



Job satisfaction of the young employees in the context of job insecurity

A. Yu. Smirnova¹

¹The Saratov State University, Saratov, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2024-1-120-133

Research article
Full text in Russian

The concept of job satisfaction is analyzed, approaches to its measurement are described. The significance of the lack of job security as a parameter that reduces satisfaction of various aspects of job is substantiated. Data are given on the components of job that have the greatest significance for today's young workers. Differences are found in the job satisfaction's components, as well as levels of job satisfaction in groups of male and female workers.

Keywords: job satisfaction; burnout; job insecurity; threat of job loss

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Smirnova, Anna Yu. | E-mail: anna-smirnova-sgu@mail.ru
Cand. Sc. (Psychology)



Удовлетворенность трудом молодых сотрудников в контексте отсутствия гарантий занятости

А. Ю. Смирнова¹

¹Саратовский государственный университет, Саратов, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2024-1-120-133
УДК 159.99

Научная статья
Полный текст на русском языке

Анализируется понятие удовлетворенности трудом, описываются подходы к ее измерению. Обосновывается значение отсутствия гарантий занятости как параметра, снижающего удовлетворенность различными аспектами труда. Приводятся данные о компонентах труда, имеющих наибольшую субъективную значимость для современных молодых работников. Обнаруживаются различия в субъективной значимости компонентов труда, а также их удовлетворительности в группах работников мужчин и женщин.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом; выгорание; отсутствие гарантий занятости; угроза потери работы

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Смирнова, Анна Юрьевна | E-mail: anna-smirnova-sgu@mail.ru
Кандидат психологических наук, доцент кафедры
социальной психологии

Удовлетворенность трудом является условием развития профессионального самосознания, связана с мотивацией к работе, вовлеченностью в дела организации [1]. Исследуемый феномен многогранный. Его динамика обусловлена не только факторами рабочей среды, но и изменениями в личности работника, воздействием внешней среды [2–3]. Немаловажную роль в формировании удовлетворенности трудом играют ожидания работников. Этому можно найти объяснения в работах, посвященных непосредственно этой проблеме, а также проследив связь с классическими объяснительными теориями, к примеру концепции межличностного взаимодействия как обмена Д. Тибо и Г. Келли, в которых выделяется имплицитный уровень сравнения как предопределяющий сравнение конкретных альтернатив. В контексте связи и влияния данной переменной на другие удовлет-

воренность трудом чаще анализируется как интегральный показатель [2]. Вместе с тем в практике управления человеческими ресурсами является важным рассмотрение удовлетворенности в контексте характеристик труда, ее вызывающих, что позволяет управлять отдельными аспектами работы, повышая их удовлетворительность. На наш взгляд, большим диагностическим потенциалом обладают в этом ракурсе многошкальные методики, к примеру опросник компонентов удовлетворенности трудом (Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, Е. Н. Осин), в котором выделяются 5 факторов: «Удовлетворенность заработной платой», «Удовлетворенность условиями и организацией труда», «Удовлетворенность руководством», «Удовлетворенность коллективом», «Удовлетворенность процессом и содержанием работы и своими достижениями» [1]. При этом выделяются три категории компонентов удовлетворенности трудом: «Социальные компоненты удовлетворенности», «Организационные компоненты удовлетворенности» и «Личностные компоненты удовлетворенности», которые, в свою очередь, подразделяются на актуальные (процесс и содержание работы, текущее служебное положение, роль в организации и достижения) и потенциальные (возможность саморазвития, возможность карьерного роста; возможность самореализации) [1]. Диагностика компонентов удовлетворенности трудом, на наш взгляд, должна основываться на какой-либо теории или теоретической модели и при этом учитывать те компоненты труда, которыми располагает организация. Отметим, что эти характеристики работы имеют отличия в разных организациях и разных отраслях, поэтому мы полагаем применение существующих стандартизированных методик удовлетворенности трудом все-таки избыточно общим методом диагностики удовлетворенности трудом, отдавая приоритет анкетному методу, позволяющему учесть специфику отрасли и организации. Разработанная нами анкета и перечень характеристик труда также не претендует на универсальность. В нашем исследовании мы стремимся подчеркнуть универсальность и практическую полезность анкетирования как метода оценки компонентов удовлетворительности трудом. При этом выделенный перечень характеристик работы должен, на наш взгляд, специфицироваться под особенности эмпирического базиса. Наш эмпирический базис составили производственные предприятия. Это предопределило включение определенных характеристик работы, таких как оснащенность оборудованием, график работы. Таким образом, трудовая деятельность не может быть в таком случае удаленной. В то же время мы включили и такие относительно универсальные компоненты, как удовлетворенность заработной платой, санитарно-гигиеническими условиями труда, а также условия питания, возможности для оздоровления персонала, поскольку в анализируемых нами организациях эти условия так или иначе имелись как собственные вспомогательные службы или услуги, приобретаемые для персонала у сторонних организаций.

Продолжая описание компонентов, необходимо следующим рассмотреть удовлетворенность руководством, куда вошли такие **компоненты**, как отношение с непосредственным руководителем, стиль руководства в подразделении, стиль руководства в компании в целом. Оценивались также и отношения в коллективе, удовлетворенность процессом и содержанием работы и своими достижениями путем вопросов: «Ясность и определенность обязанностей и ответственности», «Поддержка инициативы работников, система наставничества». Также оценивались переменные, которые Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, Е. Н. Осин выделяют как потенциальные личностные компоненты удовлетворенности (возможности должностного продвижения, обучения и повышения квалификации) и актуальные личностные компоненты удовлетворенности (соответствие работы личностным способностям).

Цель данной статьи — теоретико-эмпирический анализ феномена удовлетворенности трудом, эмпирический поиск компонентов труда, имеющих наибольшую субъективную значимость и удовлетворительных для современных молодых работников, в том числе спецификация этих компонентов для работников мужчин и женщин.

Эмпирический базис исследования составили 396 работников в возрасте до 35 лет.

Методы и методики эмпирического исследования, представленного в данной статье, следующие: 1. Авторская анкета, составленная на основании модели удовлетворенности трудом и опросника компонентов удовлетворенности трудом (Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, Е. Н. Осин) [1]; 2. Авторская анкета об оценке угроз занятости; 3. Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ) – русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова (МБИ К. Маслач и С. Джексон) [4]; 4. Методика экспресс-диагностики удовлетворенности трудом (Bref job Satisfaction Measure from T. A. Judge, E. A. Locke, C. C. Durham, A. N. Kluger в адаптации А. Ю. Смирновой [5]

Эмпирические результаты исследования. Организация исследования носила срезовой характер. При этом авторская анкета для выявления компонентов удовлетворенности трудом заполнялась нашими респондентами дважды: в первом случае участникам исследования необходимо было оценить степень важности для них перечисленных характеристик работы, во втором случае предполагалось оценить удовлетворительность представленных в анкете характеристик работы. Полученные оценки анализировались отдельно — по степени важности и по степени удовлетворительности, на основании перемножения всех ответов оценивался «вес» компонента удовлетворительности трудом.

Выполненное эмпирическое исследование позволило ранжировать компоненты удовлетворенности трудом следующим образом (табл. 1).

Ранговая оценка компонентов удовлетворенности трудом и различия субъективной значимости компонентов удовлетворенности трудом в группах мужчин и женщин

Переменные	Ранг	Independent Samples T-Test			
		р	Кол-во респондентов (м/ж)	Mean	SD
Оплата труда	4,76	0.762			
Гарантия стабильной занятости, уверенность в том, что не уволят	4,65	0.007	276	4.594	0.745
			118	4.780	0.629
Соблюдение прав работников	4,65	0.083	276	4.623	0.605
			118	4.703	0.631
Система поощрения и премирования	4,62	0.014		4.580	0.647
				4.737	0.546
Обеспеченность техникой, инструментом, необходимыми материалами для работы	4,62	0.910			
Ясность и определенность обязанностей и ответственности	4,61	0.066	275	4.583	0.612
			118	4.669	0.680
Отношение в коллективе	4,57	0.163			
Отношение с непосредственным руководителем	4,57	0.091			
Санитарно-гигиенические условия труда	4,56	0.053	275	4.524	0.674
			118	4.653	0.632
Социальный пакет	4,56	0.028	276	4.511	0.760
			118	4.661	0.707
Режим труда и отдыха	4,55	< .001	276	4.486	0.716
			118	4.690	0.678
Стиль руководства в компании в целом	4,41	0.069			
Соответствие моей работы моим личностным способностям	4,41	0.148			
Возможности обучения и повышения квалификации	4,4	0.644			

Удовлетворенность трудом молодых сотрудников...

Стиль руководства в подразделении	4,39	0.014	276	4.348	0.694
			118	4.500	0.737
Престижность организации	4,35	0.325			
Поддержка инициативы работников	4,28	0.344			
Возможности должностного продвижения	4,28	0.930			
Система наставничества	4,14	0.992			
Условия питания	4,1	0.403			
Имеющиеся у молодежи возможности для НИОКР, внедрения инноваций	3,93	0.985			
Работа физкультурно-оздоровительного зала	3,76	0.084	276	3.815	1.134
			118	3.602	1.192
Корпоративные спортивные и культурно-массовые мероприятия	3,67	0.720			
Деятельность профсоюза	3,35	0.144			

Мы обнаружили, что субъективная значимость компонентов труда в мужской и женской выборке имеют некоторые отличия. Так, женщины более ценят гарантию занятости, соблюдение прав работников, систему поощрения; предпочитают более ясные и определенные обязанности, чем мужчины, социально-гигиенические условия труда, режим труда и предоставляемый организацией социальный пакет; придают большее значение стилю руководства рабочей группой (подразделением), в которой они работают. Вместе с тем мы не обнаружили различий между работниками-мужчинами и работниками-женщинами по оценке субъективной ценности таких параметров, как соответствие работы личностным особенностям; возможности обучения, повышения квалификации, карьерного роста; имеющиеся возможности для собственных научных исследований; престижность организации-работодателя и заработная плата. Можно заключить, что женщины-работники ценят не только содержание и возможности самореализации, но и то, в каких условиях они работают. Мужчины-работники более толерантны к условиям труда и сосредоточены на его содержании, карьере, оплате. При этом содержание труда, карьеру, оплату труда женщины-работники ценят не менее чем мужчины.

Факторный анализ значимости компонентов удовлетворенности трудом (метод вращения rotax) позволил выделить два фактора: «Приоритетные компоненты удовлетворенности трудом» и «Сопутствующие компоненты удовлетворенности трудом».

О том же свидетельствует корреляционный анализ: первый фактор на более высоком уровне коррелирует с общей оценкой удовлетворенности трудом по методике Brief Job Satisfaction Measure (Spearman's $\rho = 0.214$, $p < .001$), чем второй (Spearman's $\rho = 0.108$, $p < .05$). Невысокий уровень корреляций обоих факторов объясним тем, что мы проанализировали пока только категорию субъективной значимости характеристики работы, без оценки степени ее удовлетворительности в конкретной организации. Однако полученные результаты показывают, какие характеристики работы должны являться объектом заботы организации в первую очередь (табл. 2).

При процедуре ранжирования анализируемых компонентов по степени удовлетворительности в организации мы получаем следующие результаты (табл. 3). Степень удовлетворительности компонентов работы мы приводим в сравнении с субъективной значимостью данных компонентов, оценка различий (Paired samples T-test) осуществлялась по критерию Wilcoxon из-за отсутствия нормальности распределения.

Таким образом, мы обнаруживаем существенные различия в том, что предлагается современными организациями, и теми характеристиками, которые современные молодые работники считают для себя важными. Эти различия подтверждаются оценкой значимости различий (Paired Samples T-Test) по критерию (Wilcoxon signed-rank test) (табл. 4). Только два из анализируемых двадцати четырех параметров – престижность организации, условия питания и деятельность профсоюза – не получили различий в оценке субъективной значимости и удовлетворительности (отметим, что и первое, и второе представлено на низком уровне). В остальном можно сделать вывод, что предоставляемые организациями компоненты труда, призванные сделать его удовлетворительным, не соответствуют ожиданиям работников. Об этом же свидетельствуют и результаты факторного анализа данных удовлетворенности трудом (удовлетворительность характеристик), обнаруживающие уже три различия. Первый фактор образуют те переменные, которые по большей части были отнесены нами в «Сопутствующие компоненты удовлетворенности трудом» в первом случае факторного анализа, второй фактор – это «Возможности профессионального, карьерного роста и оплата труда», третий – «Коммуникация и стиль управления».

В продолжение математико-статистического и логико-теоретического анализа мы выполнили регрессионный анализ, в ходе которого обнаружили, что дефицитарность ряда факторов удовлетворенности трудом («Коммуникация и стиль управления» и «Сопутствующие компоненты удовлетворенности трудом») способствует профессиональному психическому выгоранию персонала, в особенности при отсутствии гарантий занятости. Результаты регрессионного анализа приводятся ниже (табл. 5).

Факторный анализ характеристик работы

Переменная	Factor 1	Factor 2	Uniqueness
Оплата труда	0.761		0.602
Обеспеченность техникой, инструментом, необходимыми материалами для работы	0.743		0.543
Система поощрения и премирования	0.703		0.557
Режим труда и отдыха	0.691		0.569
Санитарно-гигиенические условия труда	0.665		0.564
Соблюдение прав работников	0.659		0.602
Социальный пакет	0.634		0.581
Ясность и определенность обязанностей и ответственности	0.630		0.632
Отношение с непосредственным руководителем	0.583		0.657
Гарантия стабильной занятости, уверенность в том, что не уволят	0.531		0.724
Стиль руководства в подразделении	0.529		0.593
Отношение в коллективе	0.520		0.689
Стиль руководства в компании в целом	0.515		0.556
Поддержка инициативы работников	0.442		0.557
Соответствие моей работы моим личностным способностям	0.421		0.705
Работа физкультурно-оздоровительного зала		0.820	0.487
Корпоративные спортивные и культурно-массовые мероприятия		0.812	0.496
Имеющиеся у молодежи возможности для НИОКР, внедрения инноваций		0.636	0.587
Деятельность профсоюза		0.564	0.746
Система наставничества		0.510	0.658
Условия питания		0.455	0.712
Престижность организации		0.415	0.656
Возможности обучения и повышения квалификации			0.723
Возможности должностного продвижения			0.732

Степень удовлетворительности компонентов работы и их субъективная значимость

Компонент труда	Степень удовл.	W	z	p
Отношение с непосредственным руководителем	4,34	8418.000	4.979	<.001
Режим труда и отдыха	4,31	8723.500	4.785	<.001
Престижность организации	4,31	6553.500	0.617	0.515
Социальный пакет	4,24	9274.500	5.386	<.001
Соблюдение прав работников	4,23	13301.500	7.947	<.001
Отношение в коллективе	4,22	11919.000	6.660	<.001
Соответствие моей работы моим личностным способностям	4,15	8038.000	4.834	<.001
Ясность и определенность обязанностей и ответственности	4,1	11864.000	9.465	<.001
Стиль руководства в подразделении	4,07	13336.000	5.617	<.001
Стиль руководства в компании в целом	4,01	12654.500	6.442	<.001
Условия питания	4,01	10336.000	1.255	0.197
Корпоративные спортивные и культурно-массовые мероприятия	4,01	6482.000	-5.130	<.001
Гарантия стабильной занятости, уверенность в том, что не уволят	3,97	22749.000	10.452	<.001
Санитарно-гигиенические условия труда	3,96	19334.500	8.816	<.001
Работа физкультурно-оздоровительного зала	3,96	4463.500	-3.472	<.001
Система наставничества	3,92	9953.000	4.179	<.001
Поддержка инициативы работников	3,91	13627.500	7.074	<.001
Система поощрения и премирования	3,75	28453.000	12.054	<.001
Имеющиеся у молодежи возможности для НИОКР, внедрения инноваций	3,69	11809.000	3.605	<.001
Обеспеченность техникой, инструментом, необходимыми материалами для работы	3,62	29872.500	12.578	<.001
Оплата труда	3,59	45709.500	13.845	<.001
Возможности обучения и повышения квалификации	3,48	26939.000	11.226	<.001
Возможности должностного продвижения	3,33	28263.000	9.797	<.001
Деятельность профсоюза	3,11	14261.000	2.903	0.003

Факторный анализ удовлетворительности характеристик работы

Характеристики работы	Factor1	Factor2	Factor3	Uniqueness
Работа физкультурно-оздоровительного зала	0.871			0.556
Соблюдение прав работников	0.722			0.441
Престижность организации	0.700			0.474
Имеющиеся у молодежи возможности для НИОКР, внедрения инноваций	0.699			0.490
Корпоративные спортивные и культурно-массовые мероприятия	0.631			0.660
Условия питания	0.502			0.591
Возможности должностного продвижения		0.966		0.413
Система поощрения и премирования		0.747		0.403
Возможности обучения и повышения квалификации		0.743		0.588
Обеспеченность техникой, инструментом, необходимыми материалами для работы		0.570		0.620
Оплата труда		0.563		0.701
Отношения в коллективе			0.838	0.511
Отношение с непосредственным руководителем			0.818	0.443
Стиль руководства в подразделении			0.748	0.327
Стиль руководства в компании в целом			0.521	0.450
Режим труда и отдыха				0.669
Санитарно-гигиенические условия труда				0.768
Социальный пакет				0.662
Деятельность профсоюза				0.736
Гарантия стабильной занятости, уверенность в том, что не уволят				0.947
Ясность и определенность обязанностей и ответственности				0.572
Поддержка инициативы работников				0.476
Соответствие моей работы моим личностным способностям				0.695
Система наставничества				0.904

Результаты регрессионного анализа

Model	Factor	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H0	(Intercept)	36.451	0.804		45.342	<.001
H ₁	(Intercept)	68.011	3.964		17.157	<.001
	F1_ Сопутствующие компоненты удовлетворенности трудом	-4.859	1.133	-0.279	-4.287	<.001
	F2_ Возможности профессионального, карьерного роста и оплата труда	0.901	0.987	0.056	0.913	0.362
	F3_ Коммуникация и Стиль управления	-4.958	1.134	-0.269	-4.372	<.001
	Когнитивная оценка угроз занятости	2.181	0.281	0.359	7.769	<.001

$R^2 = 0.391$, уравнение линейной регрессии описывает 39 % дисперсии переменных. Этот процент, конечно, не очень велик (чаще регрессия интерпретируется от 70 % и выше), однако значимость уравнения линейной регрессии позволяет заключить, что обнаруженные закономерности имеют место, хотя, безусловно, недостаточность компонентов удовлетворенности не является единственным стрессором, ведущим к выгоранию как состоянию, развитие которого детерминировано наличием постоянных стрессоров неяркой интенсивности. Можно предположить, что анализируемая нами дефицитарность компонентов удовлетворенности трудом — один из таких факторов, другие же не входят в задачи нашего исследования, центрированного именно вокруг удовлетворенности трудом.

Также мы ранжировали субъективную значимость компонентов удовлетворительности труда и на основании данного ранжирования последовательно включали анализируемые переменные в уравнение линейной регрессии — от наиболее субъективно значимых к наименее. Последовательно замещая в уравнении линейной регрессии зависимые переменные, мы пришли к выводу, что в ситуации угроз потери работы (которая постоянно присутствует у работников ввиду негарантированности занятости на конституциональном уровне и нестабильности социо-экономической ситуации и, кроме того, уточнялось нами при помощи опроса респондентов) отсутствие субъективно значимых характеристик удовлетворенности трудом в большей мере позволяет предсказать выгорание персонала, чем наличие

субъективно значимых характеристик удовлетворенности трудом предсказывает общую удовлетворенность трудом. Результаты регрессионного анализа следующие: для зависимой переменной «выгорание» уравнение линейной регрессии объясняет 44,8 % дисперсии переменных ($R^2 = 0.448$), для зависимой переменной «общая удовлетворенность трудом» уравнение линейной регрессии объясняет 26 % дисперсии переменных ($R^2 = 0.261$).

Стандартизированные регрессионные коэффициенты и их значимость приводятся в табл. 6.

Отметим, что угроза потери работы позволяет прогнозировать возникновение профессионального психического выгорания у персонала и снижение удовлетворенности трудом. Неудовлетворительные отношения в коллективе, несоблюдение прав работников достоверно способствуют выгоранию, но не позволяют прогнозировать общую удовлетворенность трудом. По нашему мнению, для формирования субъективной удовлетворенности трудом конкретного работника нужно в первую очередь учитывать субъективную значимость для этого работника определенных компонентов труда и возможности предоставления этих значимых компонентов в организации.

Заключение

Подводя итоги, отметим, что удовлетворенность трудом является многогранным феноменом, оценка которого в конкретной организации должна учитывать субъективную значимость компонентов работы, их удовлетворительность в организации и кумулятивный эффект (значимость X удовлетворительность). Для формирования удовлетворенности трудом нужно в первую очередь учитывать субъективную значимость конкретных компонентов труда для конкретного работника, при этом наибольшей субъективно значимостью характеризуются такие компоненты труда, как оплата труда, гарантия стабильной занятости, соблюдение прав работников.

Отличия субъективной значимости компонентов труда в мужской и женской выборке заключаются в том, что женщины более ценят гарантию занятости, соблюдение прав работников, систему поощрения, предпочитают более ясные и определенные обязанности, чем мужчины, социально-гигиенические условия, режим труда и предоставляемый организацией социальный пакет, а также придают большее значение стилю руководства рабочей группой (подразделением), в которой они работают.

Угроза потери работы позволяет прогнозировать возникновение профессионального психического выгорания у персонала и снижение удовлетворенности трудом. Неудовлетворительные отношения в коллективе, несоблюдение прав работников достоверно способствуют выгоранию, но не позволяют прогнозировать общую удовлетворенность трудом.

**Результаты регрессионного анализа для зависимых переменных «Выгорание»
и «Общая удовлетворенность трудом»**

Независимая переменная (Coefficients)	Зависимая переменная «Выгорание»		Зависимая переменная «Общая удовлетворенность трудом»	
	Standardized	p	Standardized	p
Intercept	60.106*	<.001	12.063*	<.001
Угроза потери работы	0.362	<.001	-0.155	0.005
Гарантия стабильной занятости, уверенность в том, что не уволят	-0.029	0.640	0.090	0.212
Оплата труда	0.079	0.189	0.097	0.162
Соблюдение прав работников	-0.168	0.018	0.116	0.158
Обеспеченность техникой, ин- струментом, необходимыми ма- териалами для работы	0.080	0.223	-0.078	0.302
Отношение в коллективе	-0.253	<.001	0.135	0.064
Система поощрения и премирования	-0.026	0.724	-0.107	0.206
Санитарно-гигиенические усло- вия труда	0.004	0.952	0.044	0.533
Социальный пакет	-0.048	0.464	0.040	0.591
Режим труда и отдыха	-0.032	0.644	0.103	0.194
Ясность и определенность обя- занностей и ответственности	0.065	0.339	-0.119	0.130
Отношение с непосредствен- ным руководителем	0.037	0.587	0.022	0.781
Возможности обучения и повы- шения квалификации	-0.013	0.835	0.112	0.126
Соответствие моей работы моим личностным способностям	0.026	0.674	0.061	0.397
Престижность организации	-0.095	0.147	0.115	0.128
Стиль руководства в подразделении	-0.129	0.098	0.109	0.224
Возможности должностного продвижения	-0.116	0.084	-0.004	0.960
Поддержка инициати- вы работников	-2.567×10 ⁻⁴	0.997	-0.018	0.843
Система наставничества	-0.043	0.477	-0.067	0.341

Удовлетворенность трудом молодых сотрудников...

Условия питания	-0.099	0.115	-0.025	0.734
Имеющиеся у молодежи возможности для НИОКР, внедрения инноваций	0.022	0.734	-0.097	0.191
Работа физкультурно-оздоровительного зала	-0.087	0.165	-0.029	0.689
Корпоративные спортивные и культурно-массовые мероприятия	0.001	0.987	0.039	0.587
Деятельность профсоюза	0.065	0.234	-0.034	0.595
Стиль руководства в компании в целом	0.115	0.116	0.031	0.713

* приведены нестандартизированные значения константы

Ссылки

1. 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. EDN RQWYMT.

2. Сунгурова Н. Л., Ильина Е. В. Особенности удовлетворенности трудом и представлений о временной перспективе работающих женщин среднего возраста // Женщина в российском обществе. 2019. № 2. С. 52-61. DOI 10.21064/WinRS.2019.2.5.

3. Смирнова, А. Ю. Динамика трудовых установок работников в ситуации угрозы потери работы // Организационная психология. 2019. Т. 9, № 2. С. 8-31. EDN VHGEGG.

4. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. 336 с.

5. Смирнова А. Ю. Основы организационной психологии: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлению «Психология». Саратов, 2017. 210 с.