

Г.Г. ТАТАРОВА, Г.П. БЕССОКИРНАЯ

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ КАК КОНСТРУКТ В ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Аннотация. В статье актуализируются вопросы в русле продолжения дискуссии, возникшей на страницах «Социологического журнала» в 2013 г. [см. 13; 33], о целесообразности изучения удовлетворенности трудом / работой в эмпирических исследованиях. В процессе ответа на поставленные вопросы рассматриваются: функциональная роль «удовлетворенности работой» в эмпирических исследованиях; используемые на практике конструкты для ее измерения; опыт их применения в отечественных эмпирических исследованиях; логика перехода от индивидуальных к групповым измерениям удовлетворенности работой; одно из оснований для выбора модели измерения. Выделяются три класса моделей измерения удовлетворенности работой. Особое внимание уделяется логическим индексам и шкалам суммарных оценок, при конструировании которых исходят из правдоподобности гипотезы о существовании одномерного континуума для измерения общей удовлетворенности работой. Обосновывается необходимость возврата к известной модели измерения, предложенной отечественными социологами в виде логического индекса, формируемого на основе трех эмпирических индикаторов. Важное место отводится конструкту «удовлетворенность работой» в контексте постановки и решения задачи по выявлению социальных типов среди наемных работников как объектов функционального управления. На примере рабочих промышленных предприятий, когда за основание типологии принимается характер идентификации работников с предприятием,

Татарова Галина Галеевна — доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник Института социологии РАН.

Адрес: 117218, Москва, ул. Крижановского, д. 24/35, корп. 5.

Телефон: +7 (499) 125-00-71. **Электронная почта:** tatarova-gg@rambler.ru

Бессокирная Галина Петровна — кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник ИС РАН.

Адрес: 117218, Москва, ул. Крижановского, д. 24/35, корп. 5.

Телефон: +7 (499) 128-91-05. **Электронная почта:** gala@isras.ru

было выявлено, что удовлетворенность работой является одним из трех базовых типобразующих признаков. При этом «удовлетворенность работой» дифференцирует выделенные типологические группы рабочих в большей степени, чем «корпоративная солидарность» и «субъективная эффективность трудовой деятельности».

Ключевые слова: удовлетворенность трудом; удовлетворенность работой; модели измерения удовлетворенности работой; социальные типы работников; идентификация с предприятием; основание типологии; типобразующие признаки.

Для цитирования: Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях // Социологический журнал. 2017. Том 23. № 1. С. 8–26. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999

Постановка задачи

Поводом к написанию статьи послужила дискуссия о целесообразности исследований удовлетворенности трудом, развернутая на страницах «Социологического журнала» в 2013 г. С некоторым опозданием присоединяемся к ней, исходя из того, что теоретико-методическая рефлексия по поводу социологического измерения не имеет срока давности. В этой дискуссии нам близка позиция А.Л. Темницкого [33]. Целесообразность исследований удовлетворенности трудом, по нашему мнению, не вызывает сомнения. Полагаем, что не следует придавать слишком большого значения отсутствию на эмпирическом уровне однозначных результатов взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и результативностью труда — это то, на чем выстраивает свои доводы Ф.Н. Ильясов [13]. Проведенные еще в СССР исследования на промышленных предприятиях позволили констатировать, что «...не существует однозначности соответствия между содержанием сознания и трудовой, социально-практической деятельностью, которая существенным образом определяется объективными, не зависящими от сознания факторами» [17, с. 168]. Является очевидным, что на *удовлетворенность трудом*, наряду с производственной ситуацией на конкретных предприятиях и в организациях, значительное влияние оказывает масса внепроизводственных факторов трудовой деятельности. Разумеется, все эти обстоятельства ни в коей мере не свидетельствуют, с нашей точки зрения, о напрасной трате времени и сил на изучение *удовлетворенности работой*, то есть трудовой деятельностью на определенном рабочем месте на конкретных предприятиях и в организациях. Напротив, вопросы о том, каков контекст использования и содержание конструкта *удовлетворенность работой*, актуализируются в современной России.

Рост интереса к изучению *удовлетворенности трудом / работой* со стороны менеджмента обусловлен, скорее всего, возрастающими требованиями российского общества к усилению социальной ответ-

ственности бизнеса, совершенствованию трудовых отношений в сложившихся социальных реалиях. *Удовлетворенность трудом / работой* является, по сути, междисциплинарной категорией, которая характеризует состояние трудовых отношений с позиции субъекта труда. Как известно, *удовлетворенность трудом* — интегральное понятие и изучается не только на конкретных предприятиях и в организациях, но и на региональном уровне и на уровне страны в целом. При этом в эмпирических исследованиях фиксируется, как правило, *удовлетворенность работой*, то есть удовлетворенность трудовой деятельностью *здесь и сейчас*. Эти два термина используются зачастую как синонимы.

В последние годы усиливается интерес к исследованиям *удовлетворенности трудом / работой* именно на конкретных предприятиях и в организациях. На этот факт вполне правомерно обращает внимание и Ф.Н. Ильясов, связывая проявляющийся интерес руководителей предприятий и организаций с надеждой на повышение результативности труда. Поскольку статистическая связь между *удовлетворенностью трудом* (оба диспутанта используют именно этот термин) и его производительностью в качестве общей закономерности не установлена, то, соответственно, Ф.Н. Ильясов и делает вывод о критически низкой практической ценности исследований на этом проблемном поле [13, с. 130].

Возвращение интереса отечественных исследователей к рассматриваемой проблематике сопровождается усилением методической рефлексии, расширением самого понятийного поля для изучения *удовлетворенность трудом / работой*. В связи с этим трудно не разделить тревогу обоих диспутантов по поводу складывающейся практики проводимых эмпирических исследований *удовлетворенности трудом*. По мнению Ф.Н. Ильясова, такие исследования «нередко... основаны на устаревших представлениях либо отражают недостаточную квалификацию исследователей» [13, с. 131]. Он считает негативом и то обстоятельство, что «...авторы нередко по-разному понимают предмет и, главное, цели исследования» [13, с. 132]. Мы же присоединяемся к мнению А.Л. Темницкого: «В множественности интерпретаций *удовлетворенности трудом* мы видим не слабость, не размытость предметного поля и тупиковый путь в использовании этой категории, как считает Ф. Ильясов, а силу и богатство ее содержательного потенциала. Важно только, чтобы любая интерпретация понятия заканчивалась этапом его операционализации» [33, с. 143].

Несмотря на то, что в научный оборот введен обширный эмпирический материал по изучению *удовлетворенности трудом / работой*, в публикациях отечественных исследователей уделяется недостаточное внимание направлениям дальнейшего развития этой проблематики. В нашей статье предпринята попытка сформулировать целый ряд недостаточно актуализированных вопросов и предложить ответы на них,

опираясь на анализ моделей измерения удовлетворенности работой как исследовательского конструкта.

В современных реалиях понятийное поле, в рамках которого изучается *удовлетворенность трудом*, расширяется за счет как введения новых понятий, так и реинтерпретации старых. Сфера наших интересов — *удовлетворенность работой здесь и сейчас*, то есть на определенном рабочем месте на конкретных предприятиях и в организациях. Проблемы эмпирической интерпретации (операционализации) этого понятия актуализируют ряд аспектов, связанных как с его содержанием, так и с контекстом использования. На практике это понятие выступает как некий *исследовательский конструкт*, относительно которого правомерны как минимум пять вопросов.

- Какова функциональная роль конструкта «удовлетворенность работой» в эмпирических исследованиях?

- Какие модели используются для измерения удовлетворенности работой?

- Какова логика перехода от индивидуальных к групповым измерениям удовлетворенности работой?

- Какие имеются основания для выбора модели измерения удовлетворенности работой?

- В чем специфика понятийного поля, в рамках которого изучается удовлетворенность работой на конкретных предприятиях и в организациях в современных реалиях?

Попытаемся последовательно изложить наше видение ответов на эти вопросы, опираясь не только на научные публикации, но и на результаты исследований, проведенных авторами и / или с их участием. Эти вопросы, безусловно, не отражают всего многообразия теоретико-методических проблем, связанных с социологическим измерением *удовлетворенности работой*.

Какова функциональная роль конструкта «удовлетворенность работой» в эмпирических исследованиях?

Для ответа на этот вопрос обратимся прежде всего к общеизвестному факту, что в советский период отечественные социологи изучали *удовлетворенность трудом* в русле концептуальных представлений об отношении к труду, которые были разработаны авторами классического исследования «Человек и его работа». Его инструментарий использовался во многих исследованиях, проведенных в 60–80-е годы прошлого века. На основе эмпирических обобщений ленинградские социологи сделали вывод, что измерение уровня *общей удовлетворенности работой* свидетельствует лишь об *уровне адаптированности* работника в данной организации и не более того [38, с. 84]. Эта интерпретация не потеряла своей актуальности, несмотря на то, что

в постсоветских исследованиях такие представления практически не использовались. Более того, состояние удовлетворенности работой в 1990-е и в начале нулевых годов практически никто не отслеживал. Определенного рода исключением являлись исследования, которые периодически проводили на промышленных предприятиях страны сотрудники сектора изучения повседневной деятельности и бюджета времени Института социологии РАН [6; 21 и др.].

Несмотря на наблюдающийся в нулевые и десятые годы рост интереса к проблематике удовлетворенности работой со стороны менеджмента, российские авторы ограничиваются в большинстве случаев лишь общим описанием ранее проведенных эмпирических исследований. Как правило, не акцентируется внимание на дефинициях, остается забытым не только весьма плодотворный опыт изучения отношения к труду ленинградских исследователей, но и опыт других отечественных социологов. В частности, одесских, которые исходя из многочисленных исследований, проведенных ими в 1970 и 1980-е гг. на промышленных предприятиях страны, обосновали, что *общую удовлетворенность работой* на предприятии следует рассматривать как «вербально выраженное отношение к данному виду труда в конкретных производственных условиях» [17, с. 119].

Вместе с тем существуют попытки достаточно глубокого анализа концептуальных представлений и моделей измерения удовлетворенности работой, разработанных у нас в стране и за рубежом [12, с. 4–5; 19, с. 142–145; 25, с. 90–92].

Для современных реалий актуален, безусловно, и вывод, сделанный ленинградскими исследователями в начале 1980-х гг., что «изменения в субъективных показателях отношения к труду невозможно объяснить, не рассматривая общие тенденции изменений в условиях и образе жизни рабочих за истекшие годы» [37, с. 60]. Неслучайно, по-видимому, в постсоветской практике удовлетворенность работой во многих эмпирических исследованиях на конкретных предприятиях и в организациях стала трактоваться как *один из показателей* социального самочувствия работников [2; 9; 10]. Более того, в конце нулевых и в начале десятых годов такая трактовка реализуется применительно к населению отдельных территориальных общностей [18; 35], различных групп занятого населения и российского населения в целом [16; 25]. То же наблюдается и при рассмотрении социального самочувствия человека как социально-психологического феномена [24].

В рассмотренных выше сюжетах показатель *общей удовлетворенности* работой играет вспомогательную роль.

Какие модели используются для измерения удовлетворенности работой?

Представляется целесообразным выделение трех классов моделей измерения *удовлетворенности работой*, которые применяются в отече-

ственной практике. К *первому* относим те, в которых исходя из правдоподобности гипотезы о существовании одномерного континуума для измерения удовлетворенности работой ограничиваются одним единственным индикатором (вопросом) в вербальной или в графической форме. Приведем примеры.

В Российском мониторинге экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS — HSE) для измерения удовлетворенности работой с 2002 г. используют вопрос: «*Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены Вашей работой в целом?*». Варианты ответа: «*полностью удовлетворены*», «*скорее удовлетворены*», «*и да, и нет*», «*скорее не удовлетворены*», «*совсем не удовлетворены*», «*затрудняюсь ответить*». В рамках Международной программы сравнительных исследований (ISSP — International Social Science Program) в исследованиях, проведенных в России в 1998, 2005 и 2015 гг., применяют вопрос: «*Если говорить в целом, то в какой мере Вы удовлетворены Вашим нынешним местом работы?*». Варианты ответа: «*удовлетворены*»; «*скорее удовлетворены*»; «*ни да, ни нет*»; «*скорее не удовлетворены*»; «*не удовлетворены*»; «*затрудняюсь ответить*» [36]. В Европейском социальном исследовании (ESS), в котором Россия участвует с 2006 г., задают вопрос: «*Принимая во внимание все стороны Вашей работы, насколько Вы удовлетворены своей работой?*». Респондентам предлагается отметить число на шкале, где 0 баллов — «*совершенно не удовлетворен*», а 10 баллов — «*удовлетворен полностью*» [19].

Ко *второму классу* относим модели с множественными индикаторами, но также в предположении существования одномерного континуума для измерения удовлетворенности работой. Сюда относим прежде всего логические индексы и шкалы суммарных оценок. Примером логического индекса является так называемый «логический квадрат», предложенный ленинградскими социологами. Он конструируется на основе трех вопросов: «*Устраивает ли Вас Ваша теперешняя работа?*»; «*Хотите ли Вы перейти на другую работу?*»; «*Предположим, что по каким-то причинам Вы временно не работаете. Вернулись бы Вы на свое прежнее место работы?*» [11, с. 68–70].

В наших исследованиях, начиная с 2007 г., для измерения уровня удовлетворенности работой мы используем логический индекс аналогичного вида. На материалах трех исследований были показаны преимущества логического индекса по сравнению с использованием одного вопроса (например: [14, с. 29 и др.]).

Что касается шкал суммарных оценок, то они возникли для измерения *общей* удовлетворенности работой в рамках организационной психологии. В известной методике диагностики личностной и групповой удовлетворенности работой А.В. Батаршева респондентам предлагается оценить различные стороны производственной ситуации по пятибалльным шкалам (*вполне удовлетворен; удовлетворен; не вполне*

удовлетворен; не удовлетворен; крайне не удовлетворен). На основе этих частных удовлетворенностей переходят к суммарным оценкам [34, с. 472–473]. В нулевые и десятые годы эта модель измерения удовлетворенности работой использовалась во многих эмпирических исследованиях на конкретных предприятиях и в организациях.

Ко второму классу моделей относим и процедуру, предложенную в рамках несостоявшегося исследования, методические материалы которого стали доступны научной общественности благодаря Н.И. Лапину [26] и не утратили своей значимости. Эта модель измерения была разработана Н.Ф. Наумовой и ее коллегами [см.: 26, с. 672–703]. В ней предлагалось использовать для конструирования шкалы удовлетворенности работой процедуру, разработанную Л. Терстоуном. Она приводит к интервальному уровню измерения, то есть позволяет определить, на сколько / во сколько раз удовлетворенность работой у одного респондента выше / ниже, чем у другого. Суждения, отобранные для измерения общей удовлетворенности работой, приводятся в книге Н.Ф. Наумовой [20, с. 194–196].

Среди моделей второго класса логические индексы, на наш взгляд, обладают целым рядом преимуществ. Во-первых, их использование нетрудоемко и удобно в массовых опросах. Во-вторых, процедура импутации (восстановления) данных при использовании логического индекса наглядна и прозрачна¹. В-третьих, принципиально то, что в логический индекс исходные индикаторы входят с разным весом. В-четвертых, логический индекс учитывает поведенческий компонент удовлетворенности работой. В-пятых, это конструкт, который на этапе анализа позволяет перейти к *обобщенному* показателю *общей* удовлетворенности работой.

К *третьему* классу моделей измерения относим те, которые связаны с многомерными представлениями об удовлетворенности трудом, с выделением разных сторон, плоскостей удовлетворенности работой, принципиально не сводимых к одному показателю. Попытки выделения компонент, независимых структурных элементов удовлетворенности трудом наблюдались и в уже упоминавшихся разработках Н.Ф. Наумовой, и в методике диагностики удовлетворенности трудом, которую предложили исследователи из НИУ ВШЭ [12].

Будут ли многомерные концептуальные представления способствовать углублению анализа феномена удовлетворенности трудом — вопрос открытый. С одной стороны, выделение структурных элементов удовлетворенности работой возможно и необходимо, а с другой

¹ Используя логический индекс в исследовании на двух частных промышленных предприятиях Омска, проведенном в 2013 г., нам удалось «восстановить» значение уровня удовлетворенности работой у целого ряда респондентов, сохранив тем самым их для дальнейшего многомерного анализа данных.

стороны, возникают вопросы: что дальше на практике с этим многомерным пространством делать? как его анализировать? В случае анализа по отдельным элементам целостность «удовлетворенности работой» как многомерного конструкта очевидным образом исчезает.

Какова логика перехода от индивидуальных к групповым измерениям удовлетворенности работой?

В моделях первого класса групповая удовлетворенность работой измеряется в разных единицах в зависимости от «весов», которые присваиваются вариантам ответа на соответствующий вопрос [8; 24; 25; 35]. Важно то, что процедурно групповая удовлетворенность — это всегда среднее арифметическое, и его интерпретация происходит на языке вербальной пятибалльной шкалы. К сожалению, основания для суммирования ответов в публикациях, как правило, не рассматриваются, а показатели разброса ответов в группе не приводятся. В ряде случаев при анализе одномерных распределений групповых оценок удовлетворенности работой исследователи имеют дело преимущественно с процентами.

Напомним, что в классическом исследовании «Человек и его работа» при групповых измерениях удовлетворенности работой учитывались только те респонденты, которые оценивают работу положительно или отрицательно. Респонденты, которые нейтрально относятся к работе, то есть занимают промежуточную позицию на порядковой шкале, не учитывались [11, с. 73, 76]. Кстати, в ходе сравнительного анализа статистик отношения к труду советских (1960–1970-е гг.) и российских (1990-е гг.) рабочих в ленинградских и московских исследованиях выяснилась, что доля ответов «частично удовлетворяет, частично нет» росла из года в год [6, с. 466–467]. Следовательно, исключение срединного пункта шкалы из групповых измерений удовлетворенности работой вряд ли целесообразно.

Трудно не согласиться с мнением В.Д. Патрушева, что в отечественных эмпирических исследованиях как для индивидуальных, так и для групповых измерений удовлетворенности работой адекватным представляется использование пятибалльной шкалы, в которой учитываются все ее градации, включая середину [22, с. 40–42].

Для второго класса моделей при переходе от индивидуальных к групповым измерениям наблюдается аналогичная ситуация. В случае шкалы суммарных оценок групповое измерение представляет собой среднее арифметическое из суммарных баллов отдельных индивидов. При этом на этапе интерпретации результатов групповых измерений также переходят к пятибалльным шкалам в вербальной форме. Например, в методике А.В. Батаршева предлагается следующая схема перехода: 14–20 баллов — *вполне удовлетворены*, 21–32 балла — *удовлетворены*, 33–44 балла — *не вполне удовлетворены*, 45–60 баллов — *не*

удовлетворены и более 60 баллов — *крайне не удовлетворены*. Заметим, что для отдельного респондента суммарная оценка может изменяться от 14 до 70 баллов [34, с. 470–473].

Наш опыт использования логических индексов показывает, что на этапе интерпретации результатов вместо среднего арифметического корректнее использовать коэффициент вариации (при условии унимодальности распределений) либо рассматривать три уровня групповой удовлетворенности работой: *высокий* (4–5 баллов), *средний* (3 балла), *низкий* (1–2 балла).

Для многомерного анализа, в котором удовлетворенность работой является зависимой переменной, групповые оценки иногда преобразуют в дихотомическую шкалу: 1 — да (4 и 5 баллов), 0 — нет (1, 2 и 3 балла) [1, с. 77–78].

Вопросы перехода к групповым измерениям для моделей третьего класса решаются в контексте классификации объектов в многомерном пространстве и остаются за рамками статьи.

Каковы основания для выбора модели измерения удовлетворенности работой?

Конструирование модели измерения удовлетворенности работой должно быть тесно увязано как с изучаемым объектом, так и с целями и задачами эмпирических исследований. В ситуациях крупномасштабных исследований социального самочувствия населения и использования данного показателя как *вспомогательного* возможно ограничиваться одним вопросом об удовлетворенности работой, что и наблюдается на практике. На этапе анализа данных, вне зависимости от формы задаваемого респондентам вопроса, интерпретация одномерных распределений проводится на «языке» пятибалльной шкалы в вербальной форме. В ситуации же изучения общей удовлетворенности работой на конкретных предприятиях и в организациях, по нашему мнению, индивидуальные измерения имеет смысл проводить посредством логического индекса. Эта модель практически не использовалась в постсоветских эмпирических исследованиях, и возврат к ней, как представляется, вполне оправдан.

Для глубинного социально-психологического изучения структуры феномена удовлетворенности работой, возможно, будут разработаны многомерные модели ее измерения, несводимые к интегральному показателю. В процессе их создания важно учесть, что субъективные показатели отношения к труду (общая удовлетворенность работой и частные — различными элементами производственной ситуации) существенно зависят от общей ситуации на формирующихся региональных рынках труда. При этом в современных реалиях частные удовлетворенности зависят (в статистическом смысле) от общей, а не наоборот [3]. По нашему мнению, больше внимания отечественным

исследователям следует уделять разработке методов выявления факторов, детерминирующих общую удовлетворенность работой на разных уровнях управления трудовыми отношениями. Определенный опыт использования с этой целью различных методов статистического анализа данных уже накапливается [1; 12; 15; 19; 25].

В чем специфика понятийного поля, в рамках которого сегодня изучается удовлетворенность работой на конкретных предприятиях и в организациях?

Этот вопрос возникает в силу того, что в фокус внимания социологов постепенно входят те стороны трудовых отношений, изучение которых ранее было преимущественно прерогативой организационных психологов. В последние годы наряду с *удовлетворенностью трудом / работой* популярными становятся понятия *преданность, идентификация, приверженность, вовлеченность, включенность*. Некоторые из них (например *идентификация, включенность*) не новы для отечественной социологии, но происходит их переосмысление как исследовательских конструктов в процессе изучения трудовых отношений.

Например, сотрудники НИИ «Социальные технологии» при Самарском государственном университете с учетом зарубежного опыта предложили некий обобщенный показатель преданности и идентификации с организацией. В более позднем варианте их методики вместо преданности и идентификации рекомендуется измерять: 1) приверженность к работе на предприятии; 2) вовлеченность в деятельность предприятия. Эти концепты измеряются по двум различным блокам вопросов, а затем определяется интегральный показатель включенности работников в деятельность предприятия [7, с. 35–43].

Существует и опыт использования интегральной характеристики трудового поведения работников «стабильность — лояльность», которая включает набор индикаторов из двух блоков вопросов, характеризующих приверженность работе на предприятии и вовлеченность в его деятельность, для типологического анализа работников с помощью ДСМ-метода [15, с. 16–19].

Обращение к типологическому анализу в рамках изучения состояния и динамики трудовых отношений наемных работников на конкретных предприятиях и в организациях представляется нам весьма плодотворным. Вместе с тем обращение к концепту «социальный тип» ставит целый ряд вопросов: что понимать под социальным типом; как на эмпирическом уровне осуществлять поиск знаний о таких типах; какие социальные типы существуют в современной российской реальности и насколько они приближены к идеальному, нормативному социальному типу? [27].

Поиск ответов на эти вопросы привел нас к гипотезе о возможном выделении типологических групп работников, интерпретируемых как

особые социальные типы — объекты функционального управления. В результате было выдвинуто и обосновано предположение, что основанием типологии в рамках эмпирических исследований, проводимых на промышленных предприятиях, является характер *идентификации с предприятием*. В западной литературе наряду с этим понятием используются такие, как *преданность организации, приверженность организации, вовлеченность в деятельность организации*. Трудно не согласиться с Рольфом ван Диком [23] в том, что среди этих четырех концептов имеет особый смысл различать «*преданность*» и «*идентификацию*», которые не являются синонимами, хотя и концептуально пересекаются в ряде структурных элементов. Соответственно, можно говорить о существовании понятийного поля, в рамках которого изучается идентификация с организацией и родственные с ней концепты. Это поле имеет сложную структуру и, на наш взгляд, в ней заглавную, структурообразующую роль играет понятие *идентификация*. Кстати, понятие *идентификация с предприятием* использовалось и в работах отечественных социологов еще в советское время. Была разработана методика измерения идентификации работника с предприятием на основе многомерных представлений [20, с. 189–193].

Опираясь на вторичную концептуализацию данных о трудовой деятельности рабочих трех машиностроительных заводов, расположенных в областных центрах РФ, мы обосновали целесообразность выделения социальных типов именно по характеру *идентификации с предприятием*. Социальные типы работников — это латентно существующие группы наемных работников, внутренне однородные по показателям идентификации с предприятием, по элементам производственной ситуации и по ряду внепроизводственных условий повседневной жизнедеятельности. Механизм воздействия на работников, отнесенных к одному и тому же социальному типу, одинаков, если исходить из цели функционального управления их трудовым поведением, поиска путей изменения его в определенном направлении, желаемом для субъекта управления. Соответственно, возникает теоретико-методическая задача создать систему типобразующих признаков. Это прежде всего требует выделения в ней базовой части — той части показателей, которая в первую очередь ответственна за отнесение работника к определенному социальному типу [31, с. 7].

На начальных этапах была предложена модель, которая опиралась на многомерные представления об измерении этого феномена и имела четырехкомпонентную структуру, удовлетворяющую условиям социологической контекстуальности (цель, ради достижения которой модель выстраивается; специфика эмпирических данных и др.). Апробация модели включала применение комплекса методов многомерного анализа с целью факторизации эмпирических индикаторов, разбиения объектов (носителей социальных типов) на отдельные классы, перехо-

да от классификации к типологизации. Также решались задачи *методной триангуляции* при поиске так называемых *управляемых факторов*. Это те факторы, которые влияют, с одной стороны, на *идентификацию работников с предприятием*, с другой стороны — на управленческие решения по созданию условий для перехода рабочих из одного социального типа в другой [5; 30; 32].

На последующих этапах эмпирически обоснованной оказалась трехкомпонентная модель идентификации с предприятием. Трехмерное пространство для выделения типологических групп как объектов функционального управления образуют: *удовлетворенность работой на предприятии*, *корпоративная солидарность* и *субъективная эффективность* трудовой деятельности. При этом «удовлетворенность работой» как типобразующий признак дифференцировала выделенные группы рабочих в наибольшей степени [4; 28; 29; 31].

Выводы

Во-первых, представляется важным продолжение теоретико-методической дискуссии о проблемах изучения удовлетворенности трудом / работой.

Во-вторых, для принятия решения о выборе модели измерения удовлетворенности работой в эмпирических исследованиях целесообразно априори ответить на логическую цепочку вопросов (представители какой социальной группы являются объектом измерения? какова будет функциональная роль конструкта «удовлетворенность работой» в исследовании? какую модель измерения необходимо применить? какова логика перехода от индивидуального к групповому уровню измерения удовлетворенности работой?)

В-третьих, следует ожидать, что дальнейшее развитие концептуальных представлений и моделей измерения удовлетворенности трудом / работой будет связано с поиском знаний о социальных типах работников как объектах управления трудовыми отношениями на разных уровнях (включая прежде всего функциональное управление трудовой деятельностью наемных работников на конкретных предприятиях и в организациях).

ЛИТЕРАТУРА

1. Анкудинов А.Б., Беляева М.Н., Лебедев О.В. Удовлетворенность работой и ее детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных // Социологические исследования. 2013. № 11. С. 75–83.
2. Бессокирная Г.П. Динамика социального самочувствия рабочих в трансформирующейся России // Питирим Сорокин и парадигмы глобального развития XXI века (к 125-летию со дня рождения): Международная научная конференция, Сыктывкар, 21–22 августа 2014 г.: Сборник научных трудов / Отв. ред. И.Е. Фадеева. Сыктывкар: СыктГУ, 2014. С. 179–189.

3. *Бессокирная Г.П.* Отношение к труду рабочих в СССР и после // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. М.: РОС, 2012. С. 1874–1882 [электронный ресурс]. Дата обращения 28.10.2016. URL: <<http://www.isras.ru/files/File/congress2012/part11.pdf>>.
4. *Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г.* Идентификация с предприятием: концептуальная модель и инструментарий исследования // Спутник ежегодника «Россия реформирующаяся». Вып. 2014 / ИС РАН. М.: ИС РАН publ., 2014 [электронный ресурс]. — 1 CD ROM
5. *Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г.* Социальные типы рабочих как объекты управления // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: Сборник научных трудов. Вып. 3. Ч. 2. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. С. 236–245.
6. *Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Сопоставление статистик отношения к труду советских рабочих в 60–70-е годы и российских в 90-е (по данным пяти исследований) // Здравомыслов А.Г, Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект-Пресс, 2003. С. 457–479.
7. *Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г.* Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня: Сборник научных трудов Социологического института РАН — 2015. Вып. 6. СПб.: Нестор-история, 2015. С. 10–63.
8. *Гимпельсон В.Е., Магун В.С.* В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // Социологические исследования. 1990. № 1. С. 4–20.
9. *Грачев А.А., Русалинова А.А.* Социальное самочувствие человека в организации // Известия Российского государственного педагогического ун-та им. А.И. Герцена. 2007. Том 8. № 30. С. 7–17.
10. *Желнина Е.В., Иванова Т.Н., Цветкова И.В.* Социальное самочувствие работников ОАО «Автоваз» в условиях модернизации предприятия // Вестник науки Тольяттинского гос. ун-та. 2014. № 3 (29). С. 151–154.
11. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект-Пресс, 2003. — 485 с.
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. *Ильясов Ф.Н.* О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 130–138. DOI: 10.19181/socjour.2013.3.423
14. *Караханова Т.М., Бессокирная Г.П., Большакова О.А.* Повседневная деятельность рабочих: труд, быт, досуг. 2014 [электронный ресурс]; Институт социологии РАН. М.: Ин-т социологии РАН, 2015. — 100 с. 1 CD-ROM.
15. *Климова С.Г., Михеенкова М.А., Финн В.К.* ДСМ-метод в качественном социологическом исследовании: основные принципы и опыт использования // Социологический журнал. 2016. № 2. С. 8–30. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.2.4255

16. *Козырева П.М.* Адаптационные процессы в сфере труда: формирование рыночных качеств и отношение к труду // Россия реформирующаяся: ежегодник — 2004 / Отв. ред. Л.М. Дробижева. М.: Ин-т социологии РАН, 2004. С. 12–32.
17. *Кунявский М.Б., Моин В.Б., Попова И.М.* Сознание и трудовая деятельность (ценностные аспекты сознания, вербальное и фактическое поведение в сфере труда). Киев-Одесса: Высшая школа, 1985. — 189 с.
18. *Леонидова Г.В., Попов А.В.* Удовлетворенность трудом как индикатор государственного управления (социологический анализ) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 3 (33). С. 84–99.
19. *Монусова Г.А.* Сфера труда: субъективные оценки и объективные характеристики (межстрановые сопоставления) // Россия в Европе: по материалам международного социологического проекта «Европейское социологическое исследование» / Под ред. А. Андреевской, Л. Беляевой. М.: Academia, 2009. С. 141–170.
20. *Наумова Н.Ф.* Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988. — 200 с.
21. *Патрушев В.Д.* Показатели отношения к труду: 1986–1995 годы // Социологический журнал. 1996. № 3–4. С. 185–195.
22. *Патрушев В.Д., Калмакан Н.А.* Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты. М.: Наука, 1993. — 112 с.
23. *Ван Дик Р.* Преданность и идентификация в организации / Пер. с нем. Харьков: Изд-во «Гуманитарный центр», 2006. — 142 с.
24. *Русалинова А.А.* Социальное самочувствие человека как социально-психологический феномен. СПб.: Астерион, 2013. — 245 с.
25. *Смирных Л.И.* Удовлетворенность работой на российском рынке труда / Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2009. № 2. С. 90–100.
26. Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. Генеральный проект ИКСИ АН СССР (1968–1973) / Сост. и общ. ред. чл.-корр. РАН Н.И. Лапина. М.: Academia, 2005. — 912 с.
27. *Татарова Г.Г.* Концепт «социальный тип» в эмпирических исследованиях // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. М.: РОС, 2012. С. 7187–7194 [электронный ресурс]. Дата обращения 28.10.2016. URL: <<http://www.isras.ru/files/File/congress2012/part50.pdf>>.
28. *Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П.* Идентификация с предприятием: классификация работников и выявление управляемых факторов трудовой деятельности // Спутник ежегодника «Россия реформирующаяся». Вып. 2. 2015: Сборник научных статей / ИС РАН. М.: ИС РАН, 2016 [электронный ресурс]. — 1 CD ROM.
29. *Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П.* Идентификация с предприятием: индексы для типологического анализа работников // Спутник ежегодника

- «Россия реформирующаяся». Вып. 2014 / ИС РАН. М.: ИС РАН, 2014 [электронный ресурс]. — 1 CD-ROM.
30. *Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П.* Концептуальные представления и модели измерения идентификации с предприятием // Современная социология — современной России: Сб. статей памяти первого декана факультета социологии НИУ ВШЭ А.О. Крыштановского / НИУ ВШЭ; РОС; СоПСо. М.: НИУ ВШЭ, 2012. С. 232–245 // Официальный сайт НИУ ВШЭ [электронный ресурс]. Дата обращения 28.10.2016. URL: <<http://soc.hse.ru/news/67806850.html>>.
 31. *Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П.* О формировании базовых типобразующих признаков для выявления социальных типов работников как объектов управления // Социологическая наука и социальная практика. 2014. № 1. С. 32–50.
 32. *Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П.* Типологический анализ для реконструкции социальных типов работников (концептуальное и эмпирическое обоснование) // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 3–15.
 33. *Темницкий А.Л.* Расширение функций и контекста в современных исследованиях удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 139–148. DOI: 10.19181/socjour.2013.3.425
 34. *Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Учебное пособие. М.: Изд-во Ин-та психиатрии, 2002. — 488 с.
 35. *Харченко К.В.* Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений // Социологические исследования. 2009. № 7. С. 32–38.
 36. *Хахулина Л.* Труд в системе жизненных ориентаций россиян // Демоскоп Weekly. 2007, 4–17 июня. № 291–292 [электронный ресурс]. Дата обращения 23.10.2016. URL: <<http://polit.ru/article/2007/06/18/demoscope291/>>.
 37. *Ядов В.А.* Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. № 3. С. 50–62.
 38. *Ядов В.А., Киссель А.А.* Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78–87.

Дата поступления: 12.11.2016.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL
2017. Vol. 23. No. 1. P. 8–26. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999

G.G. TATAROVA, G.P. BESSOKIRNAYA

Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences,
Moscow, Russian Federation.

Galina G. Tatarova — Doctor of Sociological Science, Senior Researcher, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences.
Address: 24/35, bl. 5, Krzhizhanovskogo Str., 117218, Moscow, Russian Federation.
Phone: +7 (499) 125-00-71. **Email:** tatarova-gg@rambler.ru

Galina P. Bessokirnaya — Candidate of Economical Sciences, Researcher, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences. **Address:** 24/35, bl. 5, Krzhizhanovskogo Str., 117218, Moscow, Russian Federation. **Phone:** +7 (499) 128-91-05. **Email:** gala@isras.ru

SATISFACTION WITH WORK AS A CONSTRUCT IN EMPIRICAL STUDIES

Abstract. The article concentrates on certain vital issues in continuing the discussion on the appropriateness of studying satisfaction with work in empirical studies. The following is considered while searching for the answers to the set of questions: the functional role of “satisfaction with work” in empirical studies; the constructs used in practice to measure it; the experience of their application in national empirical studies; the logic of transition from individual to group measurements of satisfaction with work; one of the reasons to choose a measurement model. Three classes of models of measuring satisfaction with work are singled out. Special attention is paid to logical indexes and scales of overall estimates, the construction of which is based on the plausibility of the hypothesis on the existence of a one-dimension continuum to measure general satisfaction with work. The necessity to return to a well-known measurement model proposed by national sociologists in the form of a logical index is substantiated. Said index is formed based on three empirical indicators. An important place is occupied by the construct of “satisfaction with work” in the context of stating and resolving the problem of searching for social types among salaried employees as objects of functional management. The example of industrial enterprise workers, when the typology is based on the nature of workers’ identification with the enterprise, was used to find out that satisfaction with work is one of three basic type-forming characteristics. At the same time, “satisfaction with work” differentiates the highlighted typological groups of workers to a larger degree than “corporate solidarity” and “subjective efficiency of labor activity”.

Keywords: work satisfaction; satisfaction with labor; models of measuring work satisfaction; social types of workers; identification with an enterprise; basis for typology; type-forming characteristics.

For citation: Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. Satisfaction with work as a construct in empirical studies. *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal*. 2017. Vol. 23. No. 1. P. 8–26. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999

REFERENCES

1. Ankudinov A.B, Belyaeva M.N., Lebedev O.V. Work satisfaction and its determinants. Statistic modeling of panel data results. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2013. No. 11. P. 75–83. (In Russ.)
2. Bessokirnaya G.P. The dynamics of social well-being of workers in the transformed Russia. *Pitirim Sorokin i paradigmy global'nogo razvitiya XXI veka (k 125-letiyu so dnya rozhdeniya): Mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya, Syktyvkar, 21–22 avgusta 2014 g.: Sbornik nauchnykh trudov*. [Pitirim Sorokin and paradigms of global development of the XXI century (the 125th anniversary of his birth): International scientific conference, Syktyvkar, 21–22 August, 2014: Collection of scientific papers]. Ed. by I.E. Fadeeva. Syktyvkar: SyktGU publ., 2014. P. 179–189.
3. Bessokirnaya G.P. The ratio of workers to work in the USSR and after. *Sotsiologiya i obshchestvo: global'nye vyzovy i regional'noe razvitiie: Materialy IV Ocherednogo Vserossiiskogo sotsiologicheskogo kongressa*. [Sociology and Society: Global Challenges and Regional Development: Proceedings of the IV Ordinary All-Russian Congress of Sociology].

- Moscow: ROS publ., 2012. P. 1874–1882. Accessed 28.10.2016. URL: <<http://www.isras.ru/files/File/congress2012/part11.pdf>>.
4. Bessokirnaya G.P., Tatarova G.G. Identification of now: a conceptual model and research tools. *Sputnik ezhegodnika "Rossiya reformiruyushchayasya"*. Vyp. 2014. Moscow: IS RAN publ., 2014. — 1 CD ROM.
 5. Bessokirnaya G.P., Tatarova G.G. Social types of workers as objects of management. *Sovremennyy menedzhment: problemy, gipotezy, issledovaniya: Sbornik nauchnykh trudov*. [Modern Management: Problems, Hypotheses, Research: Proceedings.] Vol. 3. Part 2. Moscow: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki publ., 2011. P. 236–245.
 6. Bessokirnaya G.P., Temnitskii A.L. A comparison of the statistics of labor relations of the Soviet workers in the 60–70s, and Russian in 90th (according to the five studies). Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle*. [The man and his work in the Soviet Union and beyond.] Moscow: Aspekt-Press publ., 2003. P. 457–479.
 7. Bocharov V.Yu., Tukumtsev B.G. Social partnership in industrial enterprises. *Peterburgskaya sotsiologiya segodnya: Sbornik nauchnykh trudov Sotsiologicheskogo instituta RAN 2015*. [Petersburg sociology today: Proceedings of the Sociological Institute of Russian Academy of Science 2015.] Vol. 6. St Petersburg: Nestor-istoriya publ., 2015. P. 10–63.
 8. Gimpel'son V.E., Magun V.S. Pending changes (working on the situation in industrial plants). *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 1990. No. 1. P. 4–20. (In Russ.)
 9. Grachev A.A., Rusalina A.A. Social partnership in industrial enterprises. *Izvestiya Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo un-ta im. A.I. Gertsena*. 2007. Vol. 8. No. 30. P. 7–17. (In Russ.)
 10. Zhelnina E.V., Ivanova T.N., Tsvetkova I.V. Social well being of employess of JSC Avtovaz in the conditions of enterprise modernization. *Vestnik nauki Tol'yatinskogo gos. un-ta*. 2014. No. 3 (29). P. 151–154. (In Russ.)
 11. Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle*. [The man and his work in the Soviet Union and beyond.] Moscow: Aspekt-Press, 2003. 485 p.
 12. Ivanova T.Yu., Rasskazova E.I., Osin E.N. Structure and diagnostic of job satisfaction: development and approbation. *Organizatsionnaya psikhologiya*. 2012. Vol. 2. No. 3. P. 2–15. (In Russ.)
 13. Il'yasov F.N. The appropriateness and content of the study of job satisfaction. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2013. No. 3. P. 130–138. (In Russ.) DOI: 10.19181/socjour.2013.3.423
 14. Karakhanova T.M., Bessokirnaya G.P., Bol'shakova O.A. *Daily behavior of workers: work, housekeeping, leisure*. 2014. Moscow: In-t Sotsiologii RAN publ., 2015. 100 p. 1 CD ROM. (In Russ.)
 15. Klimova S.G., Mikheenkova M.A., Finn V.K. The JSM-method in qualitative sociological research: the fundamentals and experience in use. *Sotsiologicheskii zhurnal = Sociological Journal*. 2016. No. 2. P. 8–30. (In Russ.) DOI: 10.19181/socjour.2016.22.2.4255
 16. Kozyreva P.M. Process of adaptation in work domain: formation of market related qualities and attitude to work. *Rossiya reformiruyushchayasya: Ezhegodnik 2004*. [Russia in the Course of Reforms: Yearbook 2004]. Ed. by L.M. Drobizheva. Moscow: In-t Sotsiologii RAN publ., 2004. P. 12–32. (In Russ.)
 17. Kunyavskii M.B., Moin V.B., Popova I.M. *Soznanie i trudovaya deyatel'nost' (tsennostnyye aspekty soznaniya, verbal'noe i fakticheskoe povedenie v sfere truda)*. [Consciousness and labor activity (value aspects of consciousness, verbal and actual behavior in the workplace).] Kiev-Odessa: Vysshaya shkola publ., 1985. 189 p.
 18. Leonidova G.V., Popov A.V. Labor satisfaction as an indicator of publicadministration efficiency (sociological analysis). *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremny: fakty, tendentsii, prognoz*. 2014. No. 3 (33). P. 84–99. (In Russ.)

19. Monusova G.A. The world of work: The subjective evaluation and the objective characteristics (cross-country comparisons). *Rossiya v Evrope: po materialam mezhdunarodnogo sotsiologicheskogo proekta "Evropeiskoe sotsiologicheskoe issledovanie"*. [Russia in Europe: Based on the international sociological project "European sociological survey".] Ed. by A. Andreenkovi, L. Belyaevoi. Moscow: Academia publ., 2009. P. 141–170. (In Russ.)
20. Naumova N.F. *Sotsiologicheskie i psikhologicheskie aspekty tselenapravlennoogo povedeniya*. [Sociological and psychological aspects of purposeful behavior.] Moscow: Nauka publ., 1988. 200 p.
21. Patrushev V.D. Indicators of the attitudes to work: 1986–1995. *Sotsiologicheskii zhurnal = Sociological Journal*. 1996. No. 3–4. P. 185–195. (In Russ.)
22. Patrushev V.D., Kalmakan N.A. *Udovletvorennost' trudom: sotsial'no-ekonomicheskie aspekty*. [Satisfaction with work: socio-economic aspects.] Moscow: Nauka publ., 1993. 112 p.
23. Van Dik R. Loyalty and identification of the organization. [*Predannost' i identifikatsiya v organizatsii*.] Transl. from Germ. Khar'kov: Izd-vo "Gumanitarnyi tsestr" publ., 2006. 142 p.
24. Rusalina A.A. *Sotsial'noe samochuvstvie cheloveka kak sotsial'no-psikhologicheskii fenomen*. [Social well-being as a socio-psychological phenomenon.] St Petersburg: Asterion publ., 2013. 245 p.
25. Smirnykh L.I. Work satisfaction on Russian labor market. *Vestnik VGU. Seriya: ekonomika i upravlenie*. 2009. No. 2. P. 90–100. (In Russ.)
26. *Sotsial'naya organizatsiya promyshlennogo predpriyatiya: sootnoshenie planiruemykh i spontannykh protsessov. General'nyi projekt ICSI AN SSSR (1968–1973)*. [The social organization of an industrial enterprise: The ratio of planned and spontaneous processes. General project ICSI USSR Academy of Sciences (1968–1973)]. Ed. by N.I. Lapin. Moscow: Academia publ., 2005. 912 p. (In Russ.)
27. Tatarova G.G. The concept of "social tipe" in empirical research. *Sotsiologiya i obshchestvo: global'nye vyzovy i regional'noe razvitie: Materialy IV Ocherednogo Vserossiiskogo sotsiologicheskogo kongressa*. [Sociology and Society: Global Challenges and Regional Development: Proceedings of the IV Ordinary All-Russian Congress of Sociology.] Moscow: ROS publ., 2012. P. 7187–7194. Accessed 28.10.2016. URL: <<http://www.isras.ru/files/File/congress2012/part50.pdf>>. (In Russ.)
28. Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. Identification of now: classification of workers and identification of controlled factor work. *Sputnik ezhegodnika "Rossiya reformiruyushchayasya". Vyp. 2. 2015: Sbornik nauchnykh statei*. Moscow: IS RAN, 2016. 1 CD ROM. (In Russ.)
29. Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. Identification of the company: employees indices for typological analysis. *Sputnik ezhegodnika "Rossiya reformiruyushchayasya". Vyp. 2014*. Moscow: IS RAN publ., 2014. 1 CD-ROM. (In Russ.)
30. Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. The conceptual representation and identification of measurement models now. *Sovremennaya sotsiologiya — sovremennoi Rossii: Sbornik statei pamyati pervogo dekana fakul'teta sotsiologii NIU VShE A.O. Kryshchanovskogo*. [Contemporary Sociology for Contemporary Russia: A collection of articles dedicated to the memory of the first Dean of the Faculty of Sociology of HSE A. Kryshchanovskiy.] Moscow: NIU VShE publ., 2012. P. 232–245. Accessed 28.10.2016. URL: <<http://soc.hse.ru/news/67806850.html>>. (In Russ.)
31. Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. On the formation of basic type-building variables for Identification of the social types of workers as object of managing. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*. 2014. No. 1. P. 32–50. (In Russ.)
32. Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. Typological analysis for the reconstruction of social types of workers (conceptual and empirical basis). *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2011. No. 7. P. 3–15. (In Russ.)

33. Temnitskii A.L. The expansion of functions and context of modern researches of job satisfaction. *Sotsiologicheskii zhurnal = Sociological Journal*. 2013. No. 3. P. 139–148. (In Russ.) DOI: 10.19181/socjour.2013.3.425
34. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp. Uchebnoe posobie*. [Socio-psychological diagnosis of personality development and small groups: Schoolbook.] Moscow: Izd-vo In-ta psikh-iatrii publ., 2002. 488 p.
35. Kharchenko K.V. Diagnosis of job satisfaction in the regulation of social and labor relations. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2009. No. 7. P. 32–38. (In Russ.)
36. Khakhulina L. Work in the life orientations of Russians system. *Demoskop Weekly*. 2007, June 4–17. No. 291–292. Accessed 23.10.2016. URL: <<http://polit.ru/article/2007/06/18/demoscope291/>>. (In Russ.)
37. Yadov V.A. Attitude to work: the conceptual model and the real trends. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 1983. No. 3. P. 50–62. (In Russ.)
38. Yadov V.A., Kissel' A.A. Job satisfaction: An analysis of empirical generalizations and trying their theoretical interpretation. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 1974. No. 1. P. 78–87. (In Russ.)

Received: 12.11.2016.
