ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАВИСИМОСТИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ РАБОТОЙ И ГЕНДЕРНО-РОЛЕВОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЕЙ

Петков Цветан,

PhD психологии

Кафедра „Психологии и Психиатрии“ Медицинского факультета,

Университет „Проф. Д-р Асен Златаров“,

Бургас, Болгария

PSYCHOLOGICAL DEPENDENCIES BETWEEN JOB SATISFACTION AND GENDER-ROLE DIFFERENTIATION

Petkov Tsvetan,

PhD in psychology

Department “Psychology and psychiatry”, Medical Faculty

University “professor Asen Zlatarov, PhD”,

Burgas, Bulgaria

Abstract. In the conditions of the rapidly developing economy, the fine and the reprimand are not enough for the successful management of the employees in the organization. High qualification, active participation of the manager, as well as the creation of a favorable working environment in the organization are needed. Therefore, the attitude of employees to work as a whole and to its individual aspects is essential. This attitude affects the motivation for work, work activity and achieving higher results in work.

Аннотация. В условиях стремительно развивающейся экономики для успешного управления сотрудниками в организации штраф и выговор недостаточны. Необходима высокая квалификация, активное участие руководителя, а также создание благоприятного рабочего климата в организации. Поэтому существенное значение имеет отношение сотрудников к работе в целом и к ее отдельным аспектам. Такое отношение влияет на мотивацию к работе, трудовой активности и достижению более высоких результатов в работе.

Keywords: job satisfaction, differentiation of labor, gender differences-labor

Ключевые слова: удовлетворенность работой, дифференциация труда, гендерные различия - работа.

1. Введение

Анализ изменений, происходящих в современном менеджменте, показывает, что количественное соотношение между мужчинами и женщинами на руководящих должностях быстро меняется, и все больше и больше женщин находятся в авангарде предпринимательства или бизнеса. Активная интеграция женской и мужской модели поведения создает предпосылки для изучения гендерно-ролевых характеристик функционирования личности в конкретной организационной среде.

Интерес женщин к независимости в предпринимательстве привлек внимание американских исследователей П.Паттерсона и К.Вермейера во второй половине XX века, которые назвали это явление „тихой революцией в глобальном масштабе“. Есть две фазы этой „революции“ - первая связана с массовым выходом женщин на сферу наемного труда. Второй - поворот к самозанятости в предпринимательстве и удовлетворенности работой.

2. Анализ психологических взаимосвязей между удовлетворенностью работой и гендерно-ролевой дифференциацией.

Анализ проблем адаптации биологически заданных гендерных различий в современных исследованиях позволяет установить общее представление о том, что пол индивида «задан» не чисто биологически, а является „...результатом сложного биосоциального процесса связывая онтогенеза с половой социализацией и развитием самосознания...“.[2]

Психологические исследования гендерных различий также обобщены в работах Э.Маккоби, С.Джеклина. (1974). В результате анализа 1600 исследований психологических различий между мужчинами и женщинами, опубликованных в 1974 году, авторы пришли к выводу, что на самом деле нет никаких фундаментальных, врожденных различий в психологических характеристиках мужчин и женщин, которые ранее были признаны во многих областях.

По их словам, между мужчинами и женщинами существуют достоверные и неподтвержденные психологические различия. К существенным отличиям относятся:

У мужчин большая агрессия и успехи в математических и зрительно-пространственных операциях, у женщин наблюдаются больше навыков в усвоении языков.

К неподтвержденным психологическим различиям относятся различия в общей активности, доминировании, тревоге, соперничестве, чувствительности, заботе, послушании и страхе. Неподтвержденными являются внушаемость и общительность, успешность в принятии правильных решений для решения проблем, низкая самооценка и потребность в достижениях, а также преимущественное развитие слухового анализатора больше у девочек, чем у мальчиков.

Не подтверждено, что определяющее влияние на развитие наследственности у мальчиков, больше, чем у девочек при решении сложных нестандартных задач, где преобладает аналитико-когнитивный стиль, является приоритетным развитием зрительного аналитика.

Ролевой подход к управлению предлагается Н.Минцбергом, который определяет роль как „...набор определенных правил поведения, соответствующих определенному учреждению или должности...“.[9]

Следует отметить, что хотя нормативные организационные документы могут предопределять определенное поведение мужчин и женщин, они не могут его унифицировать. В действительности поведение в рамках определенного статуса зависит как от содержания ролей, так и от тех индивидуальных партнеров поведения (способы согласия, противоречия, отношения, темперамент и т.д.), которые определяют необходимость реализации роли в рамках управленческого взаимодействия. Личность нарушает требования организационных ролей в зависимости от своих личных характеристик - опыт проистекает из „интернализации“ роли. [1]

Удовлетворение работой - сложный умственный процесс. Это, с одной стороны, выражение отношения людей к работе, а с другой - дает нам полную информацию о деятельности в организации.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью важна как для отдельных людей, так и для организаций и общества в целом. На индивидуальном уровне это связано со способностью сотрудников адаптироваться к рабочей среде, соизмеримой с потенциалом каждого из них. При этом следует иметь в виду, что удовлетворение от выполнения официальных обязательств влияет как на психологическую адаптацию людей, так и на жизнь в целом.[4] [6] На организационном уровне уровень удовлетворенности людей влияет на производительность и успех организаций, в которых они работают.[7] На общественном уровне удовлетворение работой связано с психическим здоровьем сотрудников, поскольку поддержание оптимального рабочего процесса влияет на их психическое здоровье.[10] [13]

Что касается удовлетворенности работой и аспектов труда, мы можем сделать вывод, что взаимосвязь между ними очень важна для профессионального микроклимата в организации, потому что условия труда могут меняться. Это утверждение также подтверждается Э.Б.Фарагером, М.Кассандом и К.Л.Купером, которые в своем отчете об удовлетворенности обнаружили корреляцию между неудовлетворенностью работой и наличием проблем психического здоровья, проявлением симптомов, связанных с депрессией, тревожностью, низким чувством собственного достоинства и «выгоранием». [5]

П.С.Смит, и его коллеги считают, что удовлетворенность работой - это степень, в которой рабочая среда соответствует ожиданиям сотрудников.[11] L.M.Berry, (1997) определяет удовлетворение как индивидуальную реакцию на опыт работы, Р.Е.Spector, (1997) - степень, в которой людям нравится их работа, A.Della-Rossa, M.Kostanski, (2001), - как глобальный смысл. различных аспектов работы. С.Кэмп, (1994). определяет „удовлетворенность работой, связывая ее с потребностями и ценностями людей и степенью, в которой эти потребности и ценности удовлетворяются работой“.[3] В связи с этим С.П.Роббинс, (1998) предполагает, что удовлетворенность работой основывается на „разнице между размером вознаграждения, получаемого сотрудниками, и суммой, которую, по их мнению, они должны получать“.[14]

Существует ряд теорий, описывающих удовлетворенность работой, но только три концептуальные основы более известны в научной литературе Кронберга и Ины. (2003) и Уоррелля, Г.Трэвиса,(2004). Первая связана с теориями содержания, которые пытаются классифицировать человеческие потребности, а также предсказывать человеческое поведение. Вторую концептуальную основу часто называют теориями процесса. Эти теории объясняют удовлетворение характеристиками работы, потребностями, ожиданиями и ценностями, которые сотрудники имеют по отношению к своей работе. По сути, это когнитивные теории, изучающие субъективные процессы, посредством которых сотрудники формируют удовлетворение от работы. Третья концептуальная основа включает ситуационные теории, которые предполагают, что удовлетворенность работой является продуктом того, насколько хорошо личные характеристики человека взаимодействуют с характеристиками организации.

3. Данные о методике исследования

Выборка состоит из 79 человек обоего пола в возрасте от 33 до 68 лет. Были изучены сотрудники, занимающие различные должности в административной единице муниципалитета Поморие, район Бургаса, и они были разделены на две группы в зависимости от их образования - высшее и среднее (см. Таблицу 1).

Таблица 1.

Изученные сотрудники				
		Брой	%	Общо
Пол	Мужчины / Женщины	39/40	49,4/50,6	79
Занятие	Менеджмент / Исполнительный	21/58	26,6/73,4	79
Образование	Высшее / Средне	19/60	24,1/75,9	79

4. Результаты исследования.

4.1. Общая характеристика удовлетворенности работой мужчин и женщин

Как видно из данных таблицы 2, по мнению респондентов, различий между мужчинами и женщинами по степени удовлетворенности работой практически не существует. Здесь можно отметить, что пол не повлиял ни на стиль управления, ни на коммуникативную тревожность. Очевидно, что на удовлетворенность работой могут влиять и, вероятно влияют другие факторы, но как показывает этот анализ, пол не влияет.

Таблица 2.

Различия между мужчинами и женщинами с точки зрения удовлетворенности работой (М- Мужчины; Ж- Женщины)

Аспекты удовлетворенности	Пол	М	SD	F	Sig.
Бросьте вызов задачам	М / Ж	15.45/14.56	3.70/4.15	1.00	.321
Проявляется	М / Ж	27.61/27.02	6.02/6.70	.16	.687
Автономия	М / Ж	16.76/16.59	3.65/3.27	.05	.820
Удовлетворенность результатами	М / Ж	12.84/12.68	2.55/1.89	.10	.752
Ориентация на задачу	М / Ж	27.42/27.15	5.22/5.20	.05	.815
Ориентация на человеческие отношения	М / Ж	33.92/33.80	6.93/5.69	.01	.935
Деловые отношения	М / Ж	25.47/25.85	4.85/5.05	.12	.734
Поддержка коллег	М / Ж	12.68/12.44	3.59/4.42	.07	.788
Доверяйте коллегам	М / Ж	11.82/11.22	2.76/2.91	.87	.354
Удовлетворенность оплатой	М / Ж	37.92/36.41	9.91/9.08	.50	.483
Удовлетворение от работы	М / Ж	28.61/28.10	3.82/3.25	.41	.526

4.2. Руководители и исполнители - проявления удовлетворенности работой

После детального анализа результатов эмпирического исследования «руководителей-исполнителей» в организации и их удовлетворенности работой можно сделать вывод, что на последних существенное влияние оказывает данный фактор. Здесь мы видим радикальное отличие от предыдущего анализа, когда пол не влиял на удовлетворенность. Есть существенные различия во всех десяти аспектах удовлетворенности, за исключением ориентации на задачу. В каждом из аспектов занимающие руководители более удовлетворены своей работой, чем исполнители. Само удовлетворение, вероятно, связано с тем, что «руководители» пользуются большим преимуществом, чем «исполнители», они пользуются большим количеством привилегий и преимуществ на рабочем месте, что приводит к большей уверенности в себе. Следовательно, чем выше в иерархии организации находится человек, тем больше он удовлетворен работой (таблица 3).

Таблица 3.

Различия между руководителями и исполнителями по степени удовлетворенности (М-Менеджер; И-Исполнительный)

Аспекты удовлетворенности	Должность	М	SD	F	Sig.
Бросьте вызов задачам	Менеджеры / Исполнительный	17.71/14.00	2.45/3.92	16.44	.000
Проявляется	М / И	31.10/25.93	4.61/6.36	11.59	.001
Автономия	М / И	18.29/16.09	2.87/3.46	6.78	.011
Удовлетворенность результатами	М / И	13.90/12.34	1.18/2.37	8.33	.005
Ориентация на задачу	М / И	28.95/26.67	3.73/5.51	3.07	.084
Ориентация на человеческие отношения	М / И	36.29/32.98	5.63/6.31	4.46	.038

Деловые отношения	М / И	27.95/24.84	3.61/5.10	6.57	.012
Поддержка коллег	М / И	14.00/12.03	2.72/4.29	3.83	.054
Доверяйте коллегам	М / И	13.95/10.62	1.63/2.66	28.86	.000
Удовлетворенность оплатой	М / И	47.38/33.43	3.71/8.06	58.12	.000
Удовлетворение от работы	М / И	31.76/27.10	1.00/3.28	40.69	.000

4.3. Удовлетворенность работой мужчин и женщин - руководителей и исполнителей.

Как уже выяснилось, гендерный фактор не влияет на работу рассматриваемой организации. Сравнивая результаты, полученные из двух предыдущих таблиц, в одной, становится ясно, что, хотя пол не влияет на удовлетворенность, на него влияет занимаемая должность - «руководительская» или «исполнительная» (таблица 4). Будь то мужчина или женщина, руководитель более доволен работой, чем исполнитель. Следовательно, мы можем сделать разумное предположение, что чем выше в иерархии организации находится человек, тем больше он удовлетворен работой, т. е. занимаемая должность оказывает влияние пропорционально на удовлетворенность.

Таблица 4.

**Удовлетворенность работой мужчин и женщин - руководителей и исполнителей
(Менеджеры - 21; Исполнители - 58)**

Аспекты удовлетворения	Пол	Менеджёр					Исполнительный				
		N	M	SD	F	Sig.	N	M	SD	F	Sig.
Вызов задач	Мужчины	14	17.57	2.71	.14	.716	24	14.21	3.67	.11	.737
	Женщины	7	18.00	2.00			34	13.85	4.14		
Проявляется	Мужчины	14	30.43	5.40	.87	.362	24	25.96	5.83	.00	.978
	Женщины	7	32.43	2.15			34	25.91	6.79		
Автономия	Мужчины	14	18.14	3.23	.10	.756	24	15.96	3.70	.05	.815
	Женщины	7	18.57	2.15			34	16.18	3.33		
Удовлетворение результатов	Мужчины	14	13.79	1.31	.42	.527	24	12.29	2.94	.02	.887
	Женщины	7	14.14	.90			34	12.38	1.91		
Ориентация к задачам	Мужчины	14	28.00	4.06	3.01	.099	24	27.08	5.85	.22	.638
	Женщины	7	30.86	2.12			34	26.38	5.33		
Ориентация на человеческие отношения	Мужчины	14	35.43	6.28	.97	.337	24	33.04	7.26	.00	.953
	Женщины	7	38.00	3.87			34	32.94	5.66		
Бизнес отношения	Мужчины	14	27.00	3.88	3.25	.087	24	24.58	5.20	.11	.746
	Женщины	7	29.86	2.12			34	25.03	5.10		
Служба поддержки от коллег	Мужчины	14	12.79	2.46	13.67	.002	24	12.63	4.16	.77	.383
	Женщины	7	16.43	1.13			34	11.62	4.40		
Доверять коллег	Мужчины	14	13.64	1.78	1.56	.226	24	10.75	2.69	.10	.759
	Женщины	7	14.57	1.13			34	10.53	2.68		
Удовлетворение от оплаты	Мужчины	14	47.07	4.36	.28	.601	24	32.58	8.16	.45	.506
	Женщины	7	48.00	2.00			34	34.03	8.05		
Удовлетворение с работы	Мужчины	14	31.64	1.22	.59	.452	24	26.83	3.71	.27	.603
	Женщины	7	32.00	.00			34	27.29	2.98		

4.4. Удовлетворенность работой и образование

Следующим фактором, влияющим на удовлетворенность работой, является образование (таблица 5). Результаты, полученные на основе проведенного эмпирического исследования, показывают, что существенных различий не наблюдается, т.е. на удовлетворенность работой практически не влияет образование. Существенные отличия проявляются только в «Ориентации на задачу». В этом аспекте больше удовлетворены работники со средним образованием, т.е. образование здесь обратно пропорционально удовлетворенности.

Таблица 5.

Уровень удовлетворенности в зависимости от образования

Аспекты удовлетворения	Образование	M	SD	F	Sig.
Бросьте вызов задачам	Высшее / Среднее	15.16/14.93	3.92/3.97	.046	.830
Проявляется	Высшее / Среднее	27.95/27.10	6.59/6.31	.255	.615
Автономия	Высшее / Среднее	16.16/16.83	3.72/3.36	.554	.459

Удовлетворенность результатами	Высшее / Среднее	13.11/12.65	2.11/2.26	.604	.440
Ориентация на задачу	Высшее / Среднее	24.79/28.07	6.31/4.55	6.161	.015
Ориент. к человеческим отношениям	Высшее / Среднее	31.53/4.55	6.72/6.00	3.574	.062
Деловые отношения	Высшее / Среднее	25.58/25.70	5.10/4.91	.009	.926
Поддержка коллег	Высшее / Среднее	14.00/12.10	4.03/3.93	3.328	.072
Доверяйте коллегам	Высшее / Среднее	12.05/11.33	2.68/2.89	.927	.339
Удовлетворенность оплатой	Высшее / Среднее	35.63/37.62	9.45/9.49	.633	.429
Удовлетворение от работы	Высшее / Среднее	28.68/28.23	2.45/3.81	.234	.630

5. Заключение

Анализ литературы по проблемам гендерных различий позволяет подтвердить тезис о том, что поведение мужчин и женщин в управлении определяется как особенностью управленческой ситуации, так и традиционными гендерными ролями и идеалами: как мужчины, так и женщины ожидают общественного одобрения поведения, соответствующего их традиционным гендерным ролям.

Управленческую деятельность можно представить как способ реализации управленческой роли. В результате интеграции управленческой роли в зависимости от индивидуальных особенностей личности вырабатывается индивидуальная управленческая стратегия руководителя.

Удовлетворение работой в значительной степени способствует повышению удовлетворенности жизнью. Эта положительная реакция определяет внутреннюю мотивацию к работе, принятию решений для профессионального карьерного роста и опосредует неблагоприятное воздействие стрессорных факторов на сотрудника.

Использованная литература

- Кабаченко, Т., С. (1996). Психология управления: Часть 1. Управленческая деятельность. Учебное пособие. Москве.
- Кон, И., С. (1975). Половые различия и дифференциация социальных ролей. В кн. Соотношение биологического и социального в человека. Материалы к симпозиуму в Москве. Москве.
- Camp, S., D. (1994). Assessing the effects of organisational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach. *Prison Journal*, 74(3), 279-306.
- Chacko, T. I. (1983). Job and life satisfactions: A causal analysis of their relationships. *Academy of Management Journal*, 26, 163-169.
- Faragher, E., B., M. Cass and C. L. Cooper. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis, *Occup Environ Med* 62, 105–112.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kiuger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Laffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- M.A. (1989). Users' Manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) Scales. Bowling Green State University: Bowling Green, Ohio, p. 21.
- Mintzberg, H. (1973). The nature of managerial work. N.Y.
- Howard, A. (Ed.). (1995). The changing nature of work. San Francisco: Jossey-Bass.
- Smith, P.C., Balzer, W., Josephson, H.I., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A., Reilly, C.E., & Whalen, (1989). Users' Manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) Scales. Bowling Green State University: Bowling Green, Ohio, p. 21.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, p. 68,
- Sheppard, G. S. & GarroU, D. G. (Eds.). (1980). Working in the twenty-first century. New York: Wiley.
- Robbins, S., P. (1998). Organisational behavior.(8th ed.). New Jersey: Prentice Hall, c. 25.