

УДК 372.8
JEL J28
DOI 10.25205/2542-0429-2020-20-4-232-245

Удовлетворенность трудом: анализ гендерных различий (на материалах социологического опроса Вологодской области)

Е. А. Басова

*Вологодский научный центр РАН
Вологда, Россия*

Аннотация

Повышение качества трудовой жизни (КТЖ) является одним из условий интенсификации экономического роста. Ключевым ориентиром здесь выступает удовлетворенность трудом работающего населения. Знание особенностей гендерного распределения в оценках удовлетворенности трудом способствует детальной проработке мотивационных механизмов и направлений (способов) управленческих практик. Ограниченный срез исследований по данной проблематике обосновывает исследовательский интерес к данному направлению научных знаний. Применение методов статистического анализа позволило выявить особенности субъективных оценок мужчин и женщин в благополучии и удовлетворенности трудовой жизнью. Информационной базой исследования послужили данные опроса, проведенные ФГБУН ВолНЦ РАН в 2018 г. Определен наименьший уровень удовлетворенности среди мужчин и женщин в отношении оплаты труда и деятельности профсоюзной организации. Выявлена одинаково высокая степень субъективных оценок у двух изучаемых групп в части психологических аспектов труда. Обоснована типология личностей среди мужчин и женщин в отношении удовлетворенности (благополучия) трудовой деятельностью. Среди мужчин преобладают профессионально- и статусно-благополучный тип личности, среди женщин отдельно выделен (кроме материальной и профессиональной компоненты) социально-благополучный тип личности. Предложены направления, способствующие росту удовлетворенности трудом в разрезе двух изучаемых групп.

Ключевые слова

удовлетворенность трудом, качество трудовой жизни

Источник финансирования

Работа выполнена в рамках НИР ФГБУН ВолНЦ РАН, проекта «Качество трудовой жизни в условиях модернизации экономики и общества», № 0168-2019-0010

Для цитирования

Басова Е. А. Удовлетворенность трудом: анализ гендерных различий (на материалах социологического опроса Вологодской области) // Мир экономики и управления. 2020. Т. 20, № 4. С. 232–245. DOI 10.25205/2542-0429-2020-20-4-232-245

© Е. А. Басова, 2020

Job Satisfaction: Analysis of Gender Differences (On the Materials of a Sociological Survey of the Vologda Region)

E. A. Basova

*Vologda Research Center RAS
Vologda, Russian Federation*

Abstract

Improving the quality of working life (QWL) is one of the conditions for intensifying economic growth. The key benchmark here is satisfaction with the work of the working population. Knowledge of the specifics of gender distribution in assessments of job satisfaction contributes to a detailed study of motivational mechanisms and directions (methods) of management practices. A limited cross-section of research on this topic justifies research interest in this area of scientific knowledge. The use of methods of statistical analysis made it possible to identify the features of subjective assessments of men and women in well-being and satisfaction with work life. The information base of the study was the survey data conducted by the Vologda Research Center in 2018. The lowest level of satisfaction among men and women with respect to wages and activities of a trade union organization was determined. An equally high degree of subjective assessments was revealed in the two studied groups in terms of the psychological aspects of labor. The typology of personalities among men and women in relation to satisfaction (well-being) with work activity has been substantiated. Among men, the professionally and status-prosperous personality type predominates; among women, a socially prosperous personality type is distinguished (apart from the material and professional components). The directions are proposed that contribute to the growth of job satisfaction in the context of the two studied groups.

Keywords

job satisfaction, quality of working life

Funding

The publication is prepared within the project No. 0168-2019-0010 “Quality of working life in the context of economic and social modernization” according to the research plan of the Vologda Research Center RAS

For citation

Basova E. A. Job Satisfaction: Analysis of Gender Differences (On the Materials of a Sociological Survey of the Vologda Region). *World of Economics and Management*, 2020, vol. 20, no. 4, p. 232–245. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0429-2020-20-4-232-245

Введение

«Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», принятая ООН в 2015 г., содержит цели по устойчивому развитию экономики, включающие повышение производительности и «создание безопасных условий труда для обеспечения достойной работы для всех»¹. Указанные ориентиры актуализируют выявление факторов, обеспечивающих повышение качества трудовой жизни работающего населения. Ключевой конструкцией в системе компонентов КТЖ является удовлетворенность различными характеристиками труда. Расширение масштабов благополучия и удовлетворенности трудовой деятельностью как ре-

¹ Цели и задачи устойчивого развития, ООН. URL: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> (дата обращения: 10.06.2020)

зультат эффективного управления может стать движущей силой в достижении целей устойчивого развития и экономического роста.

Повышение интереса к исследованию удовлетворенности трудом вызвано необходимостью усиления социальной ответственности бизнеса, совершенствованию отношений в сфере труда и занятости. Удовлетворенность трудом является междисциплинарной категорией, характеризующей состояние трудовых отношений с точки зрения субъекта труда. Более того, удовлетворенность трудом / работой – интегральное понятие, рассматриваемое не только в рамках конкретного предприятия (организации), но и на региональном уровне и уровне страны [1. С. 9].

Удовлетворенность качеством трудовой деятельности, с одной стороны, формирует соответствующее отношение к труду, приводя к росту мотивации и улучшению трудовых результатов. С другой, достижение результативности в трудовой деятельности оказывает влияние на уровень удовлетворенности трудом. Иными словами, удовлетворенность трудом обладает обратным действием в системе трудовой мотивации, способствующим созданию основы для появления следующих мотивационных процессов [2. С. 99]. Более того, высокая степень удовлетворенности трудом создает мультипликативный эффект, оказывая положительное воздействие на различные стороны жизнедеятельности индивидов (домохозяйств) [3. С. 8].

Разработка и реализация практических мер на региональном и локальном уровне, направленных на повышение качества трудовой жизни работающего населения, во многом определяются микро характеристиками индивидов. В числе последних следует выделить: персональные признаки, параметры рабочего места и опыт на рынке труда [4. С. 79]. Центральное место здесь занимает вопрос, существуют ли гендерные различия в субъективных оценках удовлетворенности трудом, какие аспекты трудовой жизни «проседают» в оценках работающего населения и требуют пристального внимания со стороны лиц, принимающих решения.

Основной целью исследования является выявление существующих отличий / сходств в отношении различных аспектов удовлетворенности трудом мужчин и женщин с помощью статистических методов анализа для разработки превентивных мер по повышению качества трудовой деятельности.

Практическая значимость проведенного исследования определяется важностью интенсификации экономического роста и необходимостью учета индивидуальных характеристик работающего населения в рамках управленческой науки и практики, позволяя опираться на результаты оценки удовлетворенности качеством трудовой жизни как индикатора в системе эффективности управления персоналом.

Теоретико-методологические основы исследования удовлетворенности трудом

Начало исследования вопросов удовлетворенности трудом отмечено в первой трети XX века. Теоретико-методологические основы исследования удовлетворенности трудовой жизнью были заложены такими зарубежными учеными, как: Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман, Дж. Хатфилд, У.Э. Деминг, Б.Ф. Скиннер и др.

Среди отечественных специалистов, изучающих проблемы удовлетворенности и благополучия в сфере труда, следует выделить: В.А. Ядова, Ф. Н. Ильясова, Г. А. Монусову, Н. Ф. Наумова, В.Б. Рябова, Г.И. Хорошева, О.П. Чекмарева и др.

Изначально концепция удовлетворенности трудовой жизнью формировалась в русле социологии и психологии в целях изучения организационного поведения человека. Дальнейший анализ экономическим сообществом показал, что данная категория – ключевой индикатор объективных и субъективных особенностей рабочего места [5–7].

Несмотря на значительное число публикаций по исследуемой проблематике, до сих пор не существует единого подхода в истолковании удовлетворенности трудом по причине «размытости» предмета изучения [8. С. 3]. По мнению В. Б. Рябова [5. С. 114], «удовлетворённость трудовой жизнью – это ведущий критерий субъективного качества трудовой жизни, который лежит в основе нормативной модели субъективного КТЖ». В качестве компонентов удовлетворенности трудом Г. Монусова [9. С. 43] выделяет: содержание труда, отношение к режиму работу, оценку справедливости оплаты и стабильности рабочего места.

В работе [10. С. 5] выделено три ключевых составляющих удовлетворенности трудом: социальные, внутриорганизационные и личностные. К социальным аспектам авторы относят общепринятые представления о рабочем месте и, в первую очередь, престиж профессии и сферы занятости (организации). Внутриорганизационные – содержат удовлетворенность оплатой и условиями труда (техническим обеспечением работы), а также взаимоотношениями с руководством и коллективом. Личностная составляющая включает актуальные (имеющиеся у человека) и потенциальные (те возможности, которые открываются в связи с осуществлением рабочей деятельности).

Как показал анализ социально-экономической литературы по изучаемой проблематике, фокус исследований значительного числа российских и зарубежных авторов сосредоточен на изучении факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом. Исследованию же гендерных особенностей посвящено незначительное количество работ, среди которых следует выделить [6; 11–13]. Более того, «прослеживается стойкая асимметричность отечественных материалов в отношении изучения оценок мужчин и женщин» [14. С. 4]. Преобладают исследования, характеризующие субъективные оценки женщин. Данное обстоятельство связано с тем, что, во-первых, изучение явлений и процессов в гендерном разрезе в российской практике активизировалось сравнительно недавно (в перестроечное время). Во-вторых, гендерные исследования как научное направление появилось в 1970-е годы на Западе в период доминирования феминистского подхода.

Изучение и оценка качества трудовой деятельности в гендерном аспекте проведена в работах И. О. Мальцевой, С. Ю. Рощина, Н. М. Римашевской, А. И. Жилина, И. М. Козиной, О. И. Мальцевой и др. Среди современных зарубежных исследователей, занимающихся проблемами удовлетворенности трудом, следует отметить: J. Rotter, S. Mashlah, M. Singh, M. Amiri и ряд других авторов.

Изучение социально-экономической литературы по исследуемой проблематике позволило установить, что результаты оценок удовлетворенности в разрезе двух социально-демографических групп значительно различаются. Так, Pichler F. и C. Wallace [15] на основе анализа эмпирических материалов констатируют большую удовле-

творенность женщин по различным аспектам трудовой деятельности. В исследованиях [16; 17] авторы утверждают об отсутствии значимых отличий в субъективных оценках удовлетворенности среди мужчин и женщин, занятых полный рабочий день. В целом, значительное число работ [13; 18; 19] подтверждают значимость влияния базовых факторов (различных характеристик индивида: пола, возраста и др.) на уровень оценок удовлетворенности и благополучия в сфере труда.

Методы и методология

Исследование основано на результатах социологического опроса «Качество трудового потенциала Вологодской области», проведенного ФБУН ВолНИЦ РАН в 2018 г. Объем выборки составил 1500 человек. Опрос прошел в городах Вологде и Череповце, в городских и сельских территориях Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекснинского районов. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Способ сбора эмпирических данных: индивидуальное раздаточное анкетирование. Ошибка выборки не превышала 3 %.

Статистический анализ проведен только среди работающих мужчин и женщин. В целях исключения анкет неработающих респондентов использовался ответ «Не работаю» на вопрос: «Охарактеризуйте свою трудовую занятость». Таким образом, в исследовании проведен анализ 1162 анкет работающего населения Вологодской области.

В целях оценки удовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности респондентам предлагалось ответить на вопрос: «Удовлетворены ли Вы лично следующими сторонами трудовой и повседневной жизни?». Ответы на вопросы оценивались по четырехбалльной шкале: «не могу сказать, удовлетворен или не удовлетворен» – 0; «не удовлетворен» – 1; «скорее не удовлетворен» – 2; «скорее удовлетворен» – 3; «удовлетворен» – 4. В качестве аспектов трудовой деятельности рассмотрены следующие условия труда: справедливость начисления заработной платы, размер оплаты труда, полнота социального пакета, сложившаяся система стимулирования работников, санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда, техническая оснащенность рабочего места, возможность повышения квалификации, содержание своей работы, психологическая обстановка в коллективе, отношения с руководством организации, возможности карьерного роста, творческий характер труда, возможность участия в принятии управленческих решений, работа профсоюзной либо иной рабочей организации, возможность принести своим трудом пользу обществу, возможность сочетать трудовые и семейные обязанности.

Исследование удовлетворенности КТЖ проведено с использованием компонентного анализа (анализа главных компонент), основной целью которого является формирование новых компонент, наиболее полно описывающих связи между переменными. Обработка данных проведена в программе SPSS Statistics.

Результаты

Как показал анализ результатов опроса, женщины чаще, чем мужчины выражают удовлетворенность трудом и это касается всех рассматриваемых направлений. Данное обстоятельство объясняется «парадоксом удовлетворенности трудом» [7. С. 266], когда женщины, имея неравные возможности и условия в сфере труда, проявляющиеся в гендерной сегрегации, дискриминации по оплате труда и т. д., проявляют большую удовлетворенность трудовой деятельностью по сравнению с мужчинами. Интересно, что с возрастом наблюдается тенденция роста благополучия в сфере трудовой деятельности именно у женщин-респондентов. Однако среди мужчин высока доля затруднившихся ответить по всем компонентам и с возрастом наблюдается рост ответов «Не могу сказать, удовлетворен или не удовлетворен».

Статистический анализ переменной «удовлетворенность трудовой жизнью» проведен с использованием нескольких этапов, включающих: расчет основных статистик, корреляционный анализ и анализ главных компонент для определения типологии личности среди мужчин и женщин по удовлетворенности различными аспектами трудовой жизни.

Расчет основных статистик (табл. 1) показал наибольшую удовлетворенность мужчин и женщин психологическими аспектами труда (как в отношениях в коллективе, так и с руководством). Математическое ожидание этих показателей является довольно высоким: у мужчин – на уровне 2,93, у женщин – от 2,97 до 3,01. Дальнейший анализ выявил высокую степень удовлетворенности у мужчин в части содержания труда (2,87) и у женщин – в части технической оснащенности рабочего места (2,95). Наименьшим математическим ожиданием (средние на уровне или менее 2,5) характеризуются следующие показатели у мужчин: «возможность участия в принятии управленческих решений» и «работа профсоюзной организации»; у женщин – «размер оплаты труда» и «работа профсоюзной организации».

Наиболее резкие расхождения в субъективных оценках двух социальных групп отмечены в части санитарно-гигиенических условий труда. Мужчины демонстрируют здесь низкий уровень благополучия по сравнению с женщинами (2,76 против 2,91 у женщин), что объяснимо с точки зрения высокой доли занятости мужчин на производствах с вредными условиями труда.

Разнообразие мнений об удовлетворенности трудом характеризуется среднеквадратическим отклонением. Наибольшая разница в оценках зафиксирована у мужчин по показателям «удовлетворенность полнотой социального пакета» и «сложившейся системой стимулирования», имеющим показатели среднеквадратического отклонения 0,899 и 0,893 соответственно. У женщин наиболее неоднородными представляются оценки удовлетворенности справедливости начисления заработной платы и ее размер (0,984 и 0,976 соответственно).

Результаты корреляционного анализа позволяют сделать вывод о наличии взаимосвязи между различными компонентами удовлетворенности трудом у мужчин и женщин. Ожидаемой для обеих социальных групп является сильная взаимосвязь между удовлетворенностью в оплате труда и справедливостью ее начисле-

Основные статистики показателей удовлетворенности трудом

Таблица 1

Basic statistics on job satisfaction indicators

Table 1

Удовлетворенность различными аспектами трудовой деятельности	Математическое ожидание		Среднеквадратическое отклонение	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
1. Справедливость начисления заработной платы	2,68	2,64	0,831	0,984
2. Размер оплаты труда	2,58	2,49	0,872	0,976
3. Полнота социального пакета	2,69	2,70	0,899	0,876
4. Сложившаяся система стимулирования работников	2,59	2,52	0,893	0,922
5. Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда	2,76	2,91	0,827	0,819
6. Техническая оснащенность рабочего места	2,84	2,95	0,765	0,787
7. Возможность повышения квалификации	2,68	2,80	0,845	0,918
8. Содержание своей работы	2,87	2,92	0,726	0,843
9. Психологическая обстановка в коллективе	2,93	3,01	0,648	0,720
10. Отношения с руководством организации	2,93	2,97	0,676	0,719
11. Возможности карьерного роста	2,61	2,69	0,833	0,883
12. Творческий характер труда	2,70	2,72	0,825	0,903
13. Возможность участия в принятии управленческих решений	2,53	2,57	0,886	0,907
14. Работа профсоюзной либо иной рабочей организации	2,48	2,47	0,891	0,942
15. Возможность принести своим трудом пользу обществу	2,85	2,83	0,762	0,870
16. Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности	2,78	2,84	0,793	0,860

ния (коэффициент корреляции у мужчин составил 0,827 и у женщин – 0,847), а также между удовлетворенностью санитарно-гигиеническими условиями труда и технической оснащенностью рабочего места (0,827 и 0,847 соответственно).

Следующей по величине коэффициента корреляции у мужчин (0,746) является зависимость показателей «удовлетворенность психологической обстановкой в коллективе» и «удовлетворенность отношениями с руководством организации». При этом у женщин значительна взаимосвязь между удовлетворенностью творческим характером труда и возможностями карьерного роста (0,736).

Наименее значимая связь (0,273) отмечена у работающих женщин между показателями «работа профсоюзной организации» и «психологическая обстановка в коллективе». Низкий уровень корреляции (0,307) для представителей мужского пола соответствует показателям «размер оплаты труда» и «отношения с руководством организации».

Реализация метода главных компонент позволила выделить несколько типов личностей среди мужчин и женщин с характерными аспектами удовлетворенности в трудовой жизни (табл. 2). Объясняющая дисперсия трех компонент составила 66,2 % от общей и является достаточно удовлетворительным уровнем. Так, среди мужчин условно выделено два типа: профессионально-благополучный и статусно-благополучный. Для первого типа мужчин наиболее значимой является удовлетворенность условиями и содержанием трудовой деятельности, а также психологической составляющей рабочего процесса. Статусно-благополучный тип личности характеризуется удовлетворенностью в оплате труда, возможностями карьерного роста и участия в принятии управленческих решений.

Среди женщин выделено три условных типа личности: материально-благополучные, профессионально-благополучные и социально-благополучные. Для личностей, отнесенных к первому типу, свойственна удовлетворенность материальными аспектами работы (заработной платой, системой стимулирования и т. д.). Профессионально-благополучный тип женщин демонстрирует удовлетворенность внутренними характеристиками рабочей деятельности, среди которых такие аспекты, как: безопасность труда, техническая оснащенность, содержание трудового процесса и психологическая обстановка. Социально-благополучный тип личности характеризуется благополучием в сфере личного карьерного продвижения и социальной значимости своего труда.

Заключение

Изучение различий в субъективных оценках удовлетворенности качеством трудовой жизни различных социально-демографических групп респондентов имеет значительный интерес для практики управления. В целом, следует признать, что человек – существо биологическое, социальное и потому сходство в субъективных оценках мужчин и женщин – это, скорее, закономерность. С другой стороны, различия в субъективных оценках удовлетворенности качеством трудовой жизни объясняются «гендерным наполнением» имеющейся занятости и характеристиками профессиональной деятельности, чем биологической принадлежностью представителей изучаемых групп [14. С. 18].

Таблица 2

Условно-названные типы мужчин и женщин по благополучию и удовлетворенности различными аспектами труда

Table 2

Conditionally named types of men and women by well-being and satisfaction with various aspects of work

Мужчины		
I компонента	II компонента	
Профессионально-благополучный	Статусно-благополучный	
Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда Техническая оснащенность рабочего места Возможности повышения квалификации Содержание своей работы Психологическая обстановка в коллективе Отношения с руководством организации	Отношения с руководством организации Справедливость начисления заработной платы Размер оплаты труда Полнота социального пакета Сложившаяся система стимулирования работников Возможности карьерного роста Творческий характер труда Возможность участия в принятии управленческих решений Работа профсоюзной либо иной рабочей организации Возможность принести своим трудом пользу обществу Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности	
Женщины		
I компонента	II компонента	III компонента
Материально-благополучный	Профессионально-благополучный	Социально-благополучный
Справедливость начисления заработной платы Размер оплаты труда Полнота социального пакета Сложившаяся система стимулирования работников	Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда Техническая оснащенность рабочего места Возможности повышения квалификации Содержание своей работы Психологическая обстановка в коллективе Отношения с руководством организации	Возможности карьерного роста Творческий характер труда Возможность участия в принятии управленческих решений Работа профсоюзной либо иной рабочей организации Возможность принести своим трудом пользу обществу Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности

* Указанные типы личности продемонстрировали удовлетворенность определенными аспектами трудовой жизни.

Среди основных результатов проведенного исследования следует выделить следующие.

1. Одинаково высокий уровень удовлетворенности зафиксирован у двух изучаемых групп в отношении психологических аспектов труда (в коллективе и с руководством). Содержание труда у мужчин и техническая оснащенность рабочего места у женщин также имеют высокий уровень субъективных оценок.

2. Обе социально-демографические группы устойчиво демонстрируют низкую удовлетворенность оплатой труда и работой профсоюзной организации. Кроме того, у мужчин наименьшее математическое ожидание отмечено по показателю «возможность участия в принятии управленческих решений»; у женщин – относительно сложившейся системы стимулирования.

3. Результаты проведенного анализа свидетельствуют о существующих различиях субъективных оценок в гендерном разрезе. В частности, если среди женщин наибольшая неудовлетворенность зафиксирована по показателю «работа профсоюзной либо иной рабочей организации», то у мужчин отмечена нереализованность управленческой функции и неудовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда.

4. Максимальная величина среднеквадратического отклонения, характеризующая разницу в оценках, отмечена у мужчин в отношении удовлетворенности социальным пакетом и системы стимулирования, у женщин – в части справедливости начисления и величины заработной платы.

5. Определена различная типология личностей среди мужчин и женщин. Если среди мужчин в основном преобладают профессионально- и статусно-благополучный типы личности, то у женщин отдельной компонентой (помимо материальной и профессиональной удовлетворенности) выделен социально-благополучный тип личности, обозначающий социальную значимость своего труда.

Указанные различия / сходства в субъективных оценках, а также типологию личностей среди мужчин и женщин следует рассматривать с точки зрения движущей силы, как точку опоры в целях создания мотивационных механизмов работающего населения. Особенно значимым для мужчин представляется разработка схем участия в принятии управленческих решений и учет предложений по совершенствованию деятельности профсоюзной организации. Для женщин необходима поддержка социально значимой составляющей в трудовой деятельности. В целом, для обеих исследуемых групп актуальной остается проблема удовлетворенности оплатой труда, рост которой является первоочередной задачей в рамках формирования благополучия и удовлетворенности качеством трудовой жизни. Использование полученных результатов возможно при разработке конкретных программ повышения качества трудовой жизни, позволяющих более точно выстраивать ориентиры трудовой политики на региональном и локальном уровнях. В перспективе возможно использование полученных результатов в целях изучения (не)однородности в субъективных оценках мужчин и женщин относительно условий труда и использования рабочего времени.

Список литературы

1. **Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П.** Удовлетворенность работой как конструктор в эмпирических исследованиях // Социологический журнал. 2017. Т. 23, № 1. С. 8–26. DOI 10.19181/socjour.2017.23.1.4999
2. **Слинков А. М.** Мотивация трудовой деятельности. Братск: БрГУ, 2010. 171 с.
3. **Леонидова Г. В., Басова Е. А.** Социальная политика региона и проблемы «работающих бедных» в контексте качества трудовой жизни // Проблемы развития территории. 2020. № 3 (107). С. 7–26. DOI 10.15838/ptd.2020.3.107.1
4. **Монусова Г. А.** Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. 2008. № 12. С. 74–83.
5. **Рябов В. Б.** Нормативный подход и нормативные модели в исследованиях качества трудовой жизни // Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1, № 1. С. 110–126.
6. **Смирных Л. И.** Удовлетворенность работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2009. № 2. С. 90–100.
7. **Singh M., Amiri M.** Role of Job Stress on Job Satisfaction. *Research journal of Commerce & Behavioural Science*, 2019, vol. 6, iss. 4, no. 57, p. 2249–0302. DOI 10.18843/ijms/v6i4/08
8. **Переселкова З. Ю., Коренная А. С.** Проблема удовлетворенности трудом и ее осмысление в русле социологии труда и занятости // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: Всерос. науч.-метод. конф. (с междунар. участием). Оренбург: ОГУ, 2016. С. 1926–1933.
9. **Монусова Г. А.** Где и кому работа в радость: межстрановые сравнения удовлетворенности трудом // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. № 5 (97). С. 43–57.
10. **Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Осин Е. Н.** Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2012. № 3. С. 2–15.
11. **Mashlah S.** The role of people's personal values in the workplace. *International Journal of Management and Applied Science*, 2015, vol. 1, iss. 9, p. 158–164.
12. **Rotter J.** Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 1966, № 80, p. 609–636.
13. **Поплавская А. А., Соболева Н. Э.** Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 5 (141). С. 271–288. DOI 10.14515/monitoring.2017.5.15
14. **Басова Е. А., Белехова Г. В.** Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // Вопросы территориального развития. 2020. Т. 8, № 2. DOI 10.15838/tdi.2020.2.52.4 URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/28524>

15. **Pichler F., Wallace C.** What are the reasons for differences in job satisfaction across Europe? Individual, compositional, and institutional explanations. *European Sociological Review*, 2008, vol. 25 (5), p. 535–549. DOI 10.1093/esr/jcn070
16. **Warr P., Wall T. D.** Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 1979, no. 52, p. 129–148. DOI 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448
17. **Vorina A., Simonič M., Vlasova M.** An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic themes*, 2017, no. 55 (2), p. 243–262.
18. **Muskat B., Reitsamer B.** Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review*, 2019, no. 49 (1), p. 265–283. DOI 10.1108/PR-11-2018-0448
19. **Rahman H., Kodikal R.** Quality of work life: An Empirical review. *Research journal of Commerce & Behavioural Science*, 2018, vol. 07, no. 07, p. 3–10.

References

1. **Tatarova G. G., Bessokirnaya G. P.** Job satisfaction as a construct in empirical research. *Sociological journal*, 2017, vol. 23, no. 1, p. 8–26. (in Russ.) DOI 10.19181/socjour.2017.23.1.4999
2. **Slinkov A. M.** Work motivation. Bratsk, BrSU, 2010, 171 p. (in Russ.)
3. **Leonidova G. V., Basova E. A.** Social policy of the region and the problems of the “working poor” in the context of the quality of working life. *Problems of territory development*, 2020, no. 3 (107), p. 7–26. (in Russ.) DOI 10.15838/ptd.2020.3.107.1
4. **Monusova G. A.** Job Satisfaction: Cross-Country Comparisons. *World Economy and International Relations*, 2008, no. 12, p. 74–83. (in Russ.)
5. **Ryabov V. B.** Normative approach and normative models in the study of the quality of working life. *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and labor psychology*. 2016. Vol. 1, No. 1. pp. 110 – 126. (in Russ.)
6. **Smirnykh L.I.** Job satisfaction: a choice between stable employment and labor mobility. *Vestnik VSU. Series: Economics and Management*. 2009. No. 2. pp. 90 – 100. (in Russ.)
7. **Singh M., Amiri M.** Role of Job Stress on Job Satisfaction. *Research journal of Commerce & Behavioral Science*, 2019, vol. 6, iss. 4, no. 57, p. 2249–0302. DOI 10.18843/ijms/v6i4/08
8. **Pereselkova Z. Yu., Korennaya A. S.** The problem of job satisfaction and its understanding in the mainstream of the sociology of labor and employment. In: University complex as a regional center of education, science and culture: Everything is fine. scientific-method. Conf. Orenburg, OSU, 2016, p. 1926–1933. (in Russ.)
9. **Monusova G. A.** Where and to whom work is a joy: cross-country comparisons of job satisfaction. *Bulletin of public opinion. Data. Analysis. Discussions*, 2008, no. 5 (97), p. 43–57. (in Russ.)
10. **Ivanova T. Yu., Rasskazova E. I., Osin E. N.** The structure and diagnostics of job satisfaction: development and testing of the methodology. *Organizational psychology*, 2012, no. 3, p. 2–15. (in Russ.)

11. **Mashlah S.** The role of people's personal values in the workplace. *International Journal of Management and Applied Science*, 2015, vol. 1, iss. 9, p. 158–164.
12. **Rotter J.** Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 1966, № 80, p. 609–636.
13. **Poplavskaya A. A., Soboleva N. E.** Satisfaction with various aspects of the work of men and women in Russia. *Monitoring of public opinion: economic and social changes*, 2017, no. 5 (141), p. 271–288. (in Russ.) DOI 10.14515/monitoring.2017.5.15
14. **Basova E. A., Belekhova G. V.** The quality of working life in the assessments of men and women (based on the materials of a sociological survey of the Vologda region). *Questions of territorial development*, 2020, vol. 8, no. 2. (in Russ.) DOI 10.15838/tdi.2020.2.52.4
15. **Pichler F., Wallace C.** What are the reasons for differences in job satisfaction across Europe? Individual, compositional, and institutional explanations. *European Sociological Review*, 2008, vol. 25 (5), p. 535–549. DOI 10.1093/esr/jcn070
16. **Warr P., Wall T. D.** Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 1979, no. 52, p. 129–148. DOI 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448
17. **Vorina A., Simonič M., Vlasova M.** An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic themes*, 2017, no. 55 (2), p. 243–262.
18. **Muskat B., Reitsamer B.** Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review*, 2019, no. 49 (1), p. 265–283. DOI 10.1108/PR-11-2018-0448
20. **Rahman H., Kodikal R.** Quality of work life: An Empirical review. *Research journal of Commerce & Behavioral Science*, 2018, vol. 07, no. 07, p. 3–10.

Материал поступил в редколлегию 27.07.2020

Принят к печати 13.11.2020

The article was submitted 27.07.2020

Accepted for publication 13.11.2020

Сведения об авторе

Басова Елена Александровна, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения, Вологодский научный центр РАН (Вологда, Россия)

elbas@yandex.ru

SPIN РИНЦ 129639

ORCID 0000-0003-2817-5454

Researcher ID AAD-4911-2020

Information about the Author

Elena A. Basova, Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher of the Department of research of the level and lifestyle of the population, Vologda Research Center, RAS (Vologda, Russian Federation)

elbas@yandex.ru

SPIN РИНЦ 129639

ORCID 0000-0003-2817-5454

Researcher ID AAD-4911-2020