

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №3, Том 7 / 2019, No 3, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-3-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/44PSMN319.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кочнева Е.М., Никитина А.А. Гендерные особенности удовлетворенности трудом в периоды ранней и средней взрослости // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/44PSMN319.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Kochneva E.M., Nikitina A.A. (2019). Gender features of job satisfaction in periods of early and medium adulthood. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 3(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/44PSMN319.pdf> (in Russian)

УДК 159.9

ГРНТИ 15.31

Кочнева Елена Михайловна

ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина»
Нижегород, Россия
Заведующий кафедрой «Заведующий кафедрой практической психологии», доцент
Кандидат психологических наук, доцент
E-mail: e.m.kochneva@yandex.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=736182

Никитина Александра Александровна

ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина»
Нижегород, Россия
Доцент кафедры «Практической психологии»
Кандидат психологических наук, доцент
E-mail: aleksa-nik-8@mail.ru

Гендерные особенности удовлетворенности трудом в периоды ранней и средней взрослости

Аннотация. В статье обоснована необходимость проектирования кадровой политики предприятия, направленной на продуктивное обеспечение стабильности и рентабельности деятельности организации; рассмотрены различные аспекты определения понятия «удовлетворенность трудом» (эмоциональное состояние; эмоциональное переживание; устойчивое эмоциональное отношение; интегральное переживание успешности моральных инвестиций в собственную жизнь, переживание реализации самости в профессиональной деятельности; как показатель социально-психологического климата в коллективе); представлены подходы в изучении феномена «удовлетворенность трудом»: первый связывает рассматриваемый феномен с условиями жизнедеятельности работника, второй – с развитием личностного потенциала каждого работника. Актуальность настоящей статьи определяется исследованием дополнительных факторов, влияющих на удовлетворенность трудом, среди них гендерные особенности работников и возрастная специфика. Материалы и методы: методы исследования данной статьи определяются спецификой темы исследования. В статье используются методы теоретического исследования (анализ, синтез, обобщение, сравнение и т. д.), изучение известных научно-исследовательских работ по рассматриваемой проблеме; психодиагностические измерения. Результаты исследования: к настоящему времени в отечественной и зарубежной психолого-педагогической науке и практике принято считать, что феномен удовлетворенности трудом является неустойчивым и динамичным образованием,

который изменяется как в рамках одного возрастного периода, так и при переходе в другой возрастной период. В результате проведенных исследований была обнаружена связь удовлетворенности трудом с отдельными социально-демографическими характеристиками (пол, возраст, образование, квалификация, профессия, социальный статус и т. д.). В статье очерчены границы дальнейших исследований проблемы удовлетворенности трудом сотрудников организации: влияние на удовлетворенность трудом условий: (а) профессионально-личностного развития работников; (б) признания достижений и успехов работников в профессиональной деятельности; (в) удовлетворения потребностей работников в обучении и максимального самовыражения.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом; периоды взрослости; гендерные особенности; эмоциональное состояние; эмоциональное переживание; эмоциональное отношение; интегральное переживание успешности

Введение

Феномен «удовлетворенность трудом» представляет интерес для психологов в контексте проектирования грамотной кадровой политики в организации, направленной на обеспечение стабильности и рентабельности ее функционирования, обуславливающей обеспечение условий продуктивной работы организации и развитие профессионально-личностного потенциала каждого работника.

Термин «удовлетворенность» в психологии трактуется как «субъективная оценка качества тех или иных объектов, условий жизнедеятельности, жизни в целом, отношений с людьми, самих людей и самого себя» [1, с. 677].

Феномен удовлетворенности трудом давно привлекает внимание ученых, как в нашей стране, так и за рубежом. Большой вклад в его изучение внесли такие ученые, как К. Альдерфер, В. Врум, М. Грюнберг, У.Э. Деминг, А.Г. Здравомыслов, К. Замфир, А.А. Кисель, Т.А. Китвель, Э. Лоутер, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, В. Мауснер, Э. Мейо, Н.Ф. Наумова, И.М. Попова, Л. Портер, Б.Ф. Скиннер, Б. Снидерман, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд, Ф. Херцберг, Р. Хьюзман, Дж. Хатфилд, Р. Штольберг, В.А. Ядов и др.

В психологии «удовлетворенность трудом» понимается как:

- эмоциональное состояние (С.Л. Рубинштейн), причем в его структуре следует выделять два компонента (когнитивный и оценочный) [2];
- эмоциональное переживание (Н.Д. Левитов, А.Н. Лук) [3; 4];
- устойчивое эмоциональное отношение (Е.П. Ильин, П.М. Якобсон) [5; 6];
- интегральное переживание успешности моральных инвестиций в собственную жизнь, переживание реализации самости в профессиональной деятельности (Р.В. Охотенко) [7];
- как показатель социально-психологического климата в коллективе (Л.А. Мурашова) [8].

Таким образом, можно констатировать, что пока еще не сложилось единого определения понятия удовлетворенности трудом, а также не в полной мере определены факторы, влияющие на проявление у работников этого отношения к своей производственной деятельности.

В отечественной психологии среди имеющихся подходов к изучению удовлетворенности трудом можно выделить два основных направления.

Сторонники первого направления исследуют влияние различных производственных (условия, организация, оплата, содержание труда, психологический климат и т. д.) и внепроизводственных (условия жизни, отдалённость от места работы) факторов на удовлетворённость трудом (Н.Я. Белова, Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий и др.) [9; 10].

Во втором подходе анализируется связь удовлетворённости трудом с психологическими характеристиками личности работника (влияние на степень удовлетворенности трудом самооценки, уровня притязаний, мотивации трудовой деятельности и других личностных особенностей работников) (Н.Я. Белова, К. Замфир, А.Г. Здравомыслов, А.А. Киссель, В.А. Ядов и другие) [9; 11; 12; 13].

Изучение гендерного аспекта проблемы удовлетворенности трудом получило свое отражение в работах отечественных авторов (Р.Л. Кричевский, О.О. Богатырева и др.), позволило выявить связь между степенью выраженности удовлетворенности трудом у мужчин и женщин и такими их личностными особенностями, как мотивация труда, ценностное отношение к труду и других [14].

Изучение возрастной специфики переживаний удовлетворенности трудом работников отражено в работах таких авторов, как К. Альдерфер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, Э. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг, З.Т. Голенкова, А.Г. Здравомыслов, В.С. Магун, В.А. Мансуров, Е.Ф. Молевич, В.Д. Патрушев, С.Л. Рубинштейн, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядов и других и связано с проблемой процесса самоактуализации.

При этом следует заметить, что исследовательские интересы изучения проблемы удовлетворенности трудом сконцентрированы в основном на двух возрастных периодах – возрастах ранней (20–40 лет) и средней (40–45 лет) взрослости – периодах, в которых происходит становление профессиональной деятельности, развитие профессионализма работников, реализация жизненных целей и жизненных сценариев.

Достаточно активно в психологической науке изучаются феномен неопределенности [15; 16], оказывающий влияние на удовлетворенность выполняемой деятельностью, и феномен профессиональной ответственности [17], обуславливающий успешность профессиональной деятельности и, как следствие, переживание удовлетворенности трудом.

В проведенных научных исследованиях было выявлено, что феномен удовлетворенности трудом является неустойчивым и динамичным образованием, изменяющимся как в рамках одного возрастного периода, так и при переходе в другой, что обуславливает специфику изменений объективных условий труда, направленных на поддержание удовлетворенности трудом у работников на высоком уровне. В результате проведенных исследований была обнаружена связь удовлетворенности трудом с отдельными социально-демографическими характеристиками (пол, возраст, образование, квалификация, профессия, социальный статус и т. д.).

В рамках понимания удовлетворенности трудом, как отмечает Акиндинова И.А было выявлено, что в возрасте от 20 до 30 лет удовлетворенность трудом снижается из-за расхождения между задуманными планами молодых людей по отношению к своей карьере или профессии, и той реальной обстановкой, в которой данный сотрудник пребывает, – «шок при столкновении с реальностью» [18]. Со временем, как отмечают исследователи, работник, выполняя свои профессиональные цели и, достигая профессиональных вершин, привыкает к своей реальной работе, его удовлетворенность постепенно увеличивается и пик ее приходится на возраст около 40 лет. За этим периодом следует «кризис середины карьеры», который наблюдается в возрасте от 45 до 50 лет. После разрешения этого кризиса уровень удовлетворенности трудом, как правило, опять повышается, но снова начинает падать, когда человек готовится к уходу на пенсию.

Таким образом, знание возрастной динамики удовлетворенности трудом позволяет выработать адекватную возможностям работников систему мер трудовой мотивации, что имеет, безусловно, большое значение для создания благоприятных условий профессиональной самореализации работников.

Однако, как показывает анализ литературы, недостаточно изученным остается вопрос о проявлениях гендерных различий удовлетворенности трудом в возрастной динамике. Выявление особенностей этого аспекта проблемы удовлетворенности трудом позволило бы получить данные, способствующие развитию современной практики управления кадровым потенциалом, а также позволило бы создать максимально благоприятные условия для повышения качества профессиональной деятельности работников в целом.

Материалы и методы

Методы исследования данной статьи определяются спецификой темы исследования. В статье используются методы теоретического исследования (анализ, синтез, обобщение, сравнение и т. д.), изучение известных научно-исследовательских работ по рассматриваемой проблеме; психодиагностические измерения.

Целью нашего исследования стало изучение гендерных особенностей удовлетворенности трудов в период ранней и средней зрелости. В исследовании мы использовали следующий психодиагностический инструментарий:

- Опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» Г.М. Мануйлова.
- Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир (в адаптации А. Реана).
- Опросник «Привлекательность труда» В.М. Снеткова.
- «Модифицированный опросник диагностики самоактуализации личности САМОАЛ (А.В. Лазукин, в адаптации Н.Ф. Калиной).

Эмпирическая работа была проведена на базе нескольких ведущих предприятий города Н. Новгорода. Всего в исследовании приняли участие 126 человек: 30 мужчин и 33 женщины в возрасте 20–30 лет (период ранней зрелости); 31 мужчина и 32 женщины в возрасте 40–45 лет (период средней зрелости).

Результаты

Проведенное нами теоретико-прикладное исследование гендерных различий «удовлетворенности трудом» в периоды ранней и средней зрелости позволило констатировать:

- удовлетворенность трудом является эмоциональной реакцией работников на рабочую ситуацию, это эмоционально-оценочное отношение работников к труду; удовлетворенность трудом является динамическим образованием, зависящим от ряда факторов, как внешних, так и внутриличностных;
- статистически значимых гендерных различий в показателях удовлетворенности трудом у участников исследования не выявлено, и все установленные расхождения носят скорее ситуативный характер.

Проведя сравнительный анализ по показателю удовлетворенность трудом в разных возрастных группах, мы обнаружили статистически достоверные различия.

Так, статистически значимые различия мы получили по показателям:

- *Интереса к работе* (у мужчин достоверно ниже интерес к работе период средней зрелости, а у женщин, наоборот, мы получили статистически значимо более высокие показатели интереса к работе в период средней зрелости).
- *Удовлетворенности достижениями в работе* (для женщин в возрасте 40–45 лет этот показатель является гораздо более важным, нежели для их коллег женщин в возрасте 20–30 и мужчин обеих возрастных групп).
- *Уровне притязаний в профессиональной деятельности* (у мужчин данный показатель более выражен в период 20–30 лет и к 40–45 годам несколько снижается, в то время как у женщин наблюдается обратная тенденция – в возрасте 20–30 лет выражен не значительно и возрастает к 40–45 годам).

Были получены различия, которые были близки к статистически значимым по показателям:

- *Предпочтении выполняемой работы высокому заработку* (работники в возрасте 20–30 лет (мужчины и женщины) могут с легкостью менять место работы, в пользу высокого заработка, в то время как работники в возрасте 40–45 лет (мужчины и женщины) оказываются в большей степени привержены своему коллективу и месту работы, не взирая на фактор большего заработка, что позволяет говорить, что как раз работники этой возрастной группы составляют основу стабильности рабочего коллектива).
- *Общей удовлетворенности трудом* (мужчины обеих возрастных групп демонстрируют стабильность показателя удовлетворенности трудом с возрастом, при том, что у женщин степень выраженности данного показателя изменяется с возрастом – повышается к 40–45 годам).

В исследовании было выявлено, что мужчины и женщины в периоды ранней и средней зрелости могут демонстрировать специфические личностные особенности, определяющие отношение к труду (мотивация трудовой активности, актуальные потребности) и особенности уровня самоактуализации.

Достоверные гендерные различия были обнаружены:

- *В проявлениях мотивации труда* в группе работников со средним уровнем удовлетворенности трудом в возрасте 40–45 лет. У женщин этого возраста в большей степени, нежели у мужчин оказывается выражена отрицательная мотивация труда – женщины оказываются в большей степени поглощены стремлением к получению материальных выгод от работы, что приводит к частым разочарованиям и неудовлетворенности трудом.
- *В проявлениях комплекса актуальных потребностей*: женщины со средним уровнем удовлетворенности трудом в возрасте 40–45 лет оказываются в большей степени, нежели их коллеги мужчины обеих возрастных групп и женщин в возрасте 20–30 лет, заинтересованы в удовлетворении своих личных, утилитарных потребностей;
- *В проявлениях уровня самоактуализации (отдельных его показателей)*: женщины в возрасте 40–45 лет с высоким уровнем удовлетворенности трудом оказываются более проницательными и понимающими, нежели их коллеги мужчины обеих возрастных групп и женщины периода ранней зрелости. При этом в категорию самых не понимающих попали мужчины в возрасте 20–30 лет.

- При сравнении показателей самоактуализации у мужчин и женщин возрастной группы 20–30 лет, были выявлены достоверные различия в склонности мужчин 20–30 лет к депрессивным переживаниям, нежели чем у женщин этого возраста. Женщины 20–30 лет оказываются в большей степени автономны, более свободны в своих решениях и действиях, в большей степени, нежели мужчины этого возраста, понимают себя и поэтому их поведение и отношение к работе в итоге оказывается в большей степени благополучным.

Статистически значимые различия были выявлены в группе участников эксперимента – мужчин и женщин в возрасте 40–45 лет.

Здесь измеряемые показатели женщин в возрасте 40–45 лет достоверно отличались от своих показателей мужчин в возрасте 40–45 лет; это выражалось в том, что женщины более депрессивны, сосредоточены на событиях своей прошлой жизни и мало интересуются своим будущим, отличаются неверием в свои силы и возможности, негативно оценивают возможности будущих перспектив, считая, что все уже осталось в прошлом, и в будущем уже ничего не будет, склонны к самоизоляции и негативной самооценке в большей степени. Подобный комплекс ярко выраженных черт, безусловно, накладывает отпечаток на отношение к работе и характеру переживания удовлетворенности трудом.

Обсуждение и выводы

В современных социально-экономических условиях определяющим фактором успешности деятельности любой организации становятся квалифицированные сотрудники, их социально-личностные характеристики и профессиональная компетентность. Акцент на человеческих ресурсах является мощным стимулом для развития отраслей, связанных с наукой, профессиональным образованием, подготовкой кадров [16].

Полученные эмпирические данные позволяли говорить о том, что при построении грамотной кадровой политики в организации, ориентированной на обеспечение высокого уровня производительности труда и качества деятельности предприятия в целом, учет специфических гендерных различий в проявлениях удовлетворенности трудом у сотрудников разных возрастных групп, является необходимым условием.

Кадровая политика, содействуя достижению поставленных целей в контексте повышения уровня удовлетворенности трудом работников организации, обеспечивает контроль исполнения следующих задач:

- оценка квалификации работников организации, мониторинг профессионально-личностного развития работников и эффективное использование потенциала работников (делегирование ответственности) в свете решения производственных задач;
- повышение мотивации сотрудников организации посредством признания их достижений и успехов в профессиональной деятельности;
- повышение мотивации сотрудников организации посредством полного удовлетворения потребности сотрудников в получении новых знаний, опыта и максимального самовыражения.

Все перечисленные выше положения требуют, на наш взгляд, проверки и, тем самым очерчивают границы дальнейших исследований проблемы удовлетворенности трудом работников организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большой психологический словарь. – 4-е изд., расширенное / Сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М.: АСТ: АСТ-МОСКВА; СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. – 811, [5] с.
2. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – Т. 2. – М.: Педагогика, 1989. – 538 с.
3. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. – М.: Просвещение, 1964. – 480 с.
4. Лук А.Н. Эмоции и личность / А.Н. Лук. – М.: Знание, 1982. – 176 с.
5. Ильин Е.П. Эмоции и чувства / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
6. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. – М.: Просвещение, 1969. – 317 с.
7. Охотенко Р.В. влияние ценностно-смысловых ориентаций и самосознания на удовлетворенность трудом учителя средней школы: Дисс. ... к.психол.наук: 19.00.07. М., 2010. – 266 с.
8. Мурашова Л.А. Профессиональное общение медицинского персонала как фактор удовлетворенности трудом и социально-психологического климата в коллективе: Дисс. ... к.психол.наук: 19.00.03. М., 2012. – 252 с.
9. Белова, Н.Я. Удовлетворённость трудом и производственное поведение личности / Н.Я. Белова. – Автореф. канд. дис. – Спб.: 2008. – 26 с.
10. Бессокирная, Г.П. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью / Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий // Социологический журнал, 2001. № 1/2. – С. 186–191.
11. Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога. Пер. с рум. / К. Замфир. – М.: Наука, 2002. – 128 с.
12. Ядов В.А. Удовлетворенность работой: Анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования / В.А. Ядов, А.А. Киссель // Социологические исследования. №1, 1974. – С. 26–35.
13. Здравомыслов А.Г. Человек и его работа в СССР и после. Учебное пособие для вузов / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. – М.: Аспект-пресс, 2003. – 485 с.
14. Кричевский Р.Л. Психологические предикторы профессиональной успешности / Р.Л. Кричевский, О.О. Богатырева // Культурно-исторический подход к исследованию процессов социализации. – М.: Изд-во РГГУ, 2005. С. 150–160.
15. Чиркова Т.И. Фактор неопределенности в высшем образовании: контуры проблем / Т.И. Чиркова, Е.М. Кочнева // Известия РАО, 2011. №2(18). – с. 114–125.
16. Кочнева Е.М. Учебно-профессиональная деятельность студентов и ее специфика в контексте подготовки обучающихся вуза к проектированию своего профессионального будущего / Е.М. Кочнева, Д.В. Жарова, Е.А. Костылева // Азимут научных исследований: Педагогика и психология. 2016, Т 5, № 4(17). – с. 362–368.
17. Кочнева Е.М. Профессиональная ответственность как предмет психологических исследований / Е.М. Кочнева, Л.Б. Морозова // Вестник Мининского

- университета, 2016, № 4(17). с. 30. URL: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/311> (дата обращения: 10.06.2019).
18. Акиндинова, И.А. Самоактуализация личности в различных типах организации профессиональной деятельности // Психолого-педагогические проблемы развития личности в современных условиях: Психология и педагогика в общественной практике. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2000. – С. 29–36.
 19. Гуцу Е.Г. Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателей вуза / Е.Г. Гуцу, М.Д. Неголяева, Т.А. Рунова // Вестник Мининского университета. 2017. №3. URL: <http://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/624/606> (дата обращения: 10.06.2019).
 20. Интегральная удовлетворенность трудом / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. – 412 с.

Kochneva Elena Mikhaylovna

Nizhny Novgorod state pedagogical university named after Kozma Minin, Nizhny Novgorod, Russia
E-mail: e.m.kochneva@yandex.ru

Nikitina Alexandra Alexandrovna

Nizhny Novgorod state pedagogical university named after Kozma Minin, Nizhny Novgorod, Russia
E-mail: aleksa-nik-8@mail.ru

Gender features of job satisfaction in periods of early and medium adulthood

Abstract. The article substantiates the need for designing a personnel policy of an enterprise aimed at productively ensuring the stability and profitability of an organization's activities; considered various aspects of the definition of the concept of "job satisfaction" (emotional state; emotional experience; stable emotional attitude; integral experience of the success of moral investments in one's own life, experience of self-realization in professional activities; as an indicator of the socio-psychological climate in a team); approaches are presented in the study of the "job satisfaction" phenomenon: the first connects the phenomenon in question with the employee's living conditions, the second with the development of the personal potential of each employee. The relevance of this article is determined by the study of additional factors affecting job satisfaction, among them the gender characteristics of workers and age specificity. Materials and methods: research methods of this article are determined by the specifics of the research topic. The article uses methods of theoretical research (analysis, synthesis, synthesis, comparison, etc.), the study of well-known research papers on the problem under consideration; psychodiagnostic measurements. Results of the study: to date, in domestic and foreign psychological and pedagogical science and practice, it is considered that the phenomenon of job satisfaction is an unstable and dynamic education, which changes both within one age period and during the transition to another age period. As a result of the research, a connection of job satisfaction with certain socio-demographic characteristics (gender, age, education, qualifications, profession, social status, etc.) was found. The article outlines the boundaries of further research on the problem of satisfaction with the work of employees of the organization: the effect on job satisfaction of the conditions: (a) professional and personal development of employees; (b) recognition of the achievements and success of employees in their professional activities; (c) meet the needs of employees in training and maximum self-expression.

Keywords: job satisfaction; periods of maturity; gender; emotional state; emotional experience; emotional attitude; integral experience of success