

Секция «Современная организационная психология: основные тенденции развития»

Социально-демографические факторы удовлетворенности трудом

Эфендиев Заур Ясин¹, Фараджева Мехсети Надир²

1 - Бакинский филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова, Баку, Азербайджан; 2 - Азербайджанский государственный экономический университет, Баку, Азербайджан

E-mail: efendiyeu.zaaur@gmail.com

Одним из актуальных направлений исследований удовлетворенности трудом является изучение факторов удовлетворенности трудом. В данной работе рассматривается влияние социально-демографических факторов (пол, возраст, семейное положение, город проживания). Исследование проводилось в Государственном агентстве Гражданских Услуг и Социальных Инноваций при Президенте Азербайджанской Республики в 5 городах (Баку, Сумгаит, Гянджа, Сабирабад, Барда). В исследовании приняли участие 509 сотрудников в возрасте от 19 до 57 лет (222 мужчин и 287 женщины, средний возраст $28,35 \pm 6,57$ лет). 45 % опрошенных были женаты, 50 % холосты или не замужем, 2% в разводе, 1% овдовели. Для оценки компонентов удовлетворенности трудом использовалась методика удовлетворенности трудом, адаптированная на азербайджанский язык. Данная методика позволяет оценивать следующие компоненты удовлетворенности трудом: удовлетворенность процессом и содержанием труда (УПСР), заработной платой (УЗП), условиями и организацией труда (УОТ), руководством (УР), коллективом (УК).

Для проверки влияния социально-демографических характеристик провели дисперсионный анализ. Статистически значимое влияние пола было обнаружено только на УОТ ($F=4.697$, $p=0.03$), при этом данный показатель больше выражен у сотрудников мужского пола. По фактору семейное положение сравнили только женатых (незамужних) и холостых (незамужних), так как в других подгруппах было малочисленное количество сотрудников. Различия были выявлены на уровне тенденции по компонентам УПСР ($F=3,107$, $p=0,079$) и УР ($F=2.717$, $p=0.01$). Значения по обоим компонентам удовлетворенности трудом больше выражены у холостых (не замужних). По месту проживания сотрудники были разделены на две группы: 1) проживающие в густонаселенных городах (Баку и Сумгаит) 2) проживающие в менее населенных городах (Гянджа, Барда, Сабирабад). Фактор город проживания имеет значимое влияние на УОТ ($F=8.403$, $p=0,04$), жители менее населенных городов больше удовлетворены условиями и организацией труда чем жители крупных городов. Так как объективно во всех городах созданы схожие условия труда, то полученные различие можно связать с повышенными ожиданиями у жителей густо населенных городов. Для проверки связи между возрастом и удовлетворенности трудом был проведен корреляционный анализ, который показал слабую отрицательную корреляцию с УК ($r=-0.91^*$, $p=0.038$) и с УПСР ($r=-0.119^{**}$, $p=0.009$). Полученная отрицательную корреляцию можем распространять сотрудникам до 30 лет (они составляют 75 % выборки). Но полученная не линейная связь в других исследованиях[1], которая заключается в том, что наиболее удовлетворенными являются более молодые и более старые сотрудники не оказалась возможным проверить в наших данных, так как сотрудники предпенсионного и пенсионного возраста малочисленны. Проверка влияния взаимодействия факторов пола и семейного положения на компоненты удовлетворенности трудом показала статистически значимое влияние только на УК ($F=3.121$, $p=0.078$), что говорит о том, что семейное положение по-разному влияет на УК у мужчин и у женщин. УК у женщин замужних и не замужних не отличается, а у мужчин женатых УК на уровне тенденции меньше чем у холостых (Т-критерий $p=0,089$). Причину такого различия мы видим в различии степени одобрения коммуникативной активности социокультурной средой для представителей мужского пола в зависимости от семейного положения, в то время как такое различие не

свойственно по отношению к представителям женского пола. Таким образом, для холостых мужчин по сравнению с женатыми мужчинами социокультурной средой одобряется более высокая коммуникативная активность, связь которой с удовлетворенностью коллективом показана в исследованиях [3]. Также интересные результаты были получены по трех факторному дисперсионному анализу, факторами которого выступили пол, семейное положение и город проживания. Взаимодействие этих трех факторов имеет значимое влияние на УЗП ($F=6.966$, $p=0,009$) и УР ($F=4.619$, $p=0,032$). У жителей густонаселенных городов мужского пола и у жителей менее населенных городов женского пола УЗП не отличается значимо у женатых (не замужних) и холостых (не замужних). У жителей Баку женского пола и у жителей районов мужского пола УЗП больше у холостых ($p=0,035$) и не замужних ($p=0,083$). Полученные результаты окажутся ожидаемыми, если учитывать увеличение в крупных городах современных семей, которым свойственна выполнение роли "кормильца" обоими супругами, в то время как в традиционных семьях данная роль принадлежит мужу [2]. По УР разница была найдена у женщин проживающих в густонаселенных городах, у замужних сотрудников УР меньше чем у незамужних ($p=0,005$). Возможной причиной такого результата является неравномерность культурных изменений, происходящих в семье: несмотря на тенденции равномерности распределения роли кормильца между супругами в современных семьях, роль хозяйки все равно отводится жене. Такая неравномерность культурных изменений приводит к увеличению нагрузки у замужних сотрудниц, что может и стать причиной низкой удовлетворенности руководством.

Таким образом, рассмотренные социально демографические характеристики влияют на компоненты удовлетворенности трудом, при этом также наблюдается влияние взаимодействия социально демографических показателей.

Источники и литература

- 1) Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И. Социально-демографические и организационные факторы удовлетворенности трудом // Психологический журнал. 2013. Т.34. №6. С.40-52
- 2) Карбанова О.А. Психология семейных отношений и основы семейного консультирования. - М.: Гардарики, 2004.
- 3) Carriere J., Bourque C., The effects of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction // Career Development International. 2009. V.14. №1. P.29-49