



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2022. Т. 22, вып. 4. С. 395–400  
*Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2022, vol. 22, iss. 4, pp. 395–400  
<https://soziopolit.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1818-9601-2022-22-4-395-400>, EDN: JZUTTK

Научная статья  
УДК 316.472

## Удовлетворенность сотрудников социальных служб работой в период организационных изменений



И. Ю. Суркова , Н. В. Моисеенко, О. В. Андриященко

Поволжский институт управления имени П. А. Столыпина – филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Россия, 410012, г. Саратов, ул. Московская, д. 164

Суркова Ирина Юрьевна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом, [irina\\_surkova@mail.ru](mailto:irina_surkova@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0002-5483-0128>

Моисеенко Наталья Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом, [mois1971@rambler.ru](mailto:mois1971@rambler.ru), <https://orcid.org/0000-0001-6816-5555>

Андриященко Оксана Владимировна, кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом, [deskew@yandex.ru](mailto:deskew@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0002-2721-4952>

**Аннотация.** В статье представлены результаты комплексного исследования учреждений социальной поддержки населения и центров занятости населения, реализованного по заказу Министерства труда и социальной защиты Саратовской области. В теоретической рамке фиксируются ключевые для данной темы авторы и маркируются основные подходы к пониманию удовлетворенности. Отмечается комплексность данного феномена, что порождает разнообразие трактовок как в зарубежной, так в отечественной исследовательской традиции. Используется авторский опросник факторов удовлетворенности, среди которых основное внимание уделено системе материальной и нематериальной мотивации, условиям труда (материально-техническое обеспечение, удобство индивидуального рабочего места), режиму труда и отдыха (график работы, наличие переработок), субъективному восприятию трудовой деятельности как значимой и интересной. Полученные данные представлены в детализации по подразделениям и категориям должностей (руководящий состав, рядовые специалисты). Отдельно делается акцент на изменениях, произошедших в трудовой деятельности сотрудников социальных служб в связи с пандемией COVID-19, их влиянии на удовлетворенность персонала. Отмечается, что, несмотря на повышение статуса социальных профессий в период пандемии, материальное стимулирование по-прежнему отстает от объема выполняемой работы, что неизбежно сказывается на уровне удовлетворенности сотрудников организаций социальной сферы.

**Ключевые слова:** удовлетворенность работой, социальные службы, социальная работа, пандемия, организационные изменения

**Для цитирования:** Суркова И. Ю., Моисеенко Н. В., Андриященко О. В. Удовлетворенность сотрудников социальных служб работой в период организационных изменений // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2022. Т. 22, вып. 4. С. 395–400. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2022-22-4-395-400>, EDN: JZUTTK

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

### Professional satisfaction of social service employees with under organizational changes

I. Yu. Surkova , N. V. Moiseenko, O. V. Andryuschenko

Stolypin Volga Region Institute of Administration of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 164 Moskovskaya St., Saratov 410012, Russia

Irina Yu. Surkova, [irina\\_surkova@mail.ru](mailto:irina_surkova@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0002-5483-0128>

Nataliya V. Moiseenko, [mois1971@rambler.ru](mailto:mois1971@rambler.ru), <https://orcid.org/0000-0001-6816-5555>

Oksana V. Andryuschenko, [beyond84@yandex.ru](mailto:beyond84@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0002-2721-4952>

**Abstract.** The article presents the results of a comprehensive study of “Social Support Department” and “Employment Center”, implemented by the order of the Ministry of Labor and Social Protection of Saratov region. The theoretical framework fixes the key authors for this topic and marks the main approaches to understanding satisfaction. The complexity of this phenomenon is noted, which generates a variety of interpretations in both foreign and domestic research tradition. The author’s questionnaire of satisfaction factors is used, among which the main attention is paid to the system of material and non-material motivation, working conditions (material and technical support, convenience of an individual workplace), work and rest regime (work schedule, availability of overwork), subjective perception of work activity as significant and interesting. The data are disaggregated by division and category (managerial staff, rank-and-file specialists). Separately, the emphasis is placed on the changes that have occurred in the work of social services employees in connection with the COVID-19 pandemic and



their impact on staff satisfaction. It has been observed that, despite the rising status of the social profession during the pandemic, financial incentives continue to lag behind the workload, inevitably affecting employee satisfaction in social care organizations.

**Keywords:** professional satisfaction, social services, social work, pandemic, organizational changes

**For citation:** Surkova I. Yu., Moiseenko N. V., Andryuschenko O. V. Professional satisfaction of social service employees with under organizational changes. *Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2022, vol. 22, iss. 4, pp. 395–400 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2022-22-4-395-400>, EDN: JZUTTK

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4,0 International License (CC-BY 4.0)

Социальная сфера является инкубатором социономических профессий, фактически рискованных из-за максимизации общения с людьми, необходимости проявления эмпатии и толерантности, перманентного профессионального стресса, зачастую провоцирующего профессиональное выгорание и деформацию. При этом от работы социальных служб зависит благополучие населения в целом и конкретных социально-демографических групп, что делает такие профессии чрезвычайно значимым в современном государстве.

Эффективность работы персонала в социальной сфере во многом обусловлена влиянием различных факторов, связанных с уровнем удовлетворенности сотрудников условиями труда, спецификой работы, взаимоотношениями в коллективе и т.д. Изначально, выбирая профессию и место работы, сотрудники ориентируются на привлекательность работы, интересный функционал и социальную значимость. Однако со временем ожидания меняются. Новички сталкиваются на рабочем месте с реальностью профессиональной деятельности, погружаются в особую атмосферу организации, пронизанную оргкультурой. Кроме того, даже опытные сотрудники имеют разный уровень удовлетворенности работой, что опосредовано не только внутренними процессами, происходящими в коллективе, но и внешними. Таким фактором стала пандемия, которая скорректировала функционал сотрудников социальных служб, катализировала организационные изменения, заставляя каждого работника адаптироваться к новым условиям, менять свое отношение и к своему рабочему месту, и к профессии в целом. Удовлетворенность трудом в этих непростых условиях ожидаемо начинает падать, а ведь именно она зачастую влияет на вовлеченность персонала, лояльность к руководству и к организации в целом и, наконец, провоцирует текучесть персонала.

Работа – это системное понятие, включающее множество элементов, каждый из которых является источником различных аспектов удовлетворенности [1]. Соответственно, удовлетворенность работой является интегральным показателем, который включает в себя: оценку и содержание работы; удовольствие от процесса трудовой деятельности; отношение к руковод-

ству, коллективу, клиентам; восприятие оргкультуры и т.д. Дж. Вурва и Дж. Казмиерчук (J. Wyrwa, J. Kaźmierczyk) в своих исследованиях пришли к выводу, что необходимо разводить термины «удовлетворенность» и «удовлетворение» работой. Удовлетворенность работой предполагает, что «позитивное отношение обусловлено внешними факторами: справедливой оплатой труда, соответствующими условиями материальной рабочей среды, хорошими отношениями с начальством и коллегами и надлежащим стилем управления» [2, р. 142]. Удовлетворение же работой предполагает учет внутренних факторов, опосредованных реализацией потребностей в обучении и развитии, признании со стороны начальства и коллег, наличие возможностей самореализации в трудовой деятельности. При этом удовлетворение работой – временное явление, а удовлетворенность – уже показатель стабильного позитивного отношения к вышеперечисленным компонентам.

Советскими учеными удовлетворенность работой анализировалась через призму адаптивности сотрудника к организации [3], что остается актуальным и сегодня, поскольку успешность процесса адаптации к новому месту работы, руководству, организационным изменениям достаточно серьезно влияет на сотрудников, их производительность, а, возможно, и успешность в профессиональной сфере в целом. В постсоветских исследованиях идет смещение от результатов адаптации к показателям социального самочувствия сотрудников [4], что встраивается в логику исследований Е. Динера, К. Райена о результатах когнитивной оценки различных аспектов, маркирующих удовлетворенность жизнью в целом [5].

В перспективе взглядов Р. Хоррока удовлетворенность работой предполагает любое сочетание психологических условий и условий окружающей среды, позволяющих человеку убежденно сказать о том, что он удовлетворен тем, что профессионально делает [6], поэтому мы акцентируем внимание как на внешних, так и на внутренних факторах, влияющих на удовлетворенность работой. При этом под удовлетворенностью работой мы понимаем, вслед за Е. Локк, «приятное эмоциональное состояние, возникающее в результате восприятия своей работы как



выполняющей или способствующей реализации значимых ценностей, имеющихся на работе, при условии, что эти ценности совпадают с потребностями человека» [7, р. 1301]. В данной трактовке следует говорить о двух типах факторов, которые касаются, с одной стороны, характеристик трудовой деятельности, а с другой, ценностных моделей, накладываемых на эти характеристики, эмоционально окрашивая каждый аспект трудовой деятельности оценками от максимального удовлетворения до минимального [8].

По результатам ряда исследований повышение удовлетворенности улучшает мотивацию и поведение сотрудников, поскольку сотрудники с высокими показателями удовлетворенности работой лучше отождествляют себя с целями компании, проявляют озабоченность качеством своей работы, более лояльны к организации и вовлечены в трудовую деятельность, менее резистентны к организационным изменениям и выражают активную готовность к сотрудничеству [2].

Безусловно, при оценке степени удовлетворенности работой важно актуализировать и теории мотивации, поскольку есть жесткая сцепка между потребностями сотрудников и их реализацией в профессиональной деятельности, что влияет на вовлеченность персонала, как одного из компонентов удовлетворенности трудом. Так, оптика теории Ф. Герцберга позволяет нам оценить уровень удовлетворенности работой сотрудников через влияние гигиенических факторов (условия труда, заработная плата, степень контроля за работой со стороны руководства, межличностные отношения в коллективе) и мотивационных (одобрение и признание заслуг, возможность карьерного роста, профессионального и личностного развития, наличие ответственности за результаты труда) [9]. Используя данный теоретический подход, Г. А. Фовановой и А. С. Мамедовой было доказано, что сотрудники социономических профессий стремятся как к удовлетворению гигиенических потребностей, так и к обеспечению социально-психологических взаимодействий в коллективе, связанных с включенностью в социальную группу, стремлением помогать и быть полезными [10].

В целом, многокомпонентность и интегративный характер понятия удовлетворенности трудом предполагает вариативность подходов, отражающих: соответствие профессиональной деятельности оценкам, склонностям, активностям субъектов трудового процесса; эмоционально-психическое состояние сотрудника, обусловленное, внутренними переживаниями в связи реализацией своей профессиональной деятельности; оценку трудовой ситуации в срезе реализации потребностей в определенных тру-

довых условиях; социально-фиксированную установку принятия организационных норм, что актуализирует переживание процессов адаптации работником; мотивацию и результативность деятельности [11]. На основе анализа структуры и диагностики удовлетворенности трудом были выявлены три группы компонентов: социальных, внутриорганизационных и личностных [12]. Эти компоненты можно увидеть и в одном из первых исследовательских инструментов – индексе удовлетворенности работой (Job Satisfaction Index) [13].

Приняв за основу то, что удовлетворенность работой – это «совокупная конструкция», обозначим два вектора влияния: 1 – на индивидуальную удовлетворенность работой влияют различные процессы (лидерство, социальная справедливость, гендерный, возрастной, этнический состав трудового коллектива и т.п.); 2 – индивидуальная удовлетворенность влияет на эффективность организации в целом, ее микроклимат и организационную культуру [14]. Данные методологические приемы послужили базой для разработки авторского инструментария выявления уровня удовлетворенности сотрудников социальной сферы работой, обозначили предикторы для аналитической работы.

В рамках проекта «Разработка методики комплексного исследования государственных казенных учреждений социальной поддержки населения и центров занятости населения Саратовской области для расчета штатной численности», реализованного по заказу Министерства труда и социальной защиты Саратовской области с сентября по декабрь 2020 г., на базе двух организаций ГКУ СО «Управление социальной поддержки населения» (далее – УСПН) и ГКУ СО «Центр занятости населения» (далее – ЦЗН) одного из населенных пунктов Саратовской области было проведено комплексное исследование, включающее оценку различных аспектов удовлетворенности сотрудников социальной сферы своей работой/трудом. Цель проекта – выявление факторов, влияющих на результативность деятельности, и разработка рекомендаций по повышению эффективности функционирования и реализации стратегии развития.

Для определения уровня удовлетворенности работой сотрудников и факторов, влияющих на ее эффективность, использовалась авторская анкета, содержащая 43 вопроса. Выборочный дизайн предполагал сплошной опрос (за исключением сотрудников, находящихся в отпуске, командировке, имеющих статус временно нетрудоспособных) и составил 89 респондентов, из которых 94,8% женщины, 5,2% мужчины. Возрастной диапазон был разделен



на четыре группы: сотрудники до 29 лет – 9,1%, от 30 до 45 лет – 50,6%, от 46 до 55 лет – 22,1% и старше 56 лет – 18,2%. По стажу работы респонденты распределились следующим образом: до 3 лет – 23,4%, от 4 до 10 лет – 29,9% и свыше 11 лет – 46,8%. По категориям должностей важным представлялась такая градация: административно-управленческий состав (начальники, заместители начальников отделов) – 7,8%; главные специалисты – 28,6%; ведущие специалисты – 18,2% и специалисты 1-й категории – 33,8%. В качестве дополнительного источника получения информации была проведена серия интервью с руководителями подразделений (10 респондентов), в результате которых выявлены аргументированные оценки процессам, происходящим в организациях социальной сферы.

Одним из важнейших критериев оценки удовлетворенности трудом является интерес и привлекательность работы. Результаты исследования показали, что большая часть респондентов ЦЗН считают свою работу интересной (80,0%) и значимой (90,0%), что демонстрирует вовлеченность сотрудников в трудовую деятельность и осознание ценности того функционала, который возложен на организации социальной сферы. В УСПН также показатели привлекательности работы в социальных учреждениях достаточно высокие – 73,1% считают свою работу увлекательной, однако 26,9% полагают, что их деятельность не в полной мере вызывает интерес. Среди тех, кто оценивает интерес к своей работе невысоко, по большей части сотрудники из отдела назначения социальных выплат (56,3%) и отдела организации предоставления мер социальной поддержки (41,7%). Также была выявлена зависимость между заинтересованностью в работе и возрастом/стажем респондентов: чем старше сотрудники (от 46 лет и старше – 55,6%) и больше опыта работы в данной организации (от 11 лет и выше – 61,1%), тем менее интересной они воспринимают свою работу, что, возможно, связано с рутинизацией выполнения функциональных обязанностей, с недостаточно используемыми возможностями профессионального развития, а также со спецификой работы, минимизирующей творческий подход при выполнении профессиональных задач.

Безусловно, уровень удовлетворенности сотрудников работой зависит от их оценки материально-технической базы, удобства рабочего места, режима труда. Оказалось, что в целом уровень удовлетворенности сотрудников условиями труда достаточно высокий. В ЦЗН только в единичном случае встретилась негативная оценка удобства индивидуального рабочего места, включающего в себя удобство кабинета,

температурный режим, уровень освещенности и шумовое сопровождение при выполнении задач. Сотрудники наиболее удовлетворены режимом труда (40,0% поставили наивысшую оценку); на втором месте материально-техническая оснащенность (30,0%) и удобство рабочего места на третьем (20,0%). От 60,0 до 70,0% респондентов удовлетворены условиями труда в среднем оценочном диапазоне.

В УСПН ответы не столь однозначны: так, об удобстве своего индивидуального рабочего места они разделились приблизительно поровну (52,4% не совсем удовлетворены, 47,6% в большей степени удовлетворены). Идентичная ситуация наблюдается и при оценке материально-технического обеспечения (инструменты, мебель, оргтехника, канцтовары и др.). Наиболее высоко сотрудники оценивают режим труда, на что обратили внимание 79,1% респондентов.

На уровень удовлетворенности условиями труда влияет место работы сотрудника (конкретное структурное подразделение). Так, в отделе автоматизации при полной удовлетворенности режимом труда наблюдается абсолютная неудовлетворенность материально-техническим обеспечением рабочего места. Также сотрудники данного отдела скорее не удовлетворены удобствами индивидуального рабочего места, что отметили 75,0% респондентов. В отделе назначения пособий несколько иная картина. Рабочее место в целом устраивает сотрудников (70,0%), однако чуть менее половины респондентов этого отдела (44,4%) испытывают неудовлетворенность материально-техническим обеспечением и режимом труда (40,0%). В отделе организации социальных выплат наиболее высокий уровень удовлетворенности режимом труда (68,8%), однако удобство индивидуального рабочего места оставляет желать лучшего для 53,3% респондентов, а материально-техническая база – для 57,1%. В отделе социальной поддержки 85,7% сотрудникам нравится режим работы, по поводу материально-технического обеспечения мнения разделились ровно пополам, а рабочим местом не удовлетворены 42,9% респондентов. В отделе предоставления мер социальной поддержки также большинство сотрудников (75,0%) устраивает режим работы, а вот к удобству рабочего места и материально-техническому обеспечению есть претензии (60,0 и 41,7% соответственно). В отделе оказания адресной помощи всем сотрудникам нравится график работы, однако 70,0% не удовлетворены рабочим местом и 50,0% – состоянием материально-технического обеспечения.

В ходе исследования были выявлены проблемы с оборудованием, устаревшей оргтехни-



кой, что векторно обозначило и выбор ответов респондентов, их недовольство материально-техническим обеспечением (это особенно важно для сотрудников отдела автоматизации). Низкие показатели оценок удовлетворенности индивидуальным рабочим местом связаны зачастую с небольшими помещениями, скученностью, не очень комфортной офисной мебелью.

Очевидно, что сотрудники, которые еще проходят период адаптации, наиболее остро реагируют на проблемы, связанные с материально-техническим оснащением рабочих помещений, их оценки значительно более негативные, нежели у сотрудников, которые проработали в организации 11 и более лет (66,7 и 41,9% соответственно).

Интересно, что на удовлетворенность условиями труда не повлиял тотальный режим переработок в организациях. Было выявлено, что переработки – это повседневная практика, регулярность которой зависит от интенсивности работы и функционала как организаций социальной сферы в целом, так и конкретных подразделений в УСПН и ЦЗН. В связи с особенностями функционирования учреждения в период коронавирусной инфекции, по мнению сотрудников, время переработок значительно увеличилось: *Мы стали работать значительно больше, поскольку новые меры социальной поддержки появились, больше объем работ стал, больше оформления дел, назначений. Как правило, мы уходим в 18, а часто и в 19 часов вечера, особенно, когда наступает время отчетов.*

Многие сотрудники перерабатывают каждый день, а за неделю время переработок у большинства (80,0%) достигает 5 часов и более, остальные респонденты фиксировали переработки в пределах 3–4 часов (20,0%). Большинство работников ЦЗН (80,0%) безразлично относятся к сверхурочным работам, лишь 20,0% респондентов воспринимают это негативно, при этом в УСПН 62,7% респондентов возмущены переработками. Если формы переработок вариативны, зависят от объема работы и периодов формирования отчетной документации, то выбор этих форм осуществляется персонально каждым респондентом и связан с индивидуальными особенностями сотрудников (остаются после работы, приходят раньше на свое рабочее место, используют обеденный перерыв или берут работу на дом). С одной стороны, со временем происходит адаптация к условиям труда, и то, что в первое время после устройства на работу воспринимается как нарушение правил, с течением времени приобретает рутинный характер и входит в набор повседневных практик взаимодействия на работе, в связи с чем переработ-

ки уже не кажутся чем-то сверхъестественным. С другой стороны, оценочный диапазон зависит и от организационных изменений. Если УСПН находится в достаточно стабильном состоянии, то ЦЗН подвергаются реформированию, что заставляет сотрудников пересматривать свои представления о нормах труда и их нарушениях (чаще всего из-за боязни потери рабочего места).

Логично встраивается в систему определения уровня удовлетворенности сотрудников работой и система мотивации персонала, поскольку зачастую именно от умелого использования тех или иных стимулов зависит активизация деятельности сотрудников. Повысив значимость работников в организации, обозначив приоритеты их дальнейшего развития в профессии, можно многократно повысить производительность труда, что повлечет за собой и удовлетворенность от работы.

В целом в организациях, попавших в фокус исследования, уровень удовлетворенности системой мотивации труда находится на среднем уровне. Так, в УСПН большинство респондентов (67,3%) лишь частично удовлетворены нематериальными поощрениями. В полной мере удовлетворены лишь 14,3% опрошенных, при этом все они относятся к категории рядовых сотрудников (главных и ведущих специалистов, а также специалистов 1-й категории). Среди руководящего состава полностью позитивного отношения к выбранным формам нематериального поощрения выявлено не было.

Что касается материальных мер мотивации сотрудников, то в полной мере ими удовлетворены лишь 13,3% респондентов, 80,0% частично удовлетворены и 6,7% такие меры не устраивают в УСПН. В ЦЗН в полной мере никто из сотрудников не удовлетворен денежными формами стимулирования трудовой деятельности в организации, 80,0% сотрудников частично удовлетворены материальными формами поощрения труда, а 20,0% вообще не удовлетворены.

Важной характеристикой удовлетворенности сотрудников трудом является субъективная оценка соответствия уровня заработка объему и сложности выполняемой работы. Так, подавляющее большинство респондентов (93,2% в УСПН и 100% в ЦЗН) полагают, что уровень их заработка ниже уровня выполняемых задач. Собственно, и переработки, и недостаточное внимание руководителей в области реализации системы мотивации, и организационные изменения, и ситуация изменения функционала сотрудников в связи с эпидемиологической обстановкой вызывают ухудшение социального самочувствия работников социальной сферы, влияя на их удовлетворенность трудом и своим местом в этой



социально значимой сфере. Так, по результатам исследования М. В. Фирсова и М. В. Вдовиной, удовлетворенность от работы во многом зависит от «положительного результата трудовых усилий, особенно если есть одобрение со стороны клиентов и руководства», от уровня физической и эмоциональной усталости [15, с. 121]. При этом в большей степени сотрудники получают удовольствие от результатов своего труда, поддержки коллег, возможности самовыражения и адекватности выполняемых задач [16].

Итак, подводя итоги нашего исследования, можно утверждать, что в целом сотрудники социальной сферы средне оценивают уровень удовлетворенности работой. С одной стороны, условия пандемии позволили социальным службам выйти из позиции аутсайдерства на рынке труда, заняв достаточно прочные позиции (обширная зона ответственности по жизнеобеспечению широких масс населения, актуализированная социальная значимость, государственные гарантии сотрудникам социальных служб в условиях тотальной нестабильности). То есть социальные профессии повышают свой статус в целом, что влияет положительным образом на удовлетворенность работой. С другой стороны, опять же антиковидные меры изменили функционал сотрудников, многократно увеличив работу с документами, задублировав часть задач на бумажных носителях и на интернет-ресурсах, что автоматически снижает удовлетворенность от проделанной работы. Кроме того, невысоко оценивают сотрудники и техническое обеспечение социальных организаций, что тормозит выполнение задач. Мотивационные стимулы не изменились со временем и невысоко оцениваются сотрудниками, прежде всего в связи с несостыковкой между реальным объемом выполняемой работы и оплатой труда. Успешность всей организации, в первую очередь, будет зависеть от удовлетворенности работой сотрудников, что чрезвычайно важно в социальной сфере, а полученные данные указывают на управленческие лакуны в области ресурсного обеспечения организаций и штатного состава, который явно недостаточен для выполнения увеличившегося объема работы.

#### Список литературы

1. Thomas A., Buboltz W. C., Winkelspecht C. S. Job Characteristics and Personality as Predictors of Job Satisfaction // *Organizational Analysis*. 2004. Vol. 12, № 2. P. 205–219.
2. Wyrwa J., Kazmierczyk J. Conceptualizing Job Satisfaction and Its Determinants: A Systematic Literature Review // *Journal of Economic Sociology*. 2020. Vol. 21, № 5. P. 138–167.
3. Ядов В. А., Киссель А. А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // *Социологические исследования*. 1974. № 1. С. 78–87.
4. Грачев А. А., Русалинова А. А. Социальное самочувствие человека в организации // *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена*. 2007. Т. 8, № 30. С. 7–17.
5. Diener E., Ryan K. Subjective well-being: A general overview // *South African Journal of Psychology*. 2009. № 39. P. 391–406.
6. Hoppock R. *Job Satisfaction*. New York ; London : Harper and Brothers, 1935. 314 p.
7. Locke E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction // Dunnette M. D. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1<sup>st</sup> ed. Chicago, IL : Rand McNally, 1976. P. 1297–1349.
8. Kalleberg A. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction // *American Sociological Review*. 1977. Vol. 42, № 1. P. 124–143.
9. Херцберг Ф., Майнер М. У. Побуждение к труду и производственная мотивация // *Социологические исследования*. 1990. № 1. С. 122–131.
10. Фованова Г. А., Мамедова А. С. Удовлетворенность трудом сотрудников социэкономических профессий // *София : электрон. науч.-просвет. журнал*. 2018. № 2. С. 13–19. URL: <http://elib.bsu.by/handle/123456789/208633> (дата обращения: 18.01.2022).
11. Лысова Е. А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // *Бюллетень науки и практики : электрон. журнал*. 2017. № 12 (25). С. 558–563. URL: <http://www.bulletennauki.com/lysova> (дата обращения 18.01.2022).
12. Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Осин Е. Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // *Организационная психология*. 2012. Т. 2, № 3. С. 2–15.
13. Brayfield A. H., Rotte H. F. An index of job satisfaction // *Journal of Applied Psychology*. 1951. Vol. 35. P. 307–311.
14. Rafferty A. E., Griffin M. A. Job satisfaction in organizational research // *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods* / ed. by D. A. Buchanan, A. Bryman. Thousand Oaks, CA : SAGE Publications Ltd., 2009. P. 196–212.
15. Фирсов М. В., Вдовина М. В. Женщина в системе социальной защиты: статус и удовлетворенность трудом // *Женщина в российском обществе*. 2021. № 3. С. 117–126. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2021.3.9>
16. Кривирадева Б., Първанова Й. Удовлетворенность от труда в социальных организациях – оценка служащих // *Czlowiek w srodowisku edukacyjnym / pod red. E. Asmakovets, S. Kozieja*. Kielce : Stamp Partner Sp. z o.o., 2019. P. 105–113.

Поступила в редакцию 29.08.2022; одобрена после рецензирования 01.09.2022; принята к публикации 05.09.2022  
The article was submitted 29.08.2022; approved after reviewing 01.09.2022; accepted for publication 05.09.2022