более молодые и более старые сотрудники, тогда как у сотрудников среднего возраста удовлетворенность гораздо ниже [22, 25, 53]. В-четвертых, по некоторым данным *U*-график имеет инвертированный характер, означая противоположную закономерность, которая может объясняться тем, что сотрудники среднего возраста достигают пика своего развития и расцвета карьеры в то время, когда они еще полны сил и видят перед собой множество перспектив развития, что делает их максимально удовлетворенными [46]. Более того, было показано, что зависимость удовлетворенности трудом от возраста имеет когортный эффект, причем удовлетворенность трудом у разных когорт имеет тенденцию как к возрастанию, так и к снижению, а у когорты рожденных в 60-е годы XX века выявлен *U*-график [36].

Семейное положение как фактор удовлетворенности трудом. Установлено, что семейные люди удовлетворены трудом в большей степени, чем холостые. Разведенные и вдовцы занимают промежуточное положение [22]. Однако эффект влияния семейного положения на удовлетворенность трудом может быть опосредован общей удовлетворенностью жизнью, показатель которой выше у семейных людей.

Образование как фактор удовлетворенности трудом. Традиционно считается, что с уровнем образования удовлетворенность работой возрастает, так как более образованные претендуют на рабочие места более высокого статуса и, соответственно, лучше оплачиваемые. Но были получены и противоположные результаты о негативной связи образования и удовлетворенности работой [21, 25, 51]. Этот факт может объясняться более высокими амбициями и неоправданными ожида-

ниями у людей с высшим образованием. В других исследованиях связь образования и удовлетворенности трудом вообще не была выявлена [19].

Стаж работника и удовлетворенность трудом. Немаловажным организационным фактором считается стаж работы, причем необходимо различать общий стаж работы и количество лет, отработанных в определенной компании и в данной должности. В исследовании удовлетворенности трудом академических работников было выявлено, что удовлетворенность не зависит от общего стажа работы, тогда как с продолжительностью стажа работы в определенном университете удовлетворенность значительно повышается [45]. Однако в других исследованиях была получена связь обратной направленности, показывающая, что стаж работы в определенном месте зависит от удовлетворенности: сотрудник не увольняется, потому что он удовлетворен [20].

Специфика профессиональной деятельности. Удовлетворенность трудом связана со спецификой профессиональной деятельности и занимаемой должностью [40, 50, 52, 54]. Так, было установлено, что занимающие управленческие должности академические работники и сотрудники ИТ службы удовлетворены значительно меньше, чем те, кто занимается исследовательской деятельностью, у учителей же удовлетворенность сильно дифференцирована. По данным европейских исследований, академические работники удовлетворены трудом в большей степени, чем работники бизнес-среды [44]. Более высокой удовлетворенностью отличались только работники, имеющие статус "*tenure*", т.е. гарантию стабильности своей должности и рабочего места в университете [22].

Таким образом, результаты исследований, посвященных влиянию социально-демографических и организационных факторов на удовлетворенность трудом, нередко противоречивы. В связи с этим все чаще исследователи говорят о необходимости учитывать комплексное влияние (взаимовлияние) ряда переменных, что позволит дифференцировать вклад различных факторов в удовлетворенность трудом. В таком случае неоднозначность результатов будет определяться особенностями организации (различные организации, разные выборки).

Целью проведенного нами исследования являлось выявление вклада социально-демографических (пол, возраст, образование, семейный статус) и организационных (должность, стаж работы) факторов в удовлетворенность трудом с учетом ее компонентной структуры. Работа осуществлялась

в рамках квазиэкспериментального типа исследования (кросссекционный дизайн).

Были выдвинуты следующие *предположения*:

1. Удовлетворенность трудом зависит как от социально-демографических, так и от организационных факторов, причем отмечается взаимодействие факторов разных групп. В частности, влияние пола, возраста и образования на удовлетворенность трудом опосредствуется должностью и стажем работников.

2. Организационные факторы в большей степени, чем социально-демографические, влияют на дифференцированность различных компонентов удовлетворенности трудом.

МЕТОДИКА

Участники исследования. В исследовании приняли участие 4708 работников теплоэнергетической компаний Севера и Северо-Запада России в 6 регионах (гг. Архангельск, Ярославль, Великий Новгород, Тверь, Вологда, Кострома).

Социально-демографические факторы. Выборка состояла из 3106 мужчин и 1602 женщин (средний возраст 42.57 ± 11.21 лет), имеющих неполное или полное среднее образование (16%), среднее профессиональное образование (38%), неоконченное высшее образование (4%) и одно или несколько высших образований (42%). 66% опрошенных были женаты, 13% холосты или не замужем, 11% в разводе, 6% проживали в гражданском браке, 3% овдовели. У 60% испытуемых не было детей, в 28% случаев – один ребенок, в 12% случаев – два и более ребенка в семье.

Организационные факторы. В выборку вошли 55% рабочих 1–8 разряда, 22% специалистов, 4% служащих и 19% линейных руководителей или руководителей среднего и высшего звена. Общий стаж работы обследованных составлял 22.65 ± 11.82 лет, стаж работы в организации – 13.32 ± 10.21 лет, стаж работы в должности – 9.88 ± 9.30 лет, 40% из них состояли в профсоюзе, 60% – нет.

Процедура и методики исследования. Сбор данных осуществлялся с помощью компьютерной платформы, размещенной на сервере предприятия под контролем работников кадровых служб, прошедших дополнительный тренинг по работе с методиками. С целью уменьшить вероятность социально желательных ответов исследование проводилось анонимно.

Социально-демографические и организационные факторы определялись через анкетирование и включали такие переменные, как пол, возраст,

образование, семейное положение, количество детей в семье, общий стаж работы, стаж работы в организации, стаж работы в должности, членство в профсоюзе, частота выполнения сверхурочной работы.

Для оценки удовлетворенности трудом использовался *опросник компонентов удовлетворенности трудом* [8], разработанный на основе методики А.В. Батрашева [1]. Он состоит из 19 пунктов, объединенных в пять шкал: удовлетворенность заработной платой, условиями и организацией труда, руководством, коллективом, содержанием работы и своими достижениями. По результатам апробации были продемонстрированы надежность и валидность методики. Факторный анализ подтвердил соответствие структуры опросника теоретической модели.

Для оценки *дифференцированности* структуры удовлетворенности трудом была создана вторичная переменная. Рассчитывались стандартизованные показатели по каждой из шкал опросника, а затем для каждого испытуемого рассчитывалась дисперсия его показателей по разным шкалам. Соответственно, чем выше у данного испытуемого дисперсия между стандартизованными показателями (т.е. чем выше балл по дифференцированности), тем более разнородны его оценки разных компонентов удовлетворенности трудом.

Статистические критерии. Обработка данных проводилась в программе *SPSS Statistics 17.0*. На первом этапе при помощи однофакторного дисперсионного анализа, корреляционного анализа и таблиц сопряженности были выявлены переменные, значимо связанные с большинством компонентов удовлетворенности трудом. Для контроля влияния на уровень значимости большого объема выборки дополнительно оценивалась величина статистического эффекта (r Пирсона и d Коэна) [28]. Попарное сравнение групп *post hoc* проводилось по критерию Шеффе. На втором этапе выявлялись социально-демографические и организационные факторы, тесно связанные между собой: должность и образование, должность и пол, стаж и возраст. На третьем этапе дифференцировался вклад этих факторов в удовлетворенность трудом, для чего было проведено три двухфакторных дисперсионных анализа с множеством зависимых переменных (*MANOVA*).

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Удовлетворенность трудом и социально-демографические факторы. В целом женщины, по сравнению с мужчинами, в большей степени

удовлетворены условиями и организацией труда, руководством, коллективом, а также процессом и содержанием труда, что соответствует результатам предыдущих исследований. Однако величина статистического эффекта во всех случаях минимальна ($r = 0.03-0.15$, $d = 0.06-0.31$).

Не выявлено корреляционной связи удовлетворенности трудом с возрастом испытуемых. Для проверки гипотезы о нелинейности связи возраста и удовлетворенности испытуемые были разделены на группы молодых специалистов (до 30 лет), людей среднего возраста (30–45 лет), людей предпенсионного (45–55 лет) и пенсионного возраста (старше 55 лет). По результатам дисперсионного анализа возрастные группы значимо различаются по всем компонентам удовлетворенности трудом ($F = 2.75-11.04$, $p < 0.05$), причем максимальные различия отмечаются по шкале удовлетворенности руководством, минимальные – по шкале удовлетворенности коллективом. Молодые специалисты и работники пенсионного возраста довольны условиями труда, руководством, коллективом и процессом труда и скорее довольны заработной платой. В целом эти данные хорошо согласуются с предположением, что высокая удовлетворенность у молодых специалистов связана с высоким интересом к работе и позитивными ожиданиями, тогда как впоследствии такая “идеализация” пропадает. Наконец, в пенсионном возрасте испытуемые дорожат своей работой, что приводит к компенсаторному росту удовлетворенности трудом. Полученные результаты позволяют предположить причину расхождений данных в предыдущих исследованиях: влияние возраста на удовлетворенность трудом не линейно, а зависит от выделения возрастных когорт, важных для соответствующего рабочего места (например, с какого возраста сотрудник перестает считаться “молодым” в данной должности, продолжает ли работу, будучи на пенсии и т.п.) и рассматриваемого компонента удовлетворенности трудом.

Семейное положение испытуемых влияет лишь на показатели по шкале удовлетворенности условиями и организацией труда ($F = 3.53$, $p < 0.01$), причем различия минимальны. Наличие и количество детей в слабой степени обуславливает удовлетворенность заработной платой ($F = 3.72$, $p < 0.05$).

Уровень образования значимо влияет на все компоненты удовлетворенности трудом ($F = 4.03-19.08$, $p < 0.001$), за исключением удовлетворенности коллективом. При этом компоненты удовлетворенности трудом наиболее разнородны у испытуемых с неполным средним образова-

нием, что может быть связано у них с меньшей четкостью структуры удовлетворенности трудом ($F = 8.40$, $p < 0.001$). Удовлетворенность процессом и содержанием труда линейно растет с уровнем образования, что может соответствовать реальным изменениям в содержании работы: при более высоком уровне образования работа требует большей квалификации и подразумевает большую сложность и разнообразие. Более удовлетворены своим заработком (считают его более справедливым) работники с неоконченным средним и высшим образованием, менее справедливым – те, кто имеет среднее профессиональное образование. Испытуемые с высшим и несколькими высшими образованиями более довольны руководством, условиями и организацией труда, по сравнению с испытуемыми со средним профессиональным образованием, где эти показатели низки. В наименьшей степени довольны руководством имеющие неполное среднее образование. Как и в отношении фактора возраста, полученные результаты позволяют предположить, что причина расхождений с результатами предшествующих исследований может быть связана с недоучетом роли различных компонентов удовлетворенности трудом.

Удовлетворенность трудом и организационные факторы. Удовлетворенность трудом не связана линейно со стажем работы (общим, в данной организации, в данной должности) и не зависит от того, состоит ли работник в профсоюзе. Для выявления нелинейных связей обследованные были разделены по стажу работы (общему и в данной организации) на тех, кто работает менее 3 лет, 3–10 лет и более 10 лет. Согласно результатам дисперсионного анализа, общий стаж работы оказывает значимое влияние на все компоненты удовлетворенности трудом, кроме удовлетворенности коллективом ($F = 5.75-20.24$, $p < 0.01$). Стаж работы в данной организации влияет на все компоненты удовлетворенности трудом ($F = 4.05-49.91$, $p < 0.05$). Удовлетворенность одинаково зависит как от общего стажа, так и от стажа работы в данной организации: испытуемые, работающие менее 3 лет, значимо более довольны, чем испытуемые со стажем 3–10 и более 10 лет. Если учесть отсутствие корреляционных связей, можно сделать вывод о том, что важно не то, сколько лет работает человек в организации, а его группа по стажу – начинающий работник, опытный работник или “старожил”. Таким образом, влияние стажа на удовлетворенность трудом зависит от выделяемых категорий, релевантных особенностям работы в данной должности (например, с каким стажем работник воспринимает

ется в организации как “опытный”), что могло сказаться на неоднозначности результатов предшествующих исследований.

В полном соответствии с полученными ранее данными, удовлетворенность трудом зависит от должности испытуемого ($F = 2.62-34.91$, $p < 0.01$). В целом наиболее благополучную группу в отношении удовлетворенности формируют руководители разных уровней, специалисты и служащие. Наименее благополучна группа рабочих 7–8 разряда – у них относительно низки все компоненты удовлетворенности трудом. Интересно, что это наиболее опытные и высококвалифицированные рабочие, однако они не могут стать специалистами или руководителями в силу отсутствия соответствующего образования. Можно предположить, что за этим результатом стоит механизм социального сравнения и невозможности дальнейшего карьерного роста, удовлетворения собственных амбиций. С противоположной стороны, особый интерес вызывает группа служащих, состоящих из низкоквалифицированного персонала, которые, тем не менее, довольны условиями своей работы. Мы склонны также связывать этот результат с ожиданиями и амбициями – по всей видимости, они довольны, т.е. “считают справедливым” для своей жизненной ситуации сложившееся положение дел.

Вклад социально-демографических и организационных факторов в удовлетворенность трудом. Установлено, что несколько переменных тесно связаны между собой.

- Образование и должность ($\chi^2 = 2395$, $p < 0.001$): неполное и полное среднее образование более характерно для рабочих 1–6 разряда, среднее профессиональное – для рабочих 1–8 разряда, высшее и несколько высших образований – для специалистов и руководителей всех уровней.

- Занимаемая должность и пол испытуемых ($\chi^2 = 830$, $p < 0.001$). В исследуемой выборке женщины значительно чаще, чем ожидается, работают в должностях рабочих 1–3 разряда и специалистов, а мужчины чаще работают в должностях рабочих 4–8 разряда и линейных руководителей. Одинаково часто мужчины и женщины занимают должности руководителей среднего звена.

- Выше было показано, что стаж и возраст значимо влияют на удовлетворенность трудом. Выявлено, что стаж работы в организации и возраст сильно коррелируют между собой ($r = 0.62$, $p < 0.01$).

Три представленных случая вызывают вопрос: что является причиной описанных выше резуль-

татов. Например, образование и должность независимо влияют на удовлетворенность трудом, или одна из переменных является медиатором связи другой с удовлетворенностью, или имеет место взаимодействие переменных. Для того чтобы ответить на эти вопросы, были проведены три двухфакторных дисперсионных анализа с множеством зависимых переменных (*MANOVA*).

Вклад должности и образования в удовлетворенность трудом. Поскольку в некоторых подгруппах не было сотрудников, или они оказались малочисленными (например, не было руководителей высшего звена с неполным средним образованием), мы сократили число сравниваемых подгрупп, оставив лишь три уровня образования (полное среднее, среднее профессиональное и высшее). Также были исключены из выборки служащие (поскольку эта группа была крайне разнородна с точки зрения содержания работы) и руководители высшего звена.

В результате двухфакторного дисперсионного анализа влияния образования и должности на компоненты удовлетворенности трудом было установлено следующее. Удовлетворенность руководством, процессом и содержанием труда, а также дифференцированность удовлетворенности трудом зависят только от должности испытуемых и не связаны с уровнем образования (табл. 1). Процессом и содержанием труда наиболее довольны руководители и специалисты, наименее довольны – рабочие всех категорий. С точки зрения житейской логики, такой результат очевиден – содержание труда рабочего зачастую более монотонно, технично и менее интересно, чем содержание труда специалиста или руководителя. Наиболее довольны руководством линейные руководители и специалисты, наименее – руководители среднего звена и рабочие 7–8 разряда. Можно предположить, что и рабочие 7–8 разряда, и руководители среднего звена – это те, кто уже добился достаточно высокой должности в своей группе (рабочих и руководителей), “почти” достиг следующей “планки”. С этим восприятием непосредственного руководства как “почти” ничем не отличающегося от них самих и может быть связано критичное отношение в этих группах. Наконец, структура удовлетворенности трудом наименее однородна у рабочих, причем согласованность компонентов возрастает с ростом квалификации (разряда) рабочих. Наиболее согласованны компоненты удовлетворенности трудом у специалистов и руководителей.

Удовлетворенность условиями и организацией труда связано как с образованием, так и с

Таблица 1. Влияние факторов образования и должности работников на компоненты удовлетворенности трудом (критерий F Фишера)

Компоненты удовлетворенности трудом	Факторы		
	Образование	Должность	Взаимодействие образования и должности
Удовлетворенность заработной платой	0.79	1.97	0.74
Удовлетворенность условиями и организацией труда	3.46*	3.93**	0.70
Удовлетворенность руководством	0.97	2.50*	1.83
Удовлетворенность коллективом	1.82	1.25	1.21
Удовлетворенность процессом и содержанием труда	0.84	10.32***	0.94
Дифференцированность удовлетворенности трудом	0.66	2.56*	0.72

Примечание. Уровень значимости критерия * – $p < 0.05$, ** – $p < 0.01$, *** – $p < 0.001$.

Таблица 2. Влияние факторов пола и должности работников на компоненты удовлетворенности трудом (критерий F Фишера)

Компоненты удовлетворенности трудом	Факторы		
	Пол	Должность	Взаимодействие пола и должности
Удовлетворенность заработной платой	0.01	11.40***	1.95
Удовлетворенность условиями и организацией труда	7.44**	23.94***	2.74*
Удовлетворенность руководством	1.10	6.91*	3.95**
Удовлетворенность коллективом	3.81*	1.46	3.79**
Удовлетворенность процессом и содержанием труда	5.28	45.81***	2.95*
Дифференцированность удовлетворенности трудом	0.21	9.42***	0.15

Примечание. Уровень значимости критерия * – $p < 0.05$, ** – $p < 0.01$, *** – $p < 0.001$.

должностью испытуемых, причем их влияние независимо. Испытуемые с высшим образованием более довольны условиями и организацией труда, чем испытуемые со средним и средним профессиональным образованием. Наименее довольны условиями рабочие 7–8 разряда, близки к ним показатели других рабочих, наиболее довольны специалисты. На наш взгляд, условия и организация труда действительно могут быть более важны для рабочих, чем для специалистов, где организация рабочего места, в частности, требует значительно меньших затрат и обычно лучше продумана. Напротив, руководители, которые могут видеть целостную картину взаимодействия и организации трудового процесса (а не только отдельного рабочего места и рабочей ситуацией), замечают больше системных недостатков, мешающих достижению целей. Иными словами, условия и ор-

ганизация труда означают разное в зависимости от должности испытуемых.

Вместе с тем, согласно следу Пилайи, только должность значимо влияет на компоненты удовлетворенности трудом ($F = 3.50$, $p < 0.01$).

Вклад должности и пола в удовлетворенность трудом. По критерию следа Пилайи, должность и пол можно признать значимо влияющими на компоненты удовлетворенности трудом (соответственно, $F = 11.53$, $p < 0.001$ и $F = 2.33$, $p < 0.05$).

Результаты двухфакторного дисперсионного анализа показали, что, в отличие от прямого сравнения мужчин и женщин по выраженности компонентов удовлетворенности трудом, после учета должности значимые различия по полу остаются лишь по удовлетворенности организацией труда, которой женщины в целом более довольны, чем мужчины (табл. 2). Должность же, независимо от

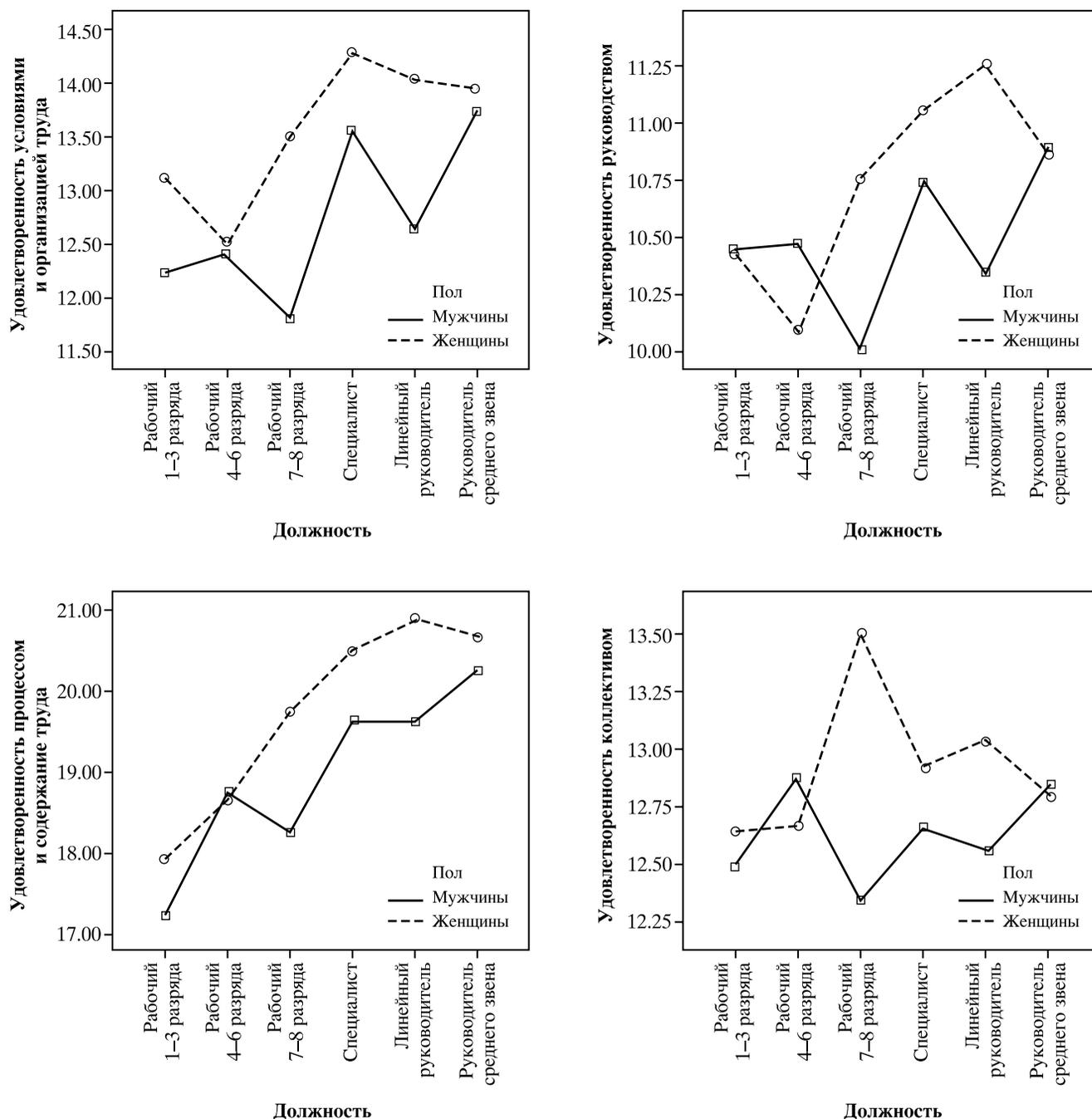


Рис. 1. Удовлетворенность условиями и организацией труда, руководством, процессом и содержанием труда в зависимости от пола и должности работников.

пола, значимо влияет на все компоненты удовлетворенности трудом, кроме удовлетворенности коллективом.

Отмечается влияние взаимодействия пола и должности в отношении удовлетворенности условиями и организацией труда, руководством, коллективом, содержанием труда. Так, одинаково не удовлетворены условиями и организацией труда как женщины, так и мужчины, занимающие

должности рабочих 1-6 разряда; напротив, независимо от пола, в целом довольны условиями труда специалисты и руководители среднего звена (рис. 1а). Женщины – рабочие 7-8 разряда и линейные руководители значительно более довольны условиями труда по сравнению с мужчинами в тех же должностях. У женщин удовлетворенность руководством возрастает при более высоких должностях, несколько снижаясь лишь в группе

Таблица 3. Влияние стажа и возраста работников на компоненты удовлетворенности трудом (критерий F Фишера)

Компоненты удовлетворенности трудом	Факторы		
	Стаж	Возраст	Взаимодействие стажа и возраста
Удовлетворенность заработной платой	4.55*	0.90	2.17*
Удовлетворенность условиями и организацией труда	6.83***	2.62*	1.81
Удовлетворенность руководством	3.60*	2.52	1.40
Удовлетворенность коллективом	1.71	0.60	0.79
Удовлетворенность процессом и содержанием труда	6.42**	1.84	1.89
Дифференцированность удовлетворенности трудом	2.54	1.32	1.86

Примечание. Уровень значимости критерия * – $p < 0.05$, ** – $p < 0.01$, *** – $p < 0.001$.

руководителей среднего звена. У мужчин картина более разнородна: недовольны руководством рабочие 7–8 разряда и линейные руководители (рис. 1б). Тот же паттерн характерен в отношении удовлетворенности процессом и содержанием труда, за тем исключением, что расхождение отмечается лишь в группе рабочих 7–8 разряда, но не линейных руководителей. Женщины – рабочие 7–8 разряда значительно более довольны содержанием труда по сравнению с мужчинами на тех же должностях (рис. 1в). В целом, при равной, не зависящей от должностей картине женщины – рабочие 7–8 разряда значительно более (а женщины – линейные руководители несколько более) удовлетворены коллективом по сравнению с мужчинами тех же должностей. Выше нами было высказано предположение, что рабочие 7–8 разряда недовольны вследствие социального сравнения: субъективно они считают себя в некоторых отношениях более опытными по сравнению со специалистами и руководителями, и, как следствие, “недооцененными”. По всей видимости, этот эффект недовольства как результат социального сравнения более выражен у мужчин.

Стаж и возраст работников как факторы удовлетворенности трудом. По критерию следа Пилайи, стаж работы в организации ($F = 2.43$, $p < 0.01$) независимо от возраста испытуемых влияет на удовлетворенность трудом, тогда как независимое влияние возраста достигает только уровня тенденции ($F = 1.56$, $p < 0.10$).

Как указывалось выше, с ростом стажа работы отмечается снижение удовлетворенностью заработной платой, условиями и организацией труда,

руководством, процессом и содержанием труда (табл. 3). Учет влияния этого фактора позволяет уточнить связь возраста и удовлетворенности трудом: возраст независимо влияет только на удовлетворенность условиями и организацией труда, причем этот показатель возрастает с возрастом испытуемых, а затем снова снижается к пенсионному возрасту (старше 55 лет). Наконец, удовлетворенность заработной платой зависит не только от стажа, но и от взаимодействия стажа и возраста. Так, удовлетворенность заработной платой испытуемых, работающих менее 10 лет, практически не зависит от их возраста. У тех, кто работает в организации более 10 лет, удовлетворенность значительно повышается с возрастом. Наиболее разительны отличия в группе младше 30 лет, работающих более 10 лет: эти люди совершенно недовольны заработной платой (рис. 2). По нашему мнению, в этой группе люди чувствуют себя очень опытными и ожидают от организации значительно большего поощрения, тогда как с возрастом вступает в силу компенсаторный эффект: сотрудников начинают больше признавать (учитывая и возраст, и стаж), а к пенсионному возрасту даже небольшая заработная плата становится ценностью при сравнении с альтернативой выхода на пенсию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В исследовании была поставлена цель дифференцировать влияние организационных и социально-демографических факторов на структуру удовлетворенности трудом.

В соответствии с первой гипотезой, в целом организационные факторы в большей степени влияют на удовлетворенность трудом, по сравнению с социально-демографическими факторами:

1. Занимаемая *должность*, независимо от образования и пола сотрудников, определяет удовлетворенность заработной платой, условиями и организацией труда, руководством, процессом и содержанием труда. Удовлетворенность заработной платой и содержанием труда у специалистов и руководителей выше, чем у рабочих разных категорий. Руководством, условиями и организацией труда наименее довольны рабочие высших 7–8 категорий, что объясняется эффектом социального сравнения: будучи наиболее опытными сотрудниками, они сравнивают себя с линейными руководителями, нередко более молодыми и менее опытными, но имеющими большие возможности продвижения по карьерной лестнице.

2. Независимо от должности, работники с высшим *образованием* более довольны условиями и организацией труда, чем те, кто имеет среднее и среднее профессиональное образование, а женщины более довольны, чем мужчины. Можно предположить, что сотрудники с высшим образованием в большей степени готовы понимать и принимать сложности, связанные с организацией труда, и причины, по которым эти трудности возникают.

3. Зависимость удовлетворенности трудом от фактора пола *опосредствована* влиянием должности, которую занимают работники. Женщины-работчие 7–8 разряда и женщины-линейные руководители более довольны условиями труда, руководством и процессом труда, по сравнению с мужчинами, работающими в тех же должностях. По всей видимости, недовольство в результате невозможности продвижения по карьерной лестнице, соревновательность при сравнении с линейными руководителями (для рабочих) и руководителями среднего звена (для линейных руководителей) – отличительная особенность мужчин, а у женщин она выражена значительно слабее. В целом, данные, полученные в отношении рабочих 7–8 разрядов, представляют чрезвычайный интерес и требуют дальнейших исследований с применением качественной методологии.

4. Независимо от стажа, возраст сотрудников влияет только на удовлетворенность условиями и организацией труда, причем этот показатель повышается с возрастом обследованных, а затем снова снижается по мере приближения к пенсионному возрасту (старше 55 лет). Наоборот, влияние стажа остается выраженным при контроле возраста:

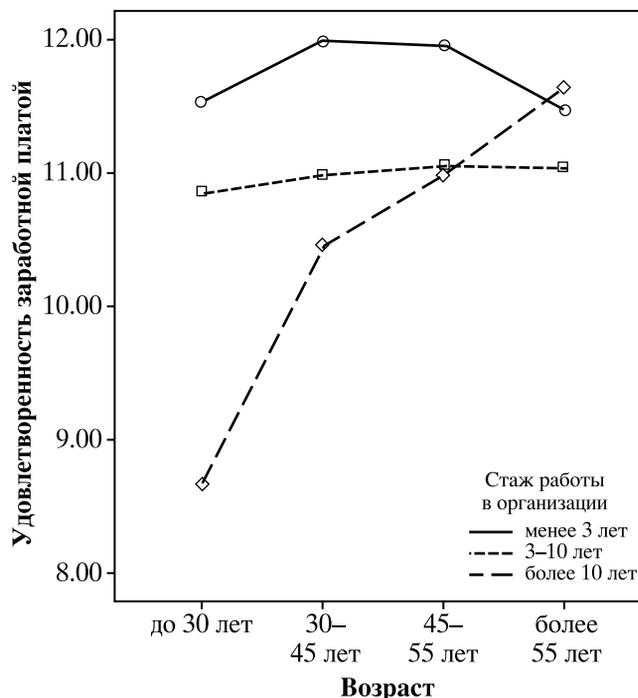


Рис. 2. Удовлетворенность заработной платой в зависимости от стажа и возраста работников.

чем больше стаж, тем выше удовлетворенность целым рядом компонентов. В отношении заработной платы влияние стажа *опосредствуется* влиянием возраста: у тех, кто работает в организации более 10 лет, в отличие от работающих менее 10 лет, удовлетворенность значительно повышается с возрастом. Наиболее недовольны молодые люди с большим стажем работы: люди, чувствующие себя достаточно опытными и ожидающие от организации значительно большего поощрения.

В соответствии со второй гипотезой, согласованность структуры удовлетворенности повышается с должностью работников, что свидетельствует о развитии интегративных представлений о работе и связи разных компонентов. Ни образование, ни пол не оказывают независимого влияния на согласованность/дифференцированность удовлетворенности трудом.

Помимо этого, получены результаты в пользу нелинейности взаимосвязи возраста и стажа работы с удовлетворенностью трудом. Мы предполагаем, что важным является не столько численное значение, сколько отнесенность к той или иной категории: начинающий работник, опытный работник или “старожил”, молодой, средний, предпенсионный, пенсионный возраст.

Таким образом, удовлетворенность трудом в большей степени зависит от организационных

факторов, но при этом отмечается и взаимодействие между рядом социально-демографических и организационных факторов. Впервые получены эмпирические доказательства того, что важно рассматривать дифференцированное влияние социально-демографических и организационных факторов на удовлетворенность трудом. Например, данные о том, что влияние гендерных особенностей опосредствуется занимаемой должностью, а влияние стажа работы обусловлено возрастом работника. В свете полученных результатов особую актуальность в исследованиях социально-демографических и организационных факторов трудовой деятельности приобретает выявление независимых эффектов и возможных направлений взаимодействия между этими переменными. Кроме того, важен учет возможной нелинейной связи (например, возраста и удовлетворенности трудом) и проблем, связанных с порядковым, а не интервальным характером шкал (в данном исследовании – стажа работы). С практической точки зрения, зависимость удовлетворенности трудом от организационных факторов свидетельствует о важности изменения этих факторов, а не только учета социально-демографических характеристик при разработке программ, направленных на улучшение удовлетворенности трудом. Задачей дальнейших исследований, по нашему мнению, является уточнение полученных результатов на примере других компаний, что может способствовать построению единой психологической модели, учитывающей взаимодействие различных факторов удовлетворенности трудом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Батаршев А.В.* Интегральная удовлетворенность трудом // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Под ред. Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова. М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. С. 470–473.
2. *Бляхман Л.С., Здравомыслов А.Г., Шкартан О.И.* Движение рабочей силы на промышленных предприятиях. М.: Экономика, 1965.
3. *Вечерин А.В.* Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8. № 2. С. 96–111.
4. *Долгих А.А.* Удовлетворенность трудом и эффективность работы коллективов ИТР промышленного предприятия: Автореф. дисс. ... канд. психол. н. М., 1982.
5. *Здравомыслов А.Г.* Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986.
6. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Влияние различий в содержании труда на отношение к труду // Опыт и методика конкретных социологических исследований. М.: Мысль, 1965. С. 144–196.
7. *Зелichenко А.И., Шмелев А.Г.* К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 1987. № 4. С. 33–43.
8. *Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н.* Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15.
9. *Ильясов Ф.Н.* Удовлетворенность трудом (анализ структуры, изменения, связь с производственным поведением). Ашхабад: Ылым (Наука), 1988.
10. *Китвель Т.А.* О социально-психологических проблемах удовлетворенности трудом. Таллинн: АН ЭССР, 1974.
11. *Леван А.Э.* Влияние удовлетворенности трудом в бригадах на повышение его производительности: Автореф. дисс... канд. психол. н. М., 1980.
12. *Наумова Н.Ф., Слюсарянский М.А.* Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности // Социальные исследования. М.: Наука, 1970. Вып. 3. С. 145–160.
13. *Новоселов Н.С.* Квалификационные различия между работниками, характер труда и социальное равенство. Ижевск: Удмуртия, 1978.
14. *Обозов Н.Н.* Совместимость и срабатываемость людей. СПб.: Облик, 2000.
15. *Штольберг Р.* Социология труда. М.: Прогресс, 1982.
16. *Ядов В.А.* Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. № 3. С. 50–62.
17. *Ядов В.А., Киссель А.А.* Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического обоснования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78–87.
18. *Alarcon G.M., Lyons J.B.* The relationship of engagement and job satisfaction in working samples // Journ. of Psychology. 2011. V. 145. № 5. P. 463–480.
19. *Allen J., Velden R.* Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction and on-the-job search // Oxford Economic Papers. 2001. V. 53. P. 434–542.
20. *Arkelof G.A., Rose A.K., Yellen J.L.* Job switching and job satisfaction in the US labor market // Brooking Papers on Economic Activity. 1988. V. 2. P. 495–582.
21. *Bashaw D.* Gender, earnings and job satisfaction: the case of US Physicians: Ph.D Dissertation, Department of Economics, University of Wisconsin-Milwaukee, UMI 9916558, 1998.
22. *Bender K.A., Heywood J.S.* Job satisfaction of the highly educated: the role of gender, academic tenure,

- and earnings // *Scottish Journal of Political Economy*. 2006. V. 53. № 2. P. 253–279.
23. *Bokemeier J.L., Lacy W. B.* Job values, rewards, and work conditions as factors in job satisfaction among men and women // *The Sociological Quarterly*. 1987. V. 28. № 2. P. 189–204.
24. *Brayfield A.H., Rotte H.F.* An index of job satisfaction // *Journ. of Applied Psychology*. 1951. V. 35. P. 307–311.
25. *Clark A. E., Oswald A.J., Warr P.* Is job satisfaction U-shaped in age? // *Journ. of Occupational and Organizational Psychology*. 1996. V. 69. P. 57–81.
26. *Clark A.E.* Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? // *Labour Economics*. 1997. V. 4. № 4. P. 341–372.
27. *Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S.* The Satisfaction With Life Scale // *Journal of Personality Assessment*. 1985. V. 49. P. 71–75.
28. *Field A.* Discovering statistics using SPSS. Second edition. L.: Sage Publications, 2005.
29. *Griffith R.W., Hom P.W., Gaertner S.A.* Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium // *Journ. of Management*. 2000. V. 26. № 3. P. 463–488.
30. *Hagedorn L.S.* Wage equity and female job satisfaction: the role of wage differentials in a job satisfaction causal model // *Research in Higher Education*. 1996. V. 37. P. 569–599.
31. *Harter J.K., Schmidt F.L., Hayes T.L.* Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis // *Journ. of Applied Psychology*. 2002. V. 87. № 2. P. 268–279.
32. *Herzberg F.W.* One More Time: How Do You Motivate Employee // *Harvard Business Review*. 1968. V. 46. P. 53–68.
33. *Ironson G.H., Smith P.C., Brannick M.T., Gibson W.M., Paul K.B.* Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures // *Journ. of Applied Psychology*. 1989. V. 74. P. 193–200.
34. *Johns G.* The psychology of lateness, absenteeism and turnover // *Handbook of Industrial, work and organization psychology* / Eds N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, C. Viswesvaran. V. 2. L.: Sage, 2001. P. 232–252.
35. *Judge T.A., Thoresen C.J., Bono J.E., Patton G.K.* The job satisfaction-job performance relationship: A Qualitative and Quantitative review // *Psychological Bulletin*. 2001. V. 127. № 3. P. 367–407.
36. *Jürges H.* Age, Cohort, and the Slump in Job Satisfaction among West German Workers // *Labour*. 2005. V. 17. № 4. P. 489–518.
37. *Kaiser L.C.* Gender Job Satisfaction Differences Across Europe // *International Journal of Manpower*. 2007. V. 28. P. 75–94.
38. *Khalid K., Salim H., Loke S.* Demographic profiling on job satisfaction in Malaysian utility sector // *International Journal of Academic Research*. 2011. V. 3. № 4. P. 192–198.
39. *Lacy F.J., Sheehan B.A.* Job satisfaction among academic staff: an international perspective // *Higher Education*. 1997. V. 34. № 3. P. 305–322.
40. *Lindorff M.* Job Satisfaction and Gender in the APS: Who'd Want to be a Male? // *Australian Journal of public administration*. 2008. V. 1. P. 58–74.
41. *Locke E.A.* What is job satisfaction? // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1969. V. 4. P. 309–336.
42. *Meyer J.P., Stanley D.J., Herscovich L., Topolnitsky L.* Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences // *Journ. of Vocation Behavior*. 2002. V. 61. P. 20–52.
43. *Muchinsky P.M.* Age and Job Facet Satisfaction: A Conceptual Reconsideration // *A Journ. on Age, Work and Retirement*. 1978. V. 1. № 3. P. 175–79.
44. *Noordin F., Jusoff K.* Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff // *Asian Social Science*. 2009. V. 5. № 5. P. 122–128.
45. *Oshagbemi T.* Is length of service related to the level of job satisfaction? // *International Journ. of Social Economics*. 2000. V. 27. P. 213–26.
46. *Paul E.P., Phua S.K.* Lecturers' job satisfaction in a public tertiary institution in Singapore: ambivalent and non-ambivalent relationship between job satisfaction and demographic variables // *Journ. of Higher Education Policy and Management*. 2011. V. 33. № 2. P. 141–151.
47. *Smith P.C., Kendall L.M., Hulin C.L.* The measurement of satisfaction in Work and Retirement. Chicago, IL: Rand McNally, 1969.
48. *Smith D.B., Plant W.T.* Sex differences in the job satisfaction of university professors // *Journ. of Applied Psychology*. 1982. V. 62. № 2. P. 249–251.
49. *Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A.* Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000: permanent or transitory // *Applied Economic Letters*. 2003. V. 10. P. 691–694.
50. *Spector P.E.* Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences. Thousand Oaks. CA: Sage, 1997.
51. *Tsang M., Lewin H.* The economics of overeducation // *Economics of Education Review*. 1985. V. 4. № 2. P. 93–104.
52. *Valentine S.R.* Men and Women Supervisors' Job Responsibility, Job Satisfaction, and Employee Mentoring // *Sex Roles*. 2001. V. 45. № 3–4. P. 179–197.
53. *Warr P.B.* Age and occupational well-being // *Psychology and Aging*. 1992. V. 7. P. 37–45.

54. *Warr P.B.* Age and work behavior: physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits, and motives // *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 2001. V. 1. № 6. P. 1–36.
55. *Weiss D.J., Dawis R.W., Lofquist L.H.* Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. XII Minneapolis: University of Minnesota Industrial Relations Center, Work Adjustment Project, 1967.

SOCIO-DEMOGRAPHIC AND ORGANIZATIONAL FACTORS OF JOB SATISFACTION

T. Y. Ivanova*, E. I. Rasskazova**

**Junior research assistant, National Research University Higher School of Economics, Moscow;*

***PhD, assistant professor, MSU named after M.V. Lomonosov, senior research assistant, National Research University Higher School of Economics, Moscow*

Correlation of contribution of socio-demographic (sex, age, education, marital status) and organizational (position, experience) factors to satisfaction with different components of job activity (wages, conditions and job organization, team leadership, job content and achievements) in Russian industrial company is considered. According to the results, organizational factors correlate with job satisfaction to a greater extent than socio-demographic ones, the position of the worker being of special significance. Correlation between age and satisfaction is nonlinear: young specialists and working pensioners are more satisfied; women are more satisfied than men are.

Key words: job satisfaction, structure of job satisfaction, socio-demographic factors, organizational factors.