

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-80>

УДК 331.1

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ: ІМІГРАНТИ З КОЛИШНЬОГО СРСР В ІРЛАНДІЇ

INVESTIGATING THE LEVEL OF JOB SATISFACTION: WORKING IMMIGRANTS FROM FORMER USSR IN IRELAND

Суран О.MSc in International Business,
Dublin Institute of Technology, Ireland
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4013-4900>**Suran Oleksander**

Dublin Institute of Technology, Ireland

Це дослідження було розроблено з метою розширення та збагачення теми задоволеності роботою. Значною причиною цього дослідження було можливість провести його на популяції іммігрантів з колишнього Радянського Союзу, що не було зроблено раніше в Ірландії. Ця стаття представляє дослідження, яке зосереджене на рівні задоволеності роботою серед іммігрантів із колишнього СРСР, які зараз працюють в Ірландії, зокрема в Дубліні. Дослідження, що стало частиною магістерської дисертації, використовує багатофакторний підхід для вивчення задоволеності роботою через призму робочих, індивідуальних та організаційних змінних. Дослідження також враховує вплив культурного контексту, використовуючи культурні виміри Г. Хофстеде та Г. Бонда, щоб оцінити, як культурні відмінності можуть впливати на рівень задоволеності роботою. Учасників дослідження розділили на дві групи: BALTA (іммігранти з Балтійських країн) та SovCamp (іммігранти з інших 12 колишніх республік СРСР). Результати показали, що обидві групи повідомили про високий рівень задоволеності роботою, хоча група BALTA в цілому була більш задоволена, ніж група SovCamp. У висновках пропонується, щоб майбутні дослідження враховували багатокультурну перспективу при вивченні задоволеності роботою серед іммігрантів у різних країнах. Такий підхід може дати глибше розуміння того, як покращити задоволеність роботою, яка, як зазначається в статті, має значні переваги, такі як підвищена лояльність, продуктивність та загальне щастя. Автор підкреслює важливість задоволеності роботою, пов'язуючи її з позитивними результатами як для працівників, так і для організацій, включаючи кращу продуктивність і щасливіше робоче середовище. Організаційна відданість разом із співпрацею з колегами та стосунками з керівником, а також характеристики роботи, такі як використання навичок, ясність завдань і задоволеність зарплатою були визначені як найбільш впливові фактори, що мають значний вплив на задоволеність роботою.

Ключові слова: задоволеність роботи, іммігранти, Ірландія, СРСР, фактори, що впливають на задоволеність роботою.

Article is based on my own dissertation completed during Master in International Business Dissertation preparation and investigates the level of job satisfaction experienced by immigrants from former USSR working in Ireland. Firstly, for the purpose of this research, job satisfaction is examined under three characteristics of job, individual and organisational variables, which are said to be among the most influential factors, which could affect the level of job satisfaction. Relationships between job satisfaction and the above three factors have been examined. Also the impact of the cultural context based on the Hofstede and Bond's cultural dimensions is investigated and its influence on the level of job satisfaction is recorded. Secondly, current research has been based on the questionnaire distributed among immigrants on the streets of Dublin, originating from 15 former republics of Soviet Union presently working in Ireland. Finally, both groups of immigrants, BALTA (immigrants from Baltic states) and SovCamp (immigrants from former 12 republics of USSR) have reported a high level of job satisfaction, with respondents from the former group being more satisfied with their jobs than the latter. Possible future research on the level of job satisfaction experienced by immigrants in different countries should incorporate this new differentiated look through the lens of multiculturalism, which will help to develop a better understanding of such an important issue as raising job satisfaction among immigrants. The author emphasizes the importance of job satisfaction, linking it to positive outcomes for both employees and organizations, including improved productivity and a happier work environment. Organizational commitment, along with collaboration with colleagues and relationships with supervisors, as well as job characteristics such as skill utilization, task clarity, and salary satisfaction, have been identified as the most influential factors significantly impacting job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, immigrants, Ireland, USSR, factors affecting job satisfaction.



Постановка проблеми. Задоволеність роботою є одним із важливих напрямків досліджень, який досяг найвищого рівня за останні 36 років, згідно зі статтею Т. Брауер 2023 року в *Forbes* [5]. Відтак цей феномен є ключовим поняттям у сфері управління персоналом та організаційної психології. Це дослідження спрямоване на аналіз факторів, що впливають на задоволеність роботою, зокрема серед іммігрантів з колишнього СРСР в Ірландії. Існує багато чинників, що можуть пояснити рівень задоволеності або незадоволеності працівників своєю роботою. Попри значну кількість різних підходів до визначення факторів, що впливають на задоволеність роботою, багато дослідників погоджуються, що задоволеність роботою залежить і визначається трьома характеристиками, які тісно пов'язані між собою: індивідуальні, організаційні та характеристиками самої роботи.

Попри те, що визначення терміна «задоволеність роботою» має висловлювати простий зв'язок між людиною, яка виконує роботу, та кількістю приємних вражень, які вона від неї отримує, дослідники не згодні з тими, хто визначає це занадто просто. Задоволеність працівників є однією з найбільш часто досліджуваних концепцій у сучасній літературі, про що свідчать 5000 статей та дисертацій, написаних на цю тему [9].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливий внесок у розвиток теоретичних, методичних та організаційних аспектів задоволеності роботою здійснили А. Маслоу, Ф. Герцбергер, Й. Тінг, Г. Черчилль, Р. Мовдей, С. Де Бурка, Н. Малхотра та інші. Водночас питання рівня задоволеності роботою іммігрантів з колишнього СРСР в Ірландії станом на сьогодні ще не було належним чином досліджено.

Формулювання цілей статті. У контексті цього дослідження, термін «задоволеність роботою» визначається як здатність людини отримувати та відчувати задоволення від різних аспектів своєї роботи. Організаційні налаштування, демографічні змінні та загальні характеристики роботи є основою для цього дослідження, а також мотиваційна теорія А. Маслоу «ієрархія потреб» та зовнішні та внутрішні фактори Ф. Герцберга. Визначення рівня задоволеності працівників роботою означає оцінку їхнього ставлення до роботи, оскільки це дослідження стосується ставлення працівників, а не їхньої поведінки. Хоча поведінка є важливим предиктором задово-

леності роботою, вона виходить за межі цього дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Які фактори впливають на задоволеність роботою?

Згідно з дослідженням Й. Тінга [23], існують три набори факторів, які мають суттєвий вплив на рівень задоволеності роботою. Це характеристики роботи, індивідуальні та організаційні характеристики:

Характеристики роботи включатимуть особисті потреби або просто внутрішні та зовнішні потреби, описані А. Маслоу [17] та Ф. Герцбергом [11] як особисті бажання; дуже часто в літературі вони згадуються як характеристики, що стосуються певних умов, які відчувають працівники на різних типах робіт, і включатимуть задоволення оплатою праці, про яке повідомляють Т. Чако [6], Р. Руст [22]; кар'єрне зростання (підвищення) згідно з Й. Тінгом [23]; чіткість завдань (ступінь, до якого робочі завдання та правила чітко повідомляються) згідно з Г. Черчиллем [7] та Дж. Іванчевичем [15]; використання навичок (ступінь, до якого робота дозволяє використовувати навички) згідно з П. Рендаві [21], Г. Черчиллем [7]; значущість завдання (ступінь, до якого людина вважає, що її робота сприяє досягненню організаційних цілей) згідно з Й. Тінгом [23].

Організаційні характеристики включатимуть організаційну прихильність, проаналізовану Дж. Мейєром і Н. Алленом [18]; підтримка з боку керівника згідно з Р. Рустом [22]; співпраця між колегами згідно з Б. Бабіном і Дж. Болесом [1], Й. Тінгом [23].

Демографічні характеристики або особисті характеристики включатимуть оцінку рівня задоволеності роботою щодо змінних віку, проаналізованого Ф. Герцбергом [11]; гендеру згідно з Дж. Хантом і П. Саулом [14]; стажу роботи згідно з Ф. Герцбергом [11]; Р. Мовдеєм, Л. Портером і Р. Стієрсом [19].

Методологія, використана в дослідженні
1. Два підходи до вирішення проблеми задоволеності роботою

Існують два підходи в науці, пояснюють Г. Беррелл і Г. Морган [4], згідно з якими вчені судять про природу соціального світу та спосіб його дослідження. Це позитивізм і феноменологія або анти-позитивізм. Позитивізм – це підхід, який акцентує увагу на використанні методів природничих наук для соціальних досліджень, продовжує С. Де Бурка [10]. Для позитивіста світ існує зовні, його слід вимірювати об'єктивними методами.

На відміну від феноменологічних досліджень, де світ не відокремлюється від спостерігача і має бути вивчений з точки зору окремих осіб, наполягає С. Де Бурка [10].

Це дослідження базується на позитивістському підході. На основі ретельного огляду літератури були сформульовані гіпотези та ідентифіковані ключові змінні. Для позитивістського дослідника реальність існує зовні, вона єдина, позачасова і універсальна, як зазначають Н. Малхотра і Д. Біркс [16]. Тому вона характеризується гіпотетико-дедуктивним підходом, як визначено у С. Де Бурка [10]. Через гіпотезування фундаментальних законів і потім через процес дедукції, визначення істинності або хибності твердження, дослідник зможе відповісти на свої дослідницькі питання.-

Згідно з Н. Малхотра і Д. Біркс [16], дизайн дослідження можна класифікувати на дослідження, що є дослідницькими або остаточними. Основною метою цього дослідження є надання опису. Описовий підхід дозволяє детально охарактеризувати та інтерпретувати рівень задоволеності роботою серед іммігрантів.

Навпаки, дослідницьке дослідження надає уявлення про розуміння маркетингових явищ. Воно також може бути використане для більш точного визначення проблеми, а потім перейти до підтвердження висновків, використовуючи остаточний дизайн.

Основна відмінність між дослідницьким і описовим дослідженням, пояснюють Н. Малхотра і Д. Біркс [16], полягає в тому, що описове дослідження формулює конкретні дослідницькі питання та гіпотези, тоді як дослідницьке дослідження прагне досягти глибокого розуміння проблеми або ситуації.

2. Досліджувані гіпотези

Гіпотеза 1: переважна більшість працівників з колишнього СРСР буде демонструвати високий рівень задоволеності роботою. Дослідники, такі як Г. Борджас [3], дійшли висновку, що однією з основних причин, через яку емігранти залишають свою країну, є грошова (економічна) причина, щоб вони могли надсилати значні суми грошей додому для підтримки своїх родин або фінансування покупки землі (нерухомості). Отже, вони повинні бути задоволені своєю роботою, тому що це допомагає здійснити їхні мрії.

Гіпотеза 2: загальний рівень задоволеності роботою серед працюючих громадян трьох Балтійських країн буде нижчим, ніж серед громадян з решти дванадцяти республік СРСР.

Ця гіпотеза узгоджується з висновками А. Маслоу [17] і Ф. Герцберга [11]. Згідно з ієрархією потреб А. Маслоу, високі потреби, такі як самореалізація та самоповага, не можуть бути задоволені без спочатку задоволення нижчих потреб, таких як фізіологічні потреби та потреби в безпеці. Варто зауважити, що працівники з Балтійських країн, досягнувши задовільного рівня основних потреб у себе вдома, будуть більш занепокоєні вищими потребами в Ірландії відповідно до теорії А. Маслоу.

Гіпотеза 3: рівень задоволеності роботою серед людей з колишнього Радянського Союзу, які мають вищу або спеціальну технічну освіту, що вимагає трьох-п'яти років навчання, буде рівним тим, хто має лише початкову або середню освіту.

Ця гіпотеза суперечить дослідженню, проведеному А. Кларком і А. Освальдом [8], результати якого свідчать, що при постійному доході задоволеність знижується зі зростанням рівня освіти. Виконуючи завдання, які вважаються значно нижчими від їхнього рівня кваліфікації, дуже ймовірно, що ці люди будуть задоволені своєю роботою, оскільки вони намагаються забезпечити своє фінансове майбутнє вдома. Вони наполегливо працюють сьогодні заради майбутніх поколінь.

Підгіпотеза перша: дослідити змінні, пов'язані із задоволеністю роботою серед іммігрантів з колишнього СРСР, і визначити найважливіші з них з точки зору впливу на рівень задоволеності роботою. Задоволеність роботою як предмет дослідження є надзвичайно широкою областю. Існує багато дослідників, які звітували про різні змінні, які, на їхню думку, та за висновками їхніх досліджень, були найважливішими для досягнення відповідного рівня задоволеності роботою. Тому було б марною тратою ресурсів і дорогоцінного часу не протестувати набір найважливіших змінних, визначених дослідженнями Ф. Герцберга [11] та Й. Тінга [23] в контексті іммігрантів з колишнього СРСР в Ірландії. Було б цікаво зробити висновок щодо того, чому саме ці змінні особливо актуальні серед іммігрантів з колишнього Радянського Союзу та що можна зробити для підвищення рівня їхньої задоволеності роботою.

Підгіпотеза друга: співвіднести результати дослідження рівня задоволеності роботою серед працівників з колишнього СРСР з п'ятьма культурними вимірами Г. Хофстеде. Оскільки Ірландія готується прийняти нові хвилі іммігрантів у майбутньому, питання

мотивації цих іноземних працівників є важливим як ніколи раніше. Ми сподіваємося, що результати цього дослідження можна буде використати для підвищення рівня задоволеності роботою серед іммігрантів з колишнього СРСР. Хоча застосування його результатів буде виправдане лише для обмеженої когорти працівників, переважно культурно визначеної. Застосовність його висновків до різних груп іммігрантів, що походять з інших країн, окрім СРСР, є досить обмеженою.

3. Дизайн анкети

Анкета була розроблена автором спеціально російською мовою, як основною мовою спілкування серед колишніх громадян СРСР. Іммігранти та емігранти були основною цільовою аудиторією цього дослідження.

Анкета складається з шести частин.

Частина № 1 містить питання:

– Чи працюєте ви в даний момент? Якщо ні, опитування завершується через очевидну причину.

– Якої ви національності? Надано вибір з 15 національностей колишнього СРСР.

Частина № 2 містить питання:

– Скільки вам років?

– Який ваш найвищий рівень освіти? Надано вибір від початкової школи до університету.

– Як довго ви працюєте в Ірландії? Від 0-6 місяців до більше ніж 2 років.

– Як довго ви працюєте у поточного роботодавця? Від 0-6 місяців до більше ніж 2 років.

Частина № 3 містить питання:

– Вкажіть ваш рівень задоволення або незадоволення за наступними пунктами: зарплата, просування по службі, ясність завдань, використання навичок, значущість завдань.

Частина № 4 містить питання:

– Вкажіть ваш рівень задоволення або незадоволення за наступними пунктами: співпраця з колегами, як люди ладять між собою, рівень підтримки серед колег.

Частина № 5 містить питання:

– Вкажіть ваш рівень задоволення або незадоволення за наступними пунктами: підтримка з боку керівництва, оцінка вашої роботи керівником, увага керівництва до проблем працівників.

Частина № 6 містить питання:

– Вкажіть ваш рівень згоди або незгоди з наступними твердженнями:

– Я не планую залишати свою роботу в найближчому майбутньому: від «повністю згоден» до «повністю не згоден» з 5 рівнями.

– В цілому я задоволений рівнем підтримки працівників-іммігрантів у компанії: від «повністю згоден» до «повністю не згоден» з 5 рівнями.

Якщо компанія потрапить у скрутне становище, я зроблю все можливе, щоб допомогти їй: від «повністю згоден» до «повністю не згоден» з 5 рівнями.

Висновки та рекомендації. Висновок щодо гіпотези № 1. Дані дослідження чітко підтримують цю ідею та узгоджуються з дослідженнями А. Маслоу [17] та Ф. Херцберга [11]. Не дивно, що багато іммігрантів займають найгірші роботи і в той же час задоволені ними. Варто зазначити, що в цілому жінки були більш задоволені своєю роботою, ніж чоловіки, і виявились більш освіченими, ніж чоловіки. Ми підозрюємо, що основною причиною задоволення іммігрантів своєю роботою в Ірландії є безпека і стабільні пропозиції роботи, а також гідна зарплата порівняно з їхньою рідною країною.

Висновок щодо гіпотези № 2. На відміну від нашої гіпотези, це зовсім не підтвердилось. Виявилось, що іммігранти з Балтійських держав є більш задоволені роботою в Ірландії, ніж люди з решти дванадцяти радянських республік. Можливо, є кілька причин цього. Причина № 1 – можливе тривале перебування в Ірландії, яке могло призвести до переоцінки їхніх потреб. Люди схильні значною мірою цінувати нематеріальні винагороди після вирішення фінансових проблем, і якість життя в цілому, як стверджує Орган [20], стає абсолютною цінністю. Можлива причина № 2 – мова. Громадяни з Балтійських країн усвідомили цінність англійської як засобу міжнародного спілкування. Тим часом ті, хто з решти колишнього Радянського Союзу, звикли використовувати російську мову як міжнародний засіб спілкування. Можливість вільно спілкуватися на роботі та легкість соціалізації роблять життя балтійських громадян більш збалансованим, тому вони більш щасливі. Нарешті, причина № 3 стосується непристосованості, з якою стикаються громадяни з 12 колишніх радянських республік порівняно з балтійськими громадянами. Також, як зазначено Г. Хофстедом і М. Бондом [13], східноєвропейці, а також багато азійських націй не кидають виклик управлінню, а натомість намагаються вибудувати міцні та хороші стосунки. У Китаї це явище відоме як «збереження обличчя управлінців». Відстань влади є суворим правилом навіть у сучасній Україні.

Висновок щодо гіпотези № 3. Гіпотеза №3 також не була повністю підтверджена. Згідно з інформацією на сайті Міністерства підприємництва, торгівлі та зайнятості Ірландії (див. електронні ресурси на www.entemp.ie/immigrants), більшість іммігрантів, які працюють за схемами робочих дозволів, зайняті в сферах обслуговування, будівництва та виробництва. Ці іммігранти отримують роботу, яка значно нижча за їхні кваліфікації і часто не відповідає їхньому ступеню освіти. Отже, не дивно, що іммігранти з вищою освітою не задоволені використанням своїх навичок. Щодо рівня задоволеності стосунками з колегами ніяких пояснень запропонувати не можна. Однак, ймовірно, низький рівень задоволення стосунками з колегами був викликаний самою роботою. Рутинні роботи можуть викликати цей ефект, оскільки висококваліфіковані люди більше звикли до творчих, ніж до рутинних робіт, а їхні колеги є людьми з низькою або відсутньою освітою. Це протиріччя між некваліфікованою роботою та колегами з різними поглядами і ставленням могло спричинити цей низький рівень задоволення серед добре освічених респондентів.

Висновки щодо підгіпотези № 1. Результати дослідження виявили, що змінні організаційних характеристик мають найбільший вплив та найвищу кореляцію з рівнем задоволеності роботою серед досліджуваної груп. Це: організаційна відданість, стосунки з колегами та стосунки з керівником. Незважаючи на те, що інші змінні, такі як задоволеність зарплатою або ясність завдань, також важливі та критичні для визначення рівня задоволеності роботою, без трьох раніше згаданих змінних організаційних характеристик неможливо встановити стан задоволення роботою. Тут результати цього дослідження надають додаткові докази на підтримку теорії Ф. Херцберга [11], де зарплата та просування відіграють роль санітаizerів, без наявності яких задоволення роботою не відбудеться. Однак, як тільки ці фактори були успішно «подолані», високий рівень факторів, таких як стосунки з колегами, які представляють інтереси в своїй основі, на відміну від попередніх, які представляють зовнішні фактори, також потрібно успішно адаптувати. Змінна «тривалість роботи у поточного роботодавця» представляє собою тривалість роботи, і огляд літератури показує, що чим довше тривалість роботи, тим більший рівень задоволення роботою буде. Те ж саме стосується віку респондентів, де чим старший працівник, тим

більше він/вона готовий залишитися з тим же роботодавцем, тим самим збільшуючи свій рівень задоволення роботою. Ці результати частково є реплікою результатів дослідження Й. Тінга [23], де характеристики роботи та організаційні характеристики виявились функцією організаційної відданості. Іммігранти з Радянського Союзу, особливо з України, Росії, Молдови та Білорусі, намагаються уникати невизначеності наскільки це можливо. Однак, як тільки вони оселяються в країні зі стабільним попитом на робочу силу, де економічні умови позитивні, іммігранти намагаються забезпечити своє майбутнє не лише на короткий період від двох до чотирьох років, а також на довший період, оскільки багато з них заощаджують гроші, щоб купити нерухомість або землю вдома, а деякі навіть планують залишитися в Ірландії назавжди.

Висновки щодо підгіпотези № 2. Згідно з Г. Хофстеде [12], східноєвропейці вважають рішення своїх керівників і намагаються уникати конфліктів на роботі якомога довше. У той же час, інша змінна, названа «тривалість роботи у поточного роботодавця» або просто тривалість роботи, може вказувати на відносну «відстань влади», яка існує між працівниками та їхніми керівниками. У цьому випадку можна з упевненістю стверджувати, що відстань влади існує і є досить значною, виявляючись більшою, ніж між ірландськими працівниками та ірландським управлінським персоналом. Г. Хофстеде [12] зазначає, що Ірландія знаходиться на шкалі, де відстань влади існує у дуже слабкій формі, але на відміну від ірландських громадян іммігранти з колишнього Радянського Союзу живуть і працюють в Ірландії відповідно до своїх традицій. Незважаючи на те, що багато з них висловили своє розчарування нерівною політикою, яка існує в багатьох ірландських компаніях, особливо щодо просування та зарплати за одну і ту ж роботу, іммігранти оцінили свої стосунки з керівниками як задовільні. Що стосується конструкції маскулітності/фемінності, то результати нашого дослідження показують, що рівні можливості між чоловіками та жінками в їхніх рідних країнах існують, проте, як було доведено у дослідженнях, проведених, наприклад, Р. Растром [22] на практиці це не більше ніж декларація намірів щодо рівності. Багато жінок у колишніх радянських країнах ще повинні довести, що вони рівні чоловікам у своїх прагненнях до лідерства та успіху і в той же час володіють такими якостями, яких у чоловіків немає.

Висновки. Це дослідження було розроблено з метою розширення та збагачення теми задоволеності роботою. Значною причиною цього дослідження було можливість провести його на популярній іммігрантів з колишнього Радянського Союзу, що не було зроблено раніше в Ірландії. Ми вирішили повторити дослідження Й. Тінга [23], оскільки його ідея, що задоволеність роботою може бути краще пояснена трьома наборами змінних, а не одним, підтвердилася. Результати цього дослідження вказують на те, що характеристики роботи, а також організаційні характеристики є найважливішими факторами, що визначають рівень задоволеності роботою. Дійсно, такий складний конструктив, як задоволеність роботою, не може бути пояснений лише одним фактором, а скоріше багатьма. Тому це було викликом для цього дослідження вирішити, які фактори включити в аналіз. З цього дослідження можна зробити два важливих висновки. По-перше, високо корельовані організаційні змінні, такі як стосунки з колегами та стосунки з керівником, а також організаційна відданість, чітко корельовані між собою і, дійсно, з характеристиками роботи, такими як задоволеність зарплатою, просуванням, використанням навичок і ясність завдань. Ми виявили, що ці змінні мають високо корельовані стосунки з організаційною відданістю, що свідчить про те, що вони можуть бути функцією останньої. Й. Тінг [23] у своєму дослідженні знайшов таке ж співвідношення між змінними, проводячи дослідження серед федеральних працівників США. Цей факт не можна ігнорувати, оскільки він показує можливість ширшого використання нашого дослідження для інших іммігрантських спільнот або, дійсно, для ірландських працівників. Однак це не без недоліків, оскільки для визначення задоволеності працівників сто-

сунками з колегами або керівниками використовувалась лише одна змінна. Також лише одна змінна була вибрана для представлення такого важливого конструктиву, як організаційна відданість. Ми підтримуємо рішення дослідження Г. Черчилля, Н. Форда і О. Уокера [7], в якому було вирішено використовувати кілька елементів у кожному компоненті шкали задоволеності. Таким чином, кожна змінна організаційних характеристик могла б мати кращу вимірну точність, ніж в нашому дослідженні. По-друге, було б більш доцільно дослідити рівень задоволеності роботою серед іммігрантів у довгостроковому дослідженні в майбутньому. Якщо рівень задоволеності можна оцінити відразу після прибуття в Ірландію, а потім виміряти через рік, то вимірний рівень задоволеності міг би бути більш точним. Наприклад, Т. Бейтмен і С. Страссер [2] оцінили передумови організаційної відданості в будинках для літніх людей і зробили це протягом одного року. Зрозуміло, що довготривале дослідження вимагатиме більше ресурсів і займе більше часу для завершення, але результати загалом є більш надійними порівняно з одноразовою технікою. Також ми виявили, що вища освіта не обов'язково призводить до нижчого рівня задоволеності роботою в порівнянні з тими, хто має низьку освіту. Ці висновки суперечать широко прийнятій тезі та дослідженню А. Кларка і А. Освальда [8], що вищі прагнення ставлять вищі вимоги до роботи, і, отже, призводять до нижчого рівня задоволеності.

Організаційна відданість разом із співпрацею з колегами та стосунками з керівником, а також характеристики роботи, такі як використання навичок, ясність завдань і задоволеність зарплатою були визначені як найбільш впливові фактори, що мають значний вплив на задоволеність роботою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Babin B. J., Boles J. S. (1996) The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction. *Journal of Retailing*, vol. 72, no. 1, pp. 57–75.
2. Bateman T. S., Strasser S. A. (1984) Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organisational Commitment. *Academy of Management Journal*, vol. 27, pp. 95–112.
3. Borjas G. (1979) Job Satisfaction, Wages and Unions. *Journal of Human Resources*, vol. 14, no. 1, pp. 21–40.
4. Burrell G., Morgan G. (1979) Sociological Paradigms and Organisational Analysis. Heinemann, London, 427 p.
5. Brower T. Job Satisfaction Is Rising: What's Behind The Surprising Trend. *Forbes*: website. Available at: [https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2023/06/04/job-satisfaction-is-rising-whats-behind-the-surprising-tend](https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2023/06/04/job-satisfaction-is-rising-whats-behind-the-surprising-trend)
6. Chacko T. I. (1983) Job and Life Satisfaction: A Causal Analysis of Their Relationship. *Academy of Management Journal*, vol. 26, no. 1, pp. 163–169.
7. Churchill G. A., Ford N. M., Walker O. C. (1974) Measuring the Job Satisfaction of Industrial Salesmen. *Academy of Marketing Research*, vol. 11, pp. 254–560.

8. Clark A. E., Oswald A. J. (1995) Satisfaction and Comparison Income. Centre for Economic Performance, London School of Economics.
9. Cranny C. J., Smith K. P., Stone E. F. (1992) The Construct of Job Satisfaction. In: Cranny C. J., Smith P. C., Stone E. F. (Eds.) Job Satisfaction. Lexington Books, New York, NY.
10. De Burca S. (1995) A Network Approach to Business-to-Business Exchange Relationships: Key Meta-Theoretical Assumptions. *Irish Marketing Review*, vol. 8, pp. 117–125.
11. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. (2003) The Motivation to Work. Transaction Publishers, New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.).
12. Hofstede G. (1980) Cultural Consequences: International Differences in Work-Related Values, Beverly Hills, CA: Sage.
13. Hofstede G., Bond H. (1984) The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth. *Organisational Dynamics*, vol. 12, no. 5, pp. 75–115.
14. Hunt J. W., Saul P. N. (1975) The Relationship of Age, Tenure and Job Satisfaction in Males and Females. *Academy of Management Journal*, vol. 18, pp. 690–702.
15. Ivanchevich J. M., Donnelly J. M. (1968) Job Satisfaction Research: A Manageable Guide for Practitioners. *Personnel Journal*, vol. 47, pp. 172–177.
16. Malhotra N., Birks D. (2000) Marketing Research: An Applied Approach. 3rd Edition. Prentice Hall, New Jersey, 835 p.
17. Maslow H. (1954) Motivation and Personality. New York: Harper and Row, 369 p.
18. Meyer J. P., Allen N. J. (1991) A Three-Component Conceptualisation of Organisational Commitment. *Human Resource Management Review*, vol. 1, pp. 61–98.
19. Mowday R., Porter L., Steers R. (1982) Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.
20. Organ D. W. (1977) A Reappraisal on Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis. *Academy of Management Review*, pp. 46–53.
21. Rendavey P. G., Ling C. C., Dickie L. (2001) Influences on Aviation Employees' Performance in South East Asia: A Multivariate Analysis of Job Satisfaction Variables. Curtin University of Technology, Australia.
22. Rust R., Stewart G. L., Miller H., Pielack D. (1996) The Satisfaction and Retention of Frontline Employees. *International Journal of Service Industry Management*, vol. 7, no. 5, pp. 35–67.
23. Ting Y. (1997) Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees. *Public Personnel Management*, vol. 26, no. 3, pp. 313–324.