

УДК 613.6(437.1/.2)

## ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК РАБОТНИКОВ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ (на примере Чешской Республики)

© 2015 г. И. Чабелкова, \*Л. С. Киселева, В. Стрелковский

Карлов университет г. Прага, Чешская Республика

\*Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень, Россия

Статья представляет собой анализ взаимосвязей между удовлетворенностью трудом, социально-демографическими характеристиками работников и психоэмоциональной обстановкой на рабочем месте на примере Чешской Республики. Полученные результаты показывают, что доход, отношения с коллегами, условия и безопасность труда положительно и значимо связаны с удовлетворенностью работой, тогда как возраст и пол связаны только с индикатором, отображающим тип занятости.

Кроме того, мы обнаружили, что чешские предприниматели довольны своей работой и ценят её, что свидетельствует о важности самостоятельного выбора сферы занятости в странах с посттранзитивными экономиками. Отметим, что уровень образования не оказал существенного влияния на удовлетворенность трудом. Более того, люди с высоким уровнем образования не особенно удовлетворены своей работой либо ощущают, что их образование и опыт недостаточно востребованы на рынке.

**Ключевые слова:** удовлетворенность трудом, условия труда, психоэмоциональный климат, Чешская Республика

## STUDY OF INFLUENCE OF SOCIO-DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF WORKERS ON JOB SATISFACTION (the case of the Czech Republic)

Inna Čábelková \*Liudmila Kiseleva, Wadim Strielkowski

Charles University in Prague, Faculty of Humanities, Prague, Czech Republic

\*Tyumen State Oil and Gas University, Institute of Management and Business, Tyumen, Russian Federation

This paper has presented an analysis of correlations between job satisfaction, socio-demographic characteristics of workers and workplace relationships using the example of the Czech Republic. Our results have shown, that personal income, workplace relationships (including occupational safety) were positively and significantly related to job satisfaction, while age and gender were related only to an indicator mapping the job type.

In addition, we have found that Czech entrepreneurs appeared to be satisfied and appreciating their jobs what indicated strong self-selection for doing business in post-transition economies. However, the human capital expressed by the level of education did not prove to be a significant factor for job satisfaction, meaning that well-educated people might not be satisfied with their jobs or feel that their education and experience were wasted in the market economy.

**Keywords:** job satisfaction, occupational safety, workplace relationships, Czech Republic

### Библиографическая ссылка:

Чабелкова И., Киселева Л. С., Стрелковский В. Исследование влияния социально-демографических характеристик работников на удовлетворенность трудом (на примере Чешской Республики) // Экология человека. 2015. № 4. С. 39–46.

Čábelková I., Kiseleva L., Strielkowski W. Study of Influence of Socio-demographic Characteristics of Workers on Job Satisfaction (the case of the Czech Republic). *Ekologiya cheloveka* [Human Ecology]. 2015, 4, pp. 39-46.

Исследование взаимосвязи между социально-демографическими характеристиками, такими как возраст, пол, образование, доход, отношения на рабочем месте, с одной стороны, и удовлетворенность трудом, с другой стороны, постепенно приобретает популярность в экономической литературе [13, 16], особенно в аспекте посттранзитивных экономик [9, 12]. В начале 2000-х годов публикации об удовлетворенности работой приобрели более узкоспециализированную направленность. В частности, исследуется удовлетворенность трудом у людей определенной профессии [6, 8, 26, 33, 43], удовлетворенность трудом в сфере здравоохранения либо проводятся исследования, нацеленные на выявление переменных, обуславливающих удовлетворенность трудом, таких как «ядро самооценки» [42],

наим на работу и адаптация на рабочем месте [40], стресс на работе [1, 39], стоимость компании [11]. К настоящему моменту вопросы, касающиеся взаимосвязи социально-демографических характеристик и удовлетворенности работой, недостаточно полно представлены в научной литературе.

В том, что касается безопасности труда, Niskanen et al. [28] и Stefanovic et al. [37] обнаружили положительное воздействие оценки риска при планировании и управлении кооперацией и технологией на рабочем месте. Żołnierczyk-Zreda et al. [38] установили важность пола и возраста в контроле во время работы и психического здоровья работников, занятых длительное время, в то время как Vänni et al. [38] обнаружили связь между способностью воспринимать работу и потерей производительности.

Кроме того, Nahrgang et al. [27] обнаружили, что риски, опасности и сложности оказывают негативное воздействие на работников и могут привести к «синдрому выгорания», тогда как такие компоненты труда, как компетентность, автономия, наличие благоприятной среды, как правило, мотивируют сотрудников и положительно сказываются на удовлетворенности трудом.

В отечественной научной литературе вышеперечисленная проблематика укладывается, с нашей точки зрения, в рамки одного из направлений социальной экологии — экологии труда. Технологический процесс реализуется в рамках ограниченной части созданной человеком среды, которая представляет собой производственную (трудовую) среду. Качественной ее характеристикой являются условия труда, которые оказывают или могут оказывать воздействие на работника. По мнению С. В. Ведяшкина [2], в рамках трудового или производственного коллектива важным элементом является психоэмоциональный климат, включающий взаимоотношения между коллегами по работе. Условия труда на практике могут трансформироваться в факторы, которые оказывают непосредственное или опосредованное воздействие на здоровье работников и их удовлетворенность трудом [3, 4].

Можно утверждать, что требования работодателей к видам работ, типам занятости и типам требуемых навыков существенно изменились на протяжении нескольких последних десятилетий. Глобализация, научно-технический прогресс, развитие информационных технологий играют важную роль в этом процессе. Таким образом, влияние соответствующих социально-демографических характеристик на удовлетворенность работников своим трудом также подверглось изменению.

Конечно, удовлетворенность трудом отличается от страны к стране и может быть очень разной в странах с посттранзитивной экономикой, в которых ранее государство обеспечивало рабочие места для всех. С этой точки зрения Cabelkova and Napousek [7] обнаружили на примере данных из Украины, что доверие к государству в странах с переходной экономикой может быть значительно ниже, чем в странах с развитой рыночной экономикой.

В данной статье мы представляем многомерный анализ влияния социально-демографических характеристик, таких как возраст, пол, образование, доход, психоэмоциональная обстановка на рабочем месте и безопасность труда, на удовлетворенность трудом с помощью репрезентативных данных, собранных в Чешской Республике в 2012 году. Мы обнаружили, что, как и в предыдущих исследованиях, женщины показали более высокий уровень удовлетворенности трудом по сравнению с мужчинами. Образование оказалось статистически значимым в одном из трех показателей удовлетворенности трудом. Доход и межличностные отношения на рабочем месте оказались положительно и значимо связаны со всеми тремя показателями удовлетворенности трудом. Большинство лиц, временно исполняющих обязанности,

значительно связаны с двумя из трех показателей удовлетворенности трудом.

Статья имеет следующую структуру. Первый раздел содержит краткий обзор литературы, имеющий целью осветить три направления научных публикаций по удовлетворенности трудом и их эволюцию. Вторым описывает базу данных и методы. В третьем разделе представлены результаты эмпирической модели и итоговые комментарии. В четвертом приводятся краткие выводы.

### **Понятие удовлетворенности трудом в научной литературе**

Литературу по удовлетворенности трудом можно очень условно разделить на три следующих категории: 1) каким образом определить и измерить удовлетворенность трудом; 2) что способствует удовлетворению; 3) как удовлетворенность трудом влияет на другие переменные (личная эффективность, лояльность к фирме, общий уровень благополучия и т. д.). Каждое из этих трех направлений заслуживает отдельного обзора. Возможности данного раздела нашей статьи не претендуют на всеобъемлющий характер обзора литературы по удовлетворенности трудом, а скорее обозначают основные вехи развития научных исследований в данном направлении и место статьи в имеющемся массиве публикаций.

Удовлетворенность трудом — это одно из направлений исследований с очень долгой историей. Еще в 1940 году Роберт Хоппок и Чарльз Одом опубликовали обзор имевшейся литературы по удовлетворенности трудом, в котором обсуждались различные факторы, потенциально способствующие удовлетворению занятых [15]. Среди возможных факторов, дискутируемых в тот период в научной литературе, были: темперамент работника, тип его личности, тип работы, политика управления, охрана труда, возраст, амбиции, физическая среда, доход, услуги по применению профессиональных навыков. Первые попытки построить индекс удовлетворенности трудом с психологической точки зрения появились уже в 1951 году. [5].

Причины удовлетворенности трудом продолжают оставаться важным направлением в научной литературе 1970, 1980 и 1990-х годов. Так, Locke [24] публикует учебное пособие по психологии труда и организационной психологии, в котором природа и причины удовлетворенности трудом были важнейшими темами. Множество других авторов приводили доводы о том, что большая доля литературы по удовлетворенности трудом базируется на корреляционном анализе, в котором отношения причинности имплицитно одобряются большинством психологов. С другой стороны, необходимы теоретические выкладки для того, чтобы обсуждать предполагаемые причины удовлетворенности трудом. В этой связи Locke [25] предлагает использовать теорию эмоций Рэнда в качестве отправной точки для обсуждения концепции удовлетворенности, величины неудовлетворенности, эмоций, деловых качеств работника и их возможной взаимосвязанности.

В начале нынешнего столетия интерес исследователей к проблеме удовлетворенности трудом стал гораздо интенсивнее, чем на протяжении всего предыдущего века. Многие ученые [14, 17, 22, 23, 29, 35] изучили влияние удовлетворенности трудом на различные аспекты успеваемости в рабочем процессе и текучесть кадров. Другая группа исследователей (в основном психологи) [18, 19, 21, 41] изучали факторы и черты характера, способствующие удовлетворенности трудом и мотивации.

Большинство современных публикаций по удовлетворенности трудом фокусируются на изучении удовлетворенности трудом людей определенной профессии или на конкретных причинах удовлетворенности. Например, существует множество научных публикаций относительно удовлетворенности трудом занятых в сфере здравоохранения, в детских дошкольных заведениях, в больницах (в основном медсестер) [18, 19, 21]. Другой блок текущей литературы представляет собой результаты исследований по различным переменным, определяющим удовлетворенность трудом, такими как «ядро самооценки» [42], найм на работу и адаптация на рабочем месте [40], стресс на работе [39], стоимость компании [11]. Данный перечень можно было бы продолжить. Тем не менее современные научные публикации по удовлетворенности трудом в зависимости от таких переменных, как образование, возраст, доход и т. п., на наш взгляд, отсутствуют. Статьи по подобному рода проблематике были наиболее популярны в 1990-е годы. Однако мы готовы предположить, что виды занятости, требования к образованию, возможности участия в труде для молодежи и людей старшего поколения существенно изменились, что соответственно отразилось на социально-демографических переменных.

В нашей статье предпринята попытка проанализировать удовлетворенность трудом на примере Чехии с учетом экономической ситуации и ситуации на чешском рынке труда, принимая во внимание переход от командной экономики к свободному рынку, как описано, например, у Pytlíková и Ericsson [31] или Profit и Sperlich [30]. В статье представлены результаты многомерного анализа влияния возраста, образования, рода занятий, дохода, отношений на рабочем месте на удовлетворенность трудом в Чешской Республике.

### Методы

Для целей нашего анализа мы использовали данные исследования «Наше Общество-2012», проведенного исследовательской группой Центра независимых исследований общественного мнения при Социологическом институте Академии наук Чешской Республики в июне 2012 года. Данные являются репрезентативными для граждан Чешской Республики в возрасте от 15 до 65 лет. Репрезентативность контролируется в соответствии с полом, возрастом и образованием. Географическая репрезентативность обеспечивалась с помощью привлечения сети интервьюеров. Общее число респондентов в исходной выборочной

совокупности составило 1 034. Все интервью были качественными и включены в окончательную выборку. Для данной статьи мы использовали только работающих респондентов, что снизило нашу выборку до 459 респондентов.

Для проверки связи между удовлетворенностью трудом, с одной стороны, и доходом, межличностными отношениями на рабочем месте и социально-демографическими характеристиками работников, с другой, мы оцениваем три модели упорядоченных пробитов, где в качестве зависимых переменных используем соответственно три показателя удовлетворенности трудом: удовлетворенность трудом, тип выбираемой работы в случае ее утраты, удовлетворенность заработной платой.

Мы используем три показателя удовлетворенности трудом в соответствии с вопросами, поставленными в анкете:

- Удовлетворенность трудом измеряется ответом на вопрос: «Насколько Вы удовлетворены своей работой по четырехбалльной шкале?» (1 — полностью удовлетворен, 4 — полностью не удовлетворен).
- Тип работы, которую хотелось бы найти в случае потери существующей работы по четырехбалльной шкале (1 — конкретная работа, 4 — любая работа).
- Удовлетворенность заработной платой измеряется по четырехбалльной шкале (1 — зарабатываю менее, чем заслуживаю, 4 — зарабатываю более, чем заслуживаю).

Для качественной оценки рабочего места респондентам было предложено оценить межличностные отношения по следующей шкале:

- На моем рабочем месте преобладает дружеская и доверительная атмосфера.
- Конструктивное сотрудничество на хорошем уровне, но особенно близких отношений нет.
- Межличностные отношения на рабочем месте в основном холодные и безразличные.
- На моем рабочем месте преобладает атмосфера напряженности и конфликтов.

Показатели занятости структурированы следующим образом: предприниматель, ответственный сотрудник (с подчиненными), квалифицированные и неквалифицированные офисные сотрудники. Кроме этого мы используем возраст, пол и образование в качестве социально-демографических показателей.

### Результаты

Мы просчитали упорядоченные логит-регрессии, с тем чтобы проанализировать детерминанты удовлетворенности трудом в Чешской Республике. Рассматриваем три оценки с использованием трех альтернативных показателей удовлетворенности трудом. Результаты представлены соответственно в табл. 1, 2, 3 для каждого показателя.

Результаты оказываются просто поразительными. Они подтверждают, что личный доход оказывает значительное влияние на удовлетворенность трудом во всех трех моделях. А именно, личный доход положительно сказывается на удовлетворенности трудом

Таблица 1

**Удовлетворённость трудом в Чешской Республике  
по переменной «Удовлетворённость текущей работой»**

Показатель	Удовлетворенность работой 1 — удовлетворен, 4 — не удовлетворен	
	Оценка	Значение
Порог. значение = 1	–1,097	0,085
Порог. значение = 2	1,714	0,008
Порог. значение = 3	4,416	0,000
Порог. значение = 4	6,760	0,000
Возраст	0,001	0,934
Доход	–0,000***	0,000
Плохие отношения на рабочем месте	1,168***	0,000
Мужчины	0,677***	0,001
Начальное образование	0,606	0,202
Среднее (неполное) образование	0,290	0,394
Среднее (полное) образование	0,229	0,482
Предприниматель	–1,633***	0,000
Руководящий работник	–1,172**	0,016
Служащий	–0,588*	0,085
Квалифицированный рабочий	–0,496	0,180
Model fitting info. (significance)		0,000
Cox and Snell Pseudo R-Square	0,338	
Nagelkerke Pseudo R-Square	0,370	
Общее число наблюдений	1034	
Валидные наблюдения	459	

*Примечания:* приведены результаты заказанных логит-оценок. Зависимой является переменная «Удовлетворенность работой». Зависимая переменная принимает значения от 1 до 4, более высокое значение подразумевает удовлетворенность текущей работой. \*, \*\*, \*\*\* обозначают значимость на 0, на 10 %, 5 % или 1 % уровне. Переменные в контрольной группе представляют собой: женский пол, высшее образование, род деятельности, за исключением неквалифицированных работников.

(чем выше доход, тем больше людей удовлетворены). Однако направление причинно-следственных связей в этом влиянии достаточно туманно. Взаимосвязь между доходом и удовлетворенностью трудом достаточно проста — люди, получающие более высокую зарплату, как правило, более довольны работой. Впрочем, может случиться так, что более удовлетворенные респонденты — это сотрудники, работающие лучше других, и поэтому по праву получающие более высокую зарплату. Другими словами, можно утверждать, что более удовлетворенные респонденты склонны более творчески и ответственно подходить к работе, которая укрепляет их чувство собственного достоинства и удовлетворения, и которая, при определенных обстоятельствах, должна приносить более высокий доход (так или иначе, мы частично контролировали род деятельности в модели).

Вполне естественно, что высокий доход соотносится с типом искомой работы в случае потери предыдущей. Конечно, можно утверждать, что более высокооплачиваемые сотрудники, скорее всего, выполняли более специализированную работу, и в этой связи будут

Таблица 2

**Удовлетворённость трудом в Чешской Республике  
по переменной «Вид искомой работы в случае потери»**

Показатель	Тип искомой работы в случае потери 1 — конкретная работа, 4 — любая работа	
	Оценка	Значение
Порог. значение = 1	–1,838	0,002
Порог. значение = 2	0,659	0,281
Порог. значение = 3	2,637	0,000
Порог. значение = 4	4,571	0,000
Возраст	0,021**	0,010
Доход	–0,000*	0,052
Плохие отношения на рабочем месте	0,232**	0,044
Мужчины	–0,411**	0,041
Начальное образование	1,085**	0,019
Среднее (неполное) образование	1,059***	0,001
Среднее (полное) образование	0,874***	0,006
Предприниматель	–1,433***	0,002
Руководящий работник	–1,481***	0,002
Служащий	–1,773***	0,000
Квалифицированный работник	–1,101***	0,003
Model fitting info. (significance)		0,000
Cox and Snell Pseudo R-Square		0,207
Nagelkerke Pseudo R-Square		0,223
Общее число наблюдений	1034	
Валидные наблюдения	459	

*Примечания:* приведены результаты заказанных логит-оценок. Зависимой является переменная «Вид искомой работы в случае потери». Зависимая переменная принимает значения от 1 до 4, наименьшее значение означает «конкретную работу» и наивысшее значение подразумевает «любую работу». \*, \*\*, \*\*\* обозначают значимость на 0, на 10 %, 5 % или 1 % уровне. Переменные в контрольной группе представляют собой: женский пол, высшее образование, род деятельности, за исключением неквалифицированных работников.

склоняться к поиску подобной специализированной деятельности, если потеряют свою первоначальную работу. С другой стороны, на рынке труда присутствуют рабочие места, которые не являются высокооплачиваемыми и, по всей вероятности, не требуют высокой квалификации, поэтому люди, потерявшие работу, с высокой долей вероятности будут искать любую занятость. Возможно также, что респонденты с высоким доходом будут иметь достаточно финансовых резервов, чтобы дожидаться подходящей работы, нежели соглашаться на первую попавшуюся, в то время как респонденты с более низким уровнем доходов должны будут соглашаться на любую доступную работу, иначе они не смогут оплачивать свои счета. Направление причинно-следственных связей между типом искомой работы и доходом может зависеть от типа искомой работы, особенно в случае если человек потерял работу. Люди, которые по каким-либо причинам готовы искать работу дольше и не

Таблица 3

Удовлетворённость трудом в Чешской Республике  
по переменной «Удовлетворённость зарплатой»

Показатель	Удовлетворенность зарплатами 1 — ниже, чем заслуживаю, 4 — выше, чем заслуживаю	
	Оценка	Значение
Порог. значение = 1	–1,929	0,002
Порог. значение = 2	0,270	0,659
Порог. значение = 3	3,622	0,000
Порог. значение = 4	3,974	0,000
Возраст	0,012	0,148
Доход	0,000***	0,007
Плохие отношения на рабочем месте	–0,855***	0,000
Мужчины	–0,153	0,450
Начальное образование	0,490	0,294
Среднее (неполное) образование	–0,389	0,240
Среднее (полное) образование	–0,005	0,988
Предприниматель	1,590***	0,001
Руководящий работник	0,215	0,650
Служащий	0,343	0,310
Квалифицированный работник	0,380	0,300
Model fitting info. (significance)		0,000
Cox and Snell Pseudo R-Square	0,213	
Nagelkerke Pseudo R-Square	0,235	
Общее число наблюдений	1034	
Валидные наблюдения	458	

*Примечания:* приведены результаты заказанных логит-оценок. Зависимой является переменная «Удовлетворенность зарплатой». Зависимая переменная принимает значение от 1 до 4, самое низкое значение обозначает «имея зарплату меньше, чем заслуживаю», а максимальное значение означает «имея зарплату более, чем заслуживаю». \*, \*\*, \*\*\* обозначают значимость на 0, на 10 %, 5 % или 1 % уровне. Переменные в контрольной группе представляют собой: женский пол, высшее образование, род деятельности, за исключением неквалифицированных работников.

соглашаются на первую свободную вакансию, весьма вероятно, дифференцируют работодателей и выберут работу с наиболее высоким доходом.

Отношение между доходом и удовлетворенностью зарплатой также статистически значимо и легко объяснимо. Здесь мы также должны принимать во внимание оба направления причинности. Во-первых, люди с высоким доходом в целом, вероятно, будут искать удовлетворенность в деньгах. Во-вторых, респонденты, которые полагают, что они получают более высокую зарплату, чем заслуживают, могут быть психологически более расслабленными и удовлетворенными своей жизнью, что может быть отражено в их производительности на рабочем месте и их доходе.

### Обсуждение результатов

Результаты, представленные в табл. 1–3, показывают, что качество межличностных отношений на рабочем месте значительно связано со всеми тремя показателями удовлетворенности трудом. Естествен-

но, чем лучше будут отношения на рабочем месте, тем более респонденты будут удовлетворены своей работой. К тому же удовлетворенность трудом будет способствовать созданию хорошей атмосферы на рабочем месте, так как люди, которые более счастливы и удовлетворены на рабочем месте, вероятно, лучше относятся к своим коллегам по работе.

Логично предположить, что люди, не удовлетворенные психологическим климатом на рабочем месте, с высокой долей вероятности отправятся искать какую-либо иную работу. Эта связь оказалась значимой на уровне 5 %. В то же время люди, ищущие работу взамен утраченной, могли иметь такие психологические характеристики, которые явились причиной субъективных или объективных оценок межличностных отношений на рабочем месте в негативную сторону. Однако эта точка зрения нуждается в дальнейшем исследовании психотипа работника.

Взаимосвязь между психоэмоциональной атмосферой на рабочем месте и удовлетворенностью заработной платой оказалась статистически значимой на уровне 1 %. Эта деталь может оказаться интересной с точки зрения службы управления персоналом. Причинно-следственная связь между удовлетворенностью заработной платой и хорошей атмосферой на рабочем месте довольно проста — сотрудники, более удовлетворенные зарплатой, по всей видимости, будут и более лояльными к своему работодателю, и создадут благоприятную психоэмоциональную обстановку на рабочем месте. С другой стороны, если эмоциональная обстановка на работе недостаточно хороша, люди будут требовать большую зарплату, так как работа является слишком энергозатратной.

Существует статистическая связь между полом респондентов и удовлетворенностью трудом в двух из трех моделей в различной степени. Мужчины оказываются менее удовлетворены трудом по сравнению с женщинами и, более вероятно, будут искать конкретную работу в случае потери. Этот вывод соответствует исследованиям Clark [10] или Sloane и Williams [36], которые утверждают следующее: несмотря на то, что женские рабочие места являются более низкооплачиваемыми по сравнению с мужскими, женщины чаще сообщают об удовлетворенности трудом. Понимание гендерных различий нуждается в дальнейшем изучении.

Возраст был статистически значимо связан только с одним из показателей удовлетворенности трудом — чем старше респондент, тем выше вероятность, что он будет искать любую работу в случае потери предыдущей. Эта закономерность свидетельствует о более низких шансах для пожилых людей найти какую-либо работу в Чешской Республике. Эти результаты противоречат выводам Kalleberg и Loscocco [20], которые обнаружили, что возраст положительно связан с удовлетворенностью трудом. Авторы объясняют эти результаты значительным изменением ценности труда с возрастом и увеличением получаемых выгод от работы.

Различия в образовательном уровне оказались статистически значимыми только во второй модели. Начальное и оба типа среднего образования положительно связаны с тенденцией соглашаться на любую работу в случае потери предыдущей, в отличие от респондентов с высшим образованием (были в контрольной группе). Учитывая специализацию университетского образования, этот результат вполне предсказуем.

Наши результаты, предполагающие нулевой эффект влияния образования на удовлетворенность трудом, корреспондируют исследованиям Ross и Reskin [34], которые утверждают, что даже при том, что более образованные люди с высокой долей вероятности будут заниматься трудом, который связан с выполнением контролирующих функций, с людьми, финансовыми потоками, все-таки общее влияние образования на удовлетворенность трудом отсутствует. Возможным объяснением может являться разница в ожиданиях перед началом работы.

Различные виды деятельности оказались статистически значимыми в разной степени. Предприниматели, как правило, демонстрируют более высокую степень удовлетворенности трудом, большую склонность к поиску конкретной работы в случае потери настоящей и большую удовлетворенность доходом. Точно так же оба типа служащих (находящиеся на руководящих позициях и просто служащие) удовлетворены текущей работой и будут искать конкретную работу в случае потери. В данной профессиональной группе не проявилась статистически значимая связь между удовлетворенностью зарплатой и трудом. Другие индикаторы удовлетворенности трудом также не оказались статистически значимыми. В контрольной группе у нас были неквалифицированные или низкооплачиваемые офисные работники.

### Выводы

В данной статье исследуется, каким образом и насколько сильно такие факторы, как пол, возраст, образование, доход, межличностные отношения на рабочем месте, влияют на удовлетворенность трудом в посттранзитивных экономиках на примере Чешской Республики. Мы обнаружили, что влияние этих переменных на удовлетворенность трудом широко освещалась в научной литературе второй половины XX века, в настоящее же время подобного рода публикации чрезвычайно редки. Виды занятости, типы образования и требуемой квалификации, ожидания от работы, вполне вероятно, изменились в последнее десятилетие под влиянием глобализации и технологического прорыва, обусловленного быстрым развитием Интернета и соответствующих информационных технологий, поэтому взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и указанными переменными также могла измениться.

Полученные нами результаты показывают, что доход, психологический климат на рабочем месте положительно и статистически значимо связаны со всеми тремя показателями удовлетворенности трудом. Пол соотносится с удовлетворенностью трудом в двух из трех случаев. Образование оказалось значимым

индикатором только в ситуации поиска работы взамен утраченной. Род деятельности оказался значимым в двух из трех случаев.

### Список литературы

1. Бухтияров И. В., Рубцов М. Ю., Чесалин П. В. Валидизация оценки профессионального стресса у работников офисов // Экология человека. 2012. № 11. С. 20–26.
2. Ведяшкин С. В. Понятие и структура экологии труда (правовой аспект) // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 8. С. 104–106.
3. Сидоров П. И., Гудков А. Б., Унгурияну Т. Н. Системный мониторинг общественного здоровья // Экология человека. 2006. № 6. С. 3–8.
4. Такаев Р. М., Степанов Е. Г., Кондрова Н. С., Фасиков Р. М., Григорьева С. М., Баязитова Г. И. Условия труда и психосоциальные факторы у работников современного стекольного производства // Экология человека. 2011. № 4. С. 9–16.
5. Brayfield A. H., Rothe H. F. An index of job satisfaction // Journal of Applied Psychology. 1951. Vol. 35. P. 307–311.
6. Buchan J. Nurses' turnover: reviewing the evidence, heeding the results? // Journal of Advanced Nursing. 2012. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.06080.x. Cited. 15.11.2012.
7. Cabelkova I., Hanousek J. The Power of Negative Thinking: Corruption Perception and Willingness to Bribe in Ukraine // Applied Economics. 2004. Vol. 36. P. 383–397.
8. Choi J. S., Flynn L., and Aiken L. H. Nursing practice environment and registered nurses' job satisfaction in nursing homes // The Gerontologist. 2012. Vol. 52. P. 484–492.
9. Čihák M. Gender Wage Differentials in the Czech Republic // Czech Journal of Economics and Finance. 2000. Vol. 50. P. 294–297.
10. Clark A. E. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? // Labour Economics. 1997. Vol. 4. P. 341–372.
11. Edmans A. The Link Between Job Satisfaction and Firm Value, with Implications for Corporate Social Responsibility (August 17, 2012) // Academy of Management Perspectives, Forthcoming. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2054066> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2054066>, Cited. 15.11.2012.
12. Franta M., Jurajda S. Occupational gender segregation in the Czech Republic // Czech Journal of Economics and Finance. 2007. Vol. 57. P. 255–271.
13. Gazioglu S. and Tansel A. Job satisfaction in Britain: individual and job related factors // Applied Economics. 2006. Vol. 38. P. 1163–1171.
14. Harter J. K. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis // Journal of applied psychology. 2002. Vol. 87. P. 268–279.
15. Hoppock R. and Odom C. L. Job Satisfaction. Occupations // The Vocational Guidance Journal. 1940. Vol. 19. P. 24–29.
16. Jones R. J., Sloane P. A. Regional differences in job satisfaction // Applied Economics. 2009. Vol. 41. P. 1019–1041.
17. Judge T. A. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review // Psychological bulletin. 2001. Vol. 127. P. 376.
18. Judge T. A. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance // Journal of applied psychology. 2002. Vol. 86. P. 1270.

19. Judge T. A. Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis // *Journal of applied psychology*. 2002. Vol. 87. P. 530–541.
20. Kalleberg A. L. and Loscocco K. A. Aging, Values, and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction // *American Sociological Review*. 1983. Vol. 48. P. 78–90.
21. Kanfer R. Individual Differences in Work Motivation: Further Explorations of a Trait Framework // *Applied Psychology*. 2000. Vol. 49. P. 470–482.
22. Lee R. and Wilbur E. R. Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis // *Human Relations*. 1985. Vol. 38. P. 781–791.
23. Liu D., Mitchell, T., Lee, T., Holtom B., Hinkin T. When Employees Are Out of Step with Co-workers: How Job Satisfaction Trajectory and Dispersion Influence Individual- and Unit-Level Voluntary Turnover // *Academy of management journal*. 2012. Vol. 20. P. 20–25.
24. Locke E. A. What is job satisfaction? // *Organizational Behaviour and Human Performance*. 1969. Vol. 4. P. 309–336.
25. Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette M. D.; Hough L. M., Palo Alto C. A. eds. // *Handbook of industrial and organizational psychology*. Consulting Psychologists Press, 1976.
26. Lorber M and Savič B. Skela Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals // *Croatian Medical Journal*. 2012. Vol. 53. P. 263–270.
27. Nahrgang J. D., Morgeson F. P., & Hofmann D. A. Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes // *Journal of Applied Psychology*. 2011. Vol. 96 (1). P. 71–94.
28. Niskanen T., Naumanen P., & Hirvonen M. L. An evaluation of EU legislation concerning risk assessment and preventive measures in occupational safety and health // *Applied ergonomics*. 2012, Vol. 43 (5). P. 829–842.
29. Patton G. K. K. The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review // *Psychological bulletin*. 2001. Vol. 127. P. 376–407.
30. Profit S. Sperlich S. Non-uniformity of job-matching in a transition economy - A nonparametric analysis for the Czech Republic // *Applied Economics*. 2004. Vol. 36. P. 695–714.
31. Pytlíková M., Eriksson T. Minimum-Wage Increases and Employment: Empirical Evidence from the Czech and Slovak Republic // *Czech Journal of Economics and Finance*. 2002. Vol. 52. P. 614–615.
32. Raptis D. A., Schlegel A., Tschuor C., Clavien P. A. Job Satisfaction Among Young Board-Certified Surgeons at Academic Centers in Europe and North America // *Annals of Surgery*. 2012. Vol. 256, 796-805. doi: 10.1097/SLA.0b013e31827386eb
33. Reid C., Anderson D. J. and Hurst C. Relationships and Mediating Effects of Self-Efficacy, Locus of Control, Coping and the Practice Environment on Self-Efficacy in Nursing and Job Satisfaction in Australian Registered Nurses // 23rd International Nursing Research Congress. Available at: <http://hdl.handle.net/10755/24352123rd>. Cited. 15.11.2012.
34. Ross C. E. and Reskin B. F. Education, control at work, and job satisfaction // *Social Science Research*. 1992. Vol. 21. P. 134–148.
35. Saks Alan M. Antecedents and consequences of employee engagement // *Journal of Managerial Psychology*. 2006. Vol. 21. P. 600–619.
36. Sloane P. J. and Williams H. Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender // *Labour*. 2000. Vol. 14, 473–502. doi: 10.1111/1467-9914.00142. Cited. 15.11.2012.
37. Stefanovic M., Tadic D., Djapan M., & Macuzic I. Software for occupational health and safety risk analysis based on a fuzzy model // *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2012. Vol. 18 (2). P. 127–136.
38. Vänni K., Virtanen P., Luukkaala T. & Nygard C. Relationship Between Perceived Work Ability and Productivity Loss // *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2012. Vol. 18 (3). P. 299–309.
39. Voltmer E., Rosta J., Siegrist J. and Aasland O. G. Job stress and job satisfaction of physicians in private practice: comparison of German and Norwegian physicians // *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2012. Vol. 85. P. 819–828.
40. Warr P. and Inceoglu I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012. Vol. 17. P. 129–138.
41. Weiss H. M. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences // *Human Resources Management Review*. 2002. Vol. 12. P. 173–194.
42. Wu C. H., Griffin M. A. Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction // *Journal of Applied Psychology*. 2012. Vol. 97. P. 331.
43. Zhang A., Tao H. Ellenbecker C. H. Job satisfaction in mainland China: comparing critical care nurses and general ward nurses // *Journal of Advanced Nursing*. Article first published online: 17.10.2012. doi: 10.1111/jan.12033. Cited. 15.11.2012.
44. Żołnierczyk-Zreda D., Bedyńska S. & Warszewska-Makuch M. Work Time Control and Mental Health of Workers Working Long Hours: The Role of Gender and Age // *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2012. Vol. 18 (3). P. 311–320.

## References

1. Bukhtiyarov I. V., Rubcov M. Ju., Chesalin P. V. Clerkship's occupational stress evaluation reliability. *Ekologiya cheloveka* [Human Ecology]. 2012, 11, pp. 20-26. [in Russian]
2. Vedyashkin S. V. Ecology concept and structure of labor (legal aspect). *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University]. 2010, 8, pp. 104-106. [in Russian]
3. Sidorov P. I., Gudkov A. B., Ungurjanu T. N. System monitoring of public health. *Ekologiya cheloveka* [Human Ecology]. 2006, 6, pp. 3-8. [in Russian]
4. Takaev R. M., Stepanov E. G., Kondrova N. S., Fasi-kov R. M., Grigor'eva S. M., Bayazitova G. I. Working conditions and psychosocial factors in the modern glass industry workers. *Ekologiya cheloveka* [Human Ecology]. 2011, 4, pp. 9-16. [in Russian]
5. Brayfield A. H., Rothe H. F. An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1951, 35, pp. 307-311.
6. Buchan J. Nurses' turnover: reviewing the evidence, heeding the results? *Journal of Advanced Nursing*. 2012. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.06080.x. Cited. 15.11.2012.
7. Cabelkova I., Hanousek J. The Power of Negative Thinking: Corruption Perception and Willingness to Bribe in Ukraine. *Applied Economics*. 2004, 36, pp. 383-397.
8. Choi J. S., Flynn L., and Aiken L. H. Nursing practice environment and registered nurses' job satisfaction in nursing homes. *The Gerontologist*. 2012, 52, pp. 484-492.
9. Čihák M. Gender Wage Differentials in the Czech Republic. *Czech Journal of Economics and Finance*. 2000, 50, pp. 294-297.
10. Clark A. E. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*. 1997, 4, pp. 341-372.

11. Edmans A. The Link Between Job Satisfaction and Firm Value, with Implications for Corporate Social Responsibility (August 17, 2012). *Academy of Management Perspectives*, Forthcoming. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2054066> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2054066>, Cited. 15.11.2012.
12. Franta M., Jurajda, S. Occupational gender segregation in the Czech Republic. *Czech Journal of Economics and Finance*. 2007, 57, pp. 255-271.
13. Gazioglu S., and Tansel A. Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*. 2006, 38, pp. 1163-1171.
14. Harter J. K. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*. 2002, 87, pp. 268-279.
15. Hoppock R., and Odom C. L. Job Satisfaction. Occupations. *The Vocational Guidance Journal*. 1940, 19, pp. 24-29.
16. Jones, R.J., Sloane, P.A. Regional differences in job satisfaction, *Applied Economics*, 2009. 41, pp.1019-1041.
17. Judge T. A. The job satisfaction—job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*. 2001, 127, p. 376.
18. Judge T. A. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of applied psychology*. 2002, 86, p. 1270.
19. Judge T. A. Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of applied psychology*. 2002, 87, pp. 530-541.
20. Kalleberg A. L. and Loscocco K. A. Aging, Values, and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction. *American Sociological Review*. 1983, 48, pp. 78-90.
21. Kanfer R. Individual Differences in Work Motivation: Further Explorations of a Trait Framework. *Applied Psychology*. 2000, 49, pp. 470-482.
22. Lee R. and Wilbur E. R. Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*. 1985, 38, pp. 781-791.
23. Liu D., Mitchell T., Lee T., Holtom B., Hinkin T. When Employees Are Out of Step with Co-workers: How Job Satisfaction Trajectory and Dispersion Influence Individual- and Unit-Level Voluntary Turnover. *Academy of management journal*. 2012, 20, pp. 20-25.
24. Locke E. A. What is job satisfaction? *Organizational Behaviour and Human Performance*. 1969, 4, pp. 309-336.
25. Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette M. D.; Hough L. M., Palo Alto C. A. eds. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Consulting Psychologists Press, 1976.
26. Lorber M and Savič B. Skela Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals, *Croatian Medical Journal*. 2012, 53, pp. 263-270.
27. Nahrgang J. D., Morgeson F. P., & Hofmann, D. A. Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 2011, 96 (1), pp. 71-94.
28. Niskanen T., Naumanen P., & Hirvonen M. L. An evaluation of EU legislation concerning risk assessment and preventive measures in occupational safety and health. *Applied ergonomics*. 2012, 43 (5), pp. 829-842.
29. Patton G. K. K. The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*. 2001, 127, pp. 376-407.
30. Profit S., Sperlich S. Non-uniformity of job-matching in a transition economy - A nonparametric analysis for the Czech Republic. *Applied Economics*. 2004, 36, pp. 695-714.
31. Pytlíková M., Eriksson T. Minimum-Wage Increases and Employment: Empirical Evidence from the Czech and Slovak Republic. *Czech Journal of Economics and Finance*. 2002, 52, pp. 614-615.
32. Raptis D. A., Schlegel A., Tschuor C., Clavien P. A. Job Satisfaction Among Young Board-Certified Surgeons at Academic Centers in Europe and North America. *Annals of Surgery*. 2012, 256, pp. 796-805. doi: 10.1097/SLA.0b013e31827386eb. Cited. 15.11.2012.
33. Reid C., Anderson D. J. and Hurst C. Relationships and Mediating Effects of Self-Efficacy, Locus of Control, Coping and the Practice Environment on Self-Efficacy in Nursing and Job Satisfaction in Australian Registered Nurses. *23rd International Nursing Research Congress*. Available at: <http://hdl.handle.net/10755/24352123rd>. Cited. 15.11.2012.
34. Ross C. E. and Reskin B. F. Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*. 1992, 21, pp. 134-148.
35. Saks Alan M. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 2006, 21, pp. 600-619.
36. Sloane P. J. and Williams H. Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender. *Labour*. 2000, 14, pp. 473-502. doi: 10.1111/1467-9914.00142. Cited. 15.11.2012.
37. Stefanovic M., Tadic D., Djapan M., & Macuzic I. Software for occupational health and safety risk analysis based on a fuzzy model. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2012, 18 (2), pp. 127-136.
38. Vänni K., Virtanen P., Luukkaala T. & Nygard C. Relationship Between Perceived Work Ability and Productivity Loss. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2012, 18 (3), pp. 299-309.
39. Voltmer E., Rosta J., Siegrist J., and Aasland O. G. Job stress and job satisfaction of physicians in private practice: comparison of German and Norwegian physicians. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2012, 85, pp. 819-828.
40. Warr P. and Inceoglu I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012, 17, pp. 129-138.
41. Weiss H. M. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resources Management Review*. 2002, 12, pp. 173-194.
42. Wu C. H., Griffin M. A. Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 2012, 97, p. 331.
43. Zhang A., Tao H. Ellenbecker C. H. Job satisfaction in mainland China: comparing critical care nurses and general ward nurses. *Journal of Advanced Nursing*, Article first published online: 17.10.2012. doi: 10.1111/jan.12033. Cited. 15.11.2012.
44. Żołnierczyk-Zreda D., Bedyńska S. & Warszevska-Makuch M. Work Time Control and Mental Health of Workers Working Long Hours: The Role of Gender and Age. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2012, 18 (3), pp. 311-320.

#### Контактная информация:

Киселева Людмила Сергеевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры Экономики, организации и управления производством ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет» Министерства образования и науки России

Адрес: 625000, г. Тюмень, ул. Володарского, д. 38  
E-mail: kiseleva-l@mail.ru