



Ценностно-мотивационные факторы удовлетворенности трудом сотрудников системы здравоохранения

Егор Б. Марин^{a, b, @}; Светлана Ю. Цой^b

^a Морской государственный университет им. адм. Г. И. Невельского, 690059, Россия, г. Владивосток, ул. Верхнепортовая, 50а

^b Дальневосточный федеральный университет, 690950, Россия, г. Владивосток, ул. Суханова, 8

@ egor-marin@yandex.ru

Поступила в редакцию 04.06.2019. Принята к печати 27.08.2019.

Аннотация: Статья содержит результаты эмпирического исследования взаимосвязи аспектов ценностно-мотивационной сферы и удовлетворенности трудом медицинских работников. Исследование проводилось на базе Владивостокского клинико-диагностического центра. В ходе исследования были выявлены влияющие на удовлетворенность трудом факторы ценностно-мотивационной сферы личности. С применением модели корреляционных плеяд описаны и наглядно показаны системные механизмы взаимодействия между ценностями, мотивациями и удовлетворенностью трудом. Центральную роль в формировании удовлетворенности трудом сотрудников играет, как показало наше исследование, системное образование, имеющее своим ядром мотив социального статуса. Можно предположить, что данная система (отраженная в описании плеяды Статусность) является интегративным образованием ценностно-мотивационной сферы и аспектов психологического благополучия и основным механизмом, формирующим удовлетворенность трудом медицинских сотрудников. Наряду с этим выявлена ведущая роль ценностей достижений и власти, нашедших свое отражение в мотивационной сфере, в удовлетворенности трудом. Они в свою очередь образуют самоподдерживающую систему в структуре личности сотрудников. По результатам исследования был составлен психологический портрет среднестатистического сотрудника Владивостокского клинико-диагностического центра (обобщенного респондента). Результаты исследования имеют как теоретическое, так и прикладное значение. Полученные знания могут быть использованы для создания системы мотивации персонала, при отборе кадров, при создании более благоприятного социально-психологического климата с целью повысить эффективность работы сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, ценностно-мотивационная сфера, удовлетворенность работой, медицинские работники

Для цитирования: Марин Е. Б., Цой С. Ю. Ценностно-мотивационные факторы удовлетворенности трудом сотрудников системы здравоохранения // Вестник Кемеровского государственного университета. 2019. Т. 21. № 3. С. 726–740. DOI: <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2019-21-3-726-740>

Введение

Условия труда специалистов сферы здравоохранения таковы, что они перманентно оказываются в ситуациях чрезмерных физических и эмоциональных перегрузок, стрессов. Необходимо особое внимание к мотивации сотрудников и уровню их психологического благополучия. В связи с этим большую роль играет динамика уровня удовлетворенности трудом, которая напрямую влияет на эффективность работы сотрудников. Соответственно, если работники удовлетворены своим трудом, это позволяет им лучше выполнять свои обязанности, делает результаты организации выше. Таким образом, изучение удовлетворенности трудом и влияющих на нее факторов имеет значение для повышения эффективности работы учреждения, сокращения текучести кадров, повышения мотивации сотрудников. Также представляет

большой интерес взаимодействие ценностей, мотивации и удовлетворенности трудом как взаимосвязанных сфер сознания профессионалов.

Методы и материалы

Проблематика ценностей, мотивов и удовлетворенности трудом имеет свою традицию изучения. Анализ ценностей берет свое начало с философии, в настоящее время ценности изучаются в рамках социологии, культурологии, психологии. Д. А. Леонтьев в своих работах выделяет три формы существования ценностей: ценность как общественный идеал, как определенное произведение духовной культуры и как источник мотивации, определяющий поведение человека [1].

По мнению Ш. Шварца, ценности сами по себе всегда находятся вне ситуации, существуют априори [2].

В концепции ценностей Ш. Шварца и В. Билски были выделены критерии определения ценностей (личная убежденность субъекта в важности этих ценностей, представленность этих ценностей в сознании в виде конечных ожидаемых состояний, имеющих желательный характер и т. д.) [3]. М. Роквич рассматривал ценности как руководящие принципы жизни, т. е. благо, которое человек выбирает осознанно. Он выделял ценности терминальные и инструментальные [4]. Понятие мотивации и различные мотивационные теории разрабатывались в работах А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. Макклелланда, Ф. Герцберга, В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера [5]. Мотивацию и развитие ценностно-мотивационной сферы рассматривают в своих работах Л. П. Станкевич и И. П. Полякова [6], О. В. Живица и Э. Э. Сульчинская [7], А. Ю. Калугин [8].

Говоря о понятии удовлетворенности трудом, можно отметить, что оно имеет сравнительно недавнюю историю. Одним из первых ученых, разрабатывавших понятие *удовлетворенность трудом*, был американский психолог Эдвин Локк, который указывал на два аспекта в понятии *удовлетворенность трудом*: 1) тесную связь с восприятием индивидом жизни в целом; 2) зависимость от того, насколько совместимы ценность данного вида труда и возможность удовлетворения в нем потребностей индивида [цит. по: 9]. В динамической концепции А. Бюссинга *удовлетворенность трудом* осмысливается как процесс взаимодействия различных аспектов: ожиданий, потребностей, мотивов, с одной стороны, и рабочей ситуацией – с другой [10].

Р. М. Шамионов трактует *удовлетворенность трудом* как эмоционально-оценочное отношение к труду и в то же самое время эмоционально окрашенное психическое состояние, сопровождающее процесс труда [11]. Т. Ю. Иванова и др., указывая на многогранность понятия *удовлетворенность трудом*, предложили рассматривать его как интегральное понятие, включающее в себя целый комплекс факторов: социальные (престиж работы), личностные (связанные с отношением субъекта к специфике содержания работы, возможностью развития и самореализации) и организационные (связанные с условиями работы: заработная плата, трудовой график, взаимоотношения с сотрудниками и руководством и т. д.) [12].

В работах В. А. Ядова [4], М. С. Яницкого [13] и Д. А. Леонтьева [14] упоминается представление системы ценностей как элемента ядерных структур личности, которые так или иначе проявляются во всех сферах жизни человека. Ввиду того, что *удовлетворенность трудом* является одним из аспектов психологического благополучия, логично предположить наличие некоторого влияния системы ценностей на *удовлетворенность трудом*.

В настоящее время существует множество исследований, посвященных различным сторонам вопроса *удовлетворенности трудом* работников сферы здравоохранения: взаимосвязь эффективности и *удовлетворенности трудом* (Е. В. Руженская и В. И. Руженский [15], К. И. Юсупова и Т. Ю. Матвеева [16]), зависимость *удовлетворенности трудом* от специализации в медицинской деятельности (И. А. Лезнева и В. Ю. Москалюк [17]), *удовлетворенность трудом* в зависимости от формы собственности организации и стиля управления (В. И. Панкевич и др. [18], Б. А. Ясько и М. Г. Остроушко [19]), организационные факторы *удовлетворенности трудом* медицинских работников (С. Б. Цветкова и др. [20], С. В. Мерзлякова и Н. Р. Петурова [21]), профессиональная идентичность и ее связь с *удовлетворенностью трудом* (К. А. Галкин и И. Н. Малахов [22]) и пр.

В то же время отсутствуют исследования, посвященные ценностно-мотивационным аспектам *удовлетворенности трудом* работников сферы здравоохранения. В соответствии с этим целью данной работы – исследование связи ценностно-мотивационной сферы медицинских работников и *удовлетворенности трудом*.

В качестве значимых теоретико-методологических основ исследования можно назвать концепцию ценностей Ш. Шварца, концепцию мотивации А. Маслоу. Под *удовлетворенностью трудом* далее понимается интегральная системная динамично развивающаяся характеристика, которая проявляется в широком спектре человеческого реагирования (когниции, чувства, поведение) и состоит из множества аспектов, которые условно можно разделить на три группы: социальные, организационные и личностные [23].

В соответствии с опорными теориями в качестве диагностического инструментария были выбраны следующие методики: Методика Ш. Шварца для изучения ценностей личности в редакции В. Н. Карандашева [2]; Диагностика мотивационной сферы личности В. Э. Мильмана [24]; Методика определения интегральной *удовлетворенности трудом* А. В. Батаршева [25].

Организация исследования и выборка

Исследование проводилось на базе Владивостокского Клинико-Диагностического Центра (ВКДЦ), состоящего из четырех подразделений, расположенных в разных частях города. Всего были опрошены 61 человек – медицинские работники разного уровня образования, возраста и разной узкой специализации (медицинские сестры, врачи-офтальмологи, врачи-терапевты, врачи-аллергологи, лаборанты и т. д.). Также в состав респондентов вошли клинические психологи (сотрудники отделения психопрофилактики, психотерапии и медико-социальной помощи).

Опрос проводился в 4 этапа (общей длительностью 2 недели) по подразделениям в разные дни, но в одно и то же время с 13:00 до 14:00, т. к. это время во всех подразделениях центра закреплено в качестве рабочего совещания.

Первичная обработка данных анкет проводилась при помощи программы MS Excel. Статистическая обработка данных производилась при помощи программного комплекса SPSS, версия 20.

Анализ характера распределения по каждой переменной проводился при помощи одновыборочного критерия Колмогорова-Смирнова, который показал, что шкалы методики определения удовлетворенности трудом имеют распределение, не соответствующее нормальному. Для изучения корреляционных связей использовался непараметрический критерий Спирмена.

К полученной корреляционной матрице был применен метод (модель) корреляционных плеяд. Корреляционные плеяды позволяют представлять систему наиболее значимых корреляционных связей в графической форме. Вся матрица корреляций была принята за общее поле значимых связей между изучаемыми явлениями с целью вычленения отдельных плеяд, сообразно задачам исследования. В нашем случае это связь ценностных типов, мотивации и удовлетворенности трудом.

Результаты исследования

В результате применения к исходным данным корреляционного анализа был получен ряд матриц (мы не приводим их здесь, чтобы не перегружать статью). К полученным корреляционным матрицам был применен метод корреляционных плеяд. В итоге на основании анализа и структурирования значимых корреляционных связей были получены шесть корреляционных плеяд, отражающих системные психологические образования.

Методика Ш. Шварца для изучения ценностей личности

В таблице 1 приведены результаты среднегрупповых ранговых показателей по типам ценностей: нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов. Количественное распределение типов ценностей двух частей методики Ш. Шварца выявляет наличие сопряжения между нормативными идеалами и индивидуальными приоритетами респондентов. Наибольшие средне-групповые ранговые значения выявлены у таких ценностей, как Безопасность и Доброта. Наименее значимыми как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне индивидуальных приоритетов оказались Власть, Традиции, Стимуляция. В целом небольшой лабильностью обладают ценности Конформность, Достижения и Универсализм.

Согласно полученным данным качественное описание содержательной части выборки будет определяться типами

Безопасность и Доброта: исследуемая выборка характеризуется стремлением к безопасности и стабильности, к сохранению и повышению благополучия близких людей.

Методика В. А. Мильмана для изучения мотивационной сферы

В таблице 2 приведены результаты средне-групповых показателей по мотивам рабочей мотивации и их реализации. В трудовой деятельности прослеживается соответствие между следующими мотивами-устремлениями и степенью их реализации: Творческая активность и Поддержание жизнеобеспечения. Это может свидетельствовать о способности ВКДЦ обеспечивать условия труда, благоприятствующие реализации приоритетных мотивов своих сотрудников. В то же время мотив Общественная полезность, достаточно значимый для респондентов в рабочей деятельности, по их мнению, не находит возможности для реализации.

Методика Батаршева для изучения удовлетворенности трудом

С целью проанализировать удовлетворенность трудом сотрудников ВКДЦ мы использовали методику удовлетворенности трудом Батаршева. Полученные на выборке результаты отражены в таблице 3. Наиболее удовлетворяющими сотрудников здравоохранения ВКДЦ являются взаимоотношения с коллегами, достижения в работе, условия труда.

Выводы

Таким образом, согласно полученным результатам *системе ценностей* работников здравоохранения характерны следующие основные тенденции:

- стремление к безопасности при определенной открытости изменениям, способствующим развитию самостоятельности личности;
- ориентация на благополучие других людей, приверженность к полюсу трансцендентности;
- отсутствие стремления к доминированию, повышению социального статуса и новым впечатлениям;
- отсутствие почитания культурных и религиозных обычаев и идей.

Рабочая мотивация респондентов характеризуется следующими чертами:

- преимущественная реализованность значимых рабочих мотивов;
- недостаточное удовлетворение потребности быть общественно полезным в трудовой деятельности;
- преизбыточная реализация мотива общения.

DOI: 10.21603/2078-8975-2019-21-3-726-740

Таблица 1. Методика Ш. Шварца: средние значения и ранговые показатели типов ценностей на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов**Table 1. Schwartz's methodology: average values and rank indicators of types of values at the level of normative ideals and individual priorities**

Ранг	Нормативные идеалы (обзор ценностей)	Ср. значение	Индивидуальные приоритеты (профиль личности)	Ср. значение
1	Безопасность	5,3246	Безопасность	2,4557
2	Доброта	5,1770	Доброта	2,2541
3	Конформность	4,8689	Самостоятельность	2,2172
4	Самостоятельность	4,8525	Универсализм	2,1915
5	Достижения	4,7623	Конформность	1,9590
6	Универсализм	4,6749	Гедонизм	1,6775
7	Гедонизм	4,0933	Достижения	1,5164
8	Власть	3,9139	Стимуляция	1,3225
9	Традиции	3,8623	Традиции	1,2049
10	Стимуляция	3,5626	Власть	0,9723

Таблица 2. Методика В. А. Мильмана: средние значения и ранговые показатели рабочей мотивации: мотивы / устремления и их реализация**Table 2. Milman's method: average values and ranking indicators of work motivation: motives / aspirations and their implementation**

Ранг	Мотивы / устремления рабочей мотивации	Ср. значение	Реализация мотивов рабочей мотивации	Ср. значение
1	Творческая активность	8,1148	Общение	6,8689
2	Общественная полезность	7,1803	Творческая активность	6,6557
3	Поддержание жизнеобеспечения	6,3770	Поддержание жизнеобеспечения	6,6066
4	Комфорт	6,2295	Социальный статус	6,5574
5	Общая активность	5,689	Общественная полезность	6,2787
6	Социальный статус	5,4262	Комфорт	5,4098
7	Общение	5,2951	Общая активность	5,1148

Таблица 3. Методика А. В. Батаршева: показатели удовлетворенности трудом**Table 3. The Barshev method: indicators of job satisfaction**

Ранг	Показатель удовлетворенности трудом	Ср. значение
1	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	84,9715
2	Удовлетворенность достижениями в работе	83,6066
3	Удовлетворенность условиями труда	81,5574
4	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	77,0492
5	Общая удовлетворенность трудом	71,1749
6	Интерес к работе	64,4828
7	Предпочтение выполняемой работы заработку	58,1967
8	Профессиональная ответственность	56,5574
9	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	49,1803

Корреляционный анализ ценностей и удовлетворенности трудом

При корреляционном анализе ценностей и удовлетворенности трудом сотрудников здравоохранения (и в дальнейшем) использовался непараметрический критерий Спирмена. При описании результатов наиболее сильными корреляционными связями считались связи с 1 % уровнем значимости (в таблицах 4–8 они отмечены **), менее значимыми считались связи с 5 %-м уровнем значимости (отмечены *), $r_s=0,252$ при $p \leq 0,05$; $r_s=0,327$ при $p \leq 0,01$.

Корреляционная матрица анализа личных приоритетов и удовлетворенности трудом представлена в таблице 4. Корреляционный анализ ценностной сферы и удовлетворенности трудом показал присутствие значимых корреляций ценности безопасности и конформности со склонностью проявлять профессиональную ответственность. Ценность личных достижений и традиций для сотрудников здравоохранения делает профессиональную деятельность более значимой в сравнении с материальным благополучием, а склонность к гедонизму в противовес этому снижает уровень рабочей мотивации, фокусируя сотрудников на приоритет уровня заработка и условий труда. Удовлетворенность достижениями, как можно предположить, укрепляет личную ценность достижений, повышает амбиции и интерес к работе, а также удовлетворенность отношениями с коллегами. Сотрудники, ценящие

собственную самостоятельность, склонны иметь больший уровень притязаний в профессиональной деятельности.

Корреляционная матрица реального состояния (реализованности мотивов) рабочей мотивации (методика Мильмана) и удовлетворенности трудом (методика Батаршева) представлена в таблице 5.

Был проведен корреляционный анализ устремлений рабочей мотивации со шкалами удовлетворенности трудом (таблица 6), который показал: наличие сильных (1 %-й уровень значимости) положительных корреляционных связей между общей удовлетворенностью трудом и степенью реализации всех рабочих мотивов; работникам здравоохранения, имеющим более высокие показатели общей удовлетворенности трудом, характерна нацеленность на повышение социального статуса, реализацию общей и творческой активности и характерно быть общественно полезным; достижения в работе видятся через реализацию возможностей поддерживать свое жизнеобеспечение, повышать свой социальный статус, общаться и быть активным, быть творческим и заниматься общественно-полезной деятельностью.

При корреляционном анализе мотивационной и ценностной сфер этой группы корреляционных связей исследовалась связь только с рабочей мотивацией как представляющей наибольший интерес в рамках исследования (таблицы 7, 8). Корреляционный анализ

Таблица 4. Личные приоритеты и удовлетворенность трудом

Table 4. Personal priorities and job satisfaction

Ценности	Шкалы удовлетворенности трудом								
	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Удовлетворенность притязаниями в профессиональной деятельности	Предпочтение работы за заработку	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность трудом
Конформность	–	–	–0,278*	–	–	–	–	0,276*	–
Традиции	–	–	–	–	–	0,334**	–	–	–
Доброта	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Универсальность	–	–	–0,255*	–	–	–	–	–	–
Самостоятельность	–	–	–	–	0,281*	–	–	–	–
Стимуляция	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Гедонизм	–	–	–	–	–	–0,272*	–0,257*	–	–
Достижения	–	0,362**	–	–	–	0,253*	–	–	–
Власть	–	0,254*	–	–	–	–	–	–	–
Безопасность	–	–	–	–	–	–	–	0,397**	–

DOI: 10.21603/2078-8975-2019-21-3-726-740

ценностной и мотивационной сфер показал: ценность власти взаимосвязана со стремлением занимать более активную позицию в работе, которая проявляется в общении и общей активности, в устремлении к высокому социальному статусу и общественной полезности; личная ценность достижений

сотрудниками здравоохранения рассматривается как реализация совокупности таких мотивов, как поддержание жизнеобеспечения, социальный статус, общение и общая активность и удовлетворение соответствующих потребностей (признание, общение и активность).

Таблица 5. Реализация рабочих мотивов и удовлетворенность трудом

Table 5. Implementation of work motives and job satisfaction

Реализация рабочих мотивов	Шкалы удовлетворенности трудом								
	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Удовлетворенность притязаниями в профессиональной деятельности	Предпочтение работы зарплатку	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность трудом
Поддержание жизнеобеспечения	-	0,357**	-	-	-	-	-	-	0,366**
Комфорт	-	-	-	-	-	-	0,465**	-	0,289*
Социальный статус	-	0,527**	0,326*	0,358**	-	0,252*	-	-	0,521**
Общение	-	0,340**	0,357**	-	-	-	0,326*	-	0,391**
Общая активность	-	0,349**	-	-	-	0,253*	-	-	0,340**
Творческая активность	-	0,495**	0,254*	-	-	-	-	-	0,397**
Общественная полезность	-	0,396**	-	-	-	-	-	-	0,390**

Таблица 6. Устремления рабочей мотивации и удовлетворенность трудом

Table 6. Aspirations of work motivation and job satisfaction

Устремления рабочей мотивации	Шкалы удовлетворенности трудом								
	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в работе	Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Удовлетворенность притязаниями в профессиональной деятельности	Предпочтение работы зарплатку	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность трудом
Поддержание жизнеобеспечения	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Комфорт	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Социальный статус	-	0,293*	-	-	-	0,337**	-	-	0,391**
Общение	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Общая активность	-	0,266*	-	0,258*	-	-	-	-	0,267*
Творческая активность	-	0,543**	-	0,254*	-	0,324*	-	-	0,477**
Общественная полезность	-	0,401**	-	-	-	-	-	-	0,290*

Таблица 7. Ценности как личные приоритеты и устремления рабочей мотивации

Table 7. Values as personal priorities and aspirations of work motivation

Ценности как личные приоритеты	Устремления рабочей мотивации						
	Поддержание жизнеобеспечения	Комфорт	Социальный статус	Общение	Общая активность	Творческая активность	Общественная полезность
Конформность	-	0,306*	-	-	-	-	-
Традиции	-	0,348**	-	-	-	-	-
Доброта	-	-	-	-	-	-	-
Универсализм	-	-	-	-	-	-	-
Самостоятельность	-	-	-	-	-	-	-
Стимуляция	-	-	-	-	-	-	-
Гедонизм	-	-	-	-	-	-	-
Достижения	-	-	0,515**	0,274*	0,322**	-	-
Власть	-	-	0,351**	-	0,260*	0,306*	0,309*
Безопасность	-	-	-	-	-	-	-

Таблица 8. Ценности как личные приоритеты и реализация рабочих мотивов

Table 8. Values as personal priorities and implementation of work motives

Ценности как личные приоритеты	Реализация рабочих мотивов						
	Поддержание жизнеобеспечения	Комфорт	Социальный статус	Общение	Общая активность	Творческая активность	Общественная полезность
Конформность	0,254*	-	-	-	-	-	-
Традиции	-	-	-	-	-	-	-
Доброта	-	-	-	0,278*	-	-	-
Универсализм	-	-	-	-	-	-	-
Самостоятельность	-	-	-	-	-	-	-
Стимуляция	-	-	-	-	-	-	-
Гедонизм	-	-	-	-	-	-	-
Достижения	0,314*	-	0,336**	-	0,413**	0,302*	0,441**
Власть	-	-	0,289*	-	0,287*	-	0,306*
Безопасность	-	-	-	-	-	-	-

Описание корреляционных плеяд

Каждая выявленная корреляционная плеяда представляет собой систему связей между ценностями, мотивациями и удовлетворенностью трудом и показана на схеме в виде графа. Вершинами графа являются отдельные шкалы использованных методик, наиболее сильные корреляционные связи между ними обозначены двойной линией, менее значимые связи одной линией, отрицательная корреляция – пунктиром.

1. Плеяда Достижение

Системообразующими элементами являются шкала удовлетворенности достижениями в работе и ценность достижения. Ядром плеяды выступает такой показатель удовлетворенности трудом, как *удовлетворенность достижениями в работе*, а также *предпочтение выполняемой работы заработку*. Ценностное наполнение с учётом значимых связей в обеих матрицах корреляции – *ценность достижения*. Мотивационное наполнение: Поддержание

DOI: 10.21603/2078-8975-2019-21-3-726-740

жизнеобеспечения, Социальный статус, Творческая активность, Общая активность, Общественная полезность (рис. 1).

Название плеяды предложено по факту наличия сильной корреляционной связи между удовлетворенностью достижениями в работе с одной стороны, ценностью достижения – с другой и рядом мотивов. Как можно полагать, данная плеяда отражает функциональную связь между личностной ценностью достижений, реализованностью ключевых для профессиональной сферы мотивов, таких как социальный статус, творческая и общая активность и общественная полезность труда, и достижениями профессионалом в результате удовлетворенности трудом.



Рис. 1. Корреляционная структура плеяды Достижение
Fig. 1. Correlation structure of "Achievement"

Данная плеяда является системообразующей для синтеза ценностно-мотивационной сферы и удовлетворенности трудом, т. к. отражает связь ценностной сферы с удовлетворенностью трудом посредством группы мотивов.

Функционирование системы можно описать следующим образом: личная ценность достижений для сотрудников здравоохранения реализуется через несколько ключевых мотивов: достижение определенного социального статуса, поддержание жизнеобеспечения, активность и самоактуализация, общественная полезность. Реализация всех этих мотивов в рабочем контексте ведет к повышению общего уровня удовлетворенности трудом и удовлетворенности достижениями в работе. Удовлетворенность достижениями в работе, в свою очередь, поддерживает личную ценность достижений для респондента.

Выявленная нами циклическая связь между тремя сферами (ценности – мотивы – удовлетворенность трудом) образует некоторую психическую структуру, центральным звеном в которой, по нашему мнению, является ценность достижений как наиболее устойчивая личностная характеристика.

2. Плеяда Власть

Системообразующими элементами системы являются ценность власти и шкала удовлетворенности достижениями в работе. Ценностным ядром плеяды выступает ценность власти. Мотивационное наполнение: Социальный статус, Творческая активность, Общая активность, Общественная полезность (рис. 2).

Название плеяды обусловлено ценностью власти как более устойчивой личностной характеристикой и наличием сильной корреляционной связи между ней и удовлетворенностью достижениями в работе. Данная плеяда отражает функциональную связь между личностной ценностью власти, реализованностью ключевых для профессиональной сферы мотивов, таких как социальный статус, творческая и общая активность и общественная полезность труда, и достижением в результате удовлетворенности трудом.



Рис. 2. Корреляционная структура плеяды Власть
Fig. 2. Correlation structure of "Power"

Системообразующая роль данной плеяды в синтезе ценностно-мотивационной сферы и удовлетворенности трудом, так же как в предыдущей плеяде, определяется наличием циклической связи между ценностной, мотивационной сферами и удовлетворенностью трудом.

Ценность власти имеет значимую корреляционную связь с удовлетворенностью достижениями в работе посредством реализации таких мотивов, как социальный статус,

общественная полезность, общая активность; в профессиональной деятельности сотрудников здравоохранения она трансформирована в ряд вышеуказанных мотивов и подкрепляется удовлетворением от их реализации. Наиболее сильные связи в рамках данной ценностно-мотивационной структуры или системы проявляются в устремлениях рабочей мотивации (по сравнению с реализацией рабочих мотивов), т. е. в аспекте мотивов, которые сотрудники хотели бы реализовать, но еще не реализовали полностью. В аспекте устремлений еще четче проявляется связь между ценностью власти, группой мотивов (социальный статус, творческая и общая активность и общественная полезность труда) и достижением удовлетворенности трудом.

Анализ данной ценностно-мотивационной структуры позволяет нам говорить о ее значимости и высоком мотивационном потенциале. Полученное знание может иметь практическое значение для формирования мотивационной стратегии в медицинских учреждениях. В высоком внутреннем потенциале данной плеяды, как мы полагаем, может быть заложен резерв для мотивационной политики предприятия. Давая сотрудникам возможность реализовывать свои ценностные и мотивационные амбиции, руководство повысит мотивированность труда и удовлетворенность трудом своих сотрудников.

3. Плеяда Статусность

Системообразующей категорией плеяды является мотив *социальный статус*. Плеяда также является системообразующей в обосновании связи ценностно-мотивационной сферы и удовлетворенности трудом (рис. 3). Рабочий мотив *социальный статус* является центральным образованием структуры, объединяющим ряд элементов: ценностей, мотиваций, показателей психологического благополучия

(удовлетворенности трудом). Функционирование данной системы может быть описано следующим образом: ценности власти и достижения актуализируют мотив социального статуса. На реализацию этого мотива влияют общение, мотив творческой и общей активности, мотив общественной полезности. В свою очередь, реализованный мотив социального статуса влияет на удовлетворенность трудом по ключевым параметрам. Чем более реализован мотив социального статуса, тем выше удовлетворенность взаимоотношениями с руководством и коллегами, предпочтение работы заботку, общая удовлетворенность трудом. Можно сказать, что именно реализованность мотива социального статуса является ключевым мотивационным фактором удовлетворенности трудом.

Можно предположить, что данная система, являясь интегративным образованием ценностно-мотивационной сферы и удовлетворенности трудом, и есть основной механизм, формирующий удовлетворенность трудом медицинских сотрудников. Значимость данной плеяды подтверждает наличие аналогичных систем связей в нескольких видах мотивации (реализация рабочей мотивации, устремления рабочей мотивации, общежитейская мотивация). Кроме того, обращает на себя внимание в данной плеяде наличие сильной корреляционной связи между удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством и реализацией мотива *социальный статус* ($p=0,358^{**}$). Соответственно, можно сделать вывод: если руководство создает такие условия, что работники удовлетворяют мотив достижения социального статуса, то коллектив удовлетворен руководством. Это важно учитывать при построении отношений руководства с сотрудниками.

Таким образом, нам удалось выявить важную психологическую структуру, сформировавшуюся в результате

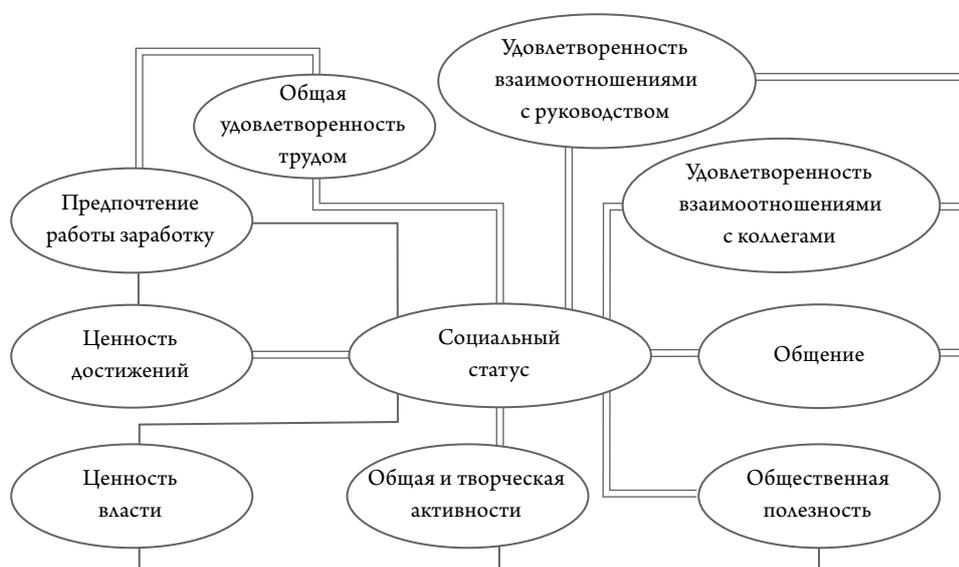


Рис. 3. Корреляционная структура плеяды Статусность
Fig. 3. Correlation structure of "Status"

ценностно-мотивационного синтеза, ядром которой является мотив социального статуса. Наличие большого числа сильных связей данного мотива с другими образованиями показывает, что данное устойчивое структурное образование, объединяющее ценностно-мотивационную сферу и психологическое благополучие медицинских сотрудников, является одним из центральных в функционировании их ценностно-мотивационной сферы. Данную закономерность следует обязательно учитывать при работе с персоналом при формировании мотивационной стратегии организаций здравоохранения.

4. Плеяда Ответственность

Системообразующим элементом плеяды является профессиональная ответственность. По методике удовлетворенности трудом данная плеяда определяется профессиональной ответственностью. Ценностным ядром плеяды выступают ценности *безопасности* и *конформности* (рис. 4). Значимость плеяды Ответственность подтверждает, что данная плеяда выявлена при анализе и нормативных ценностей, и личных приоритетов.



Рис. 4. Структура плеяды Ответственность
Fig. 4. Correlation structure of "Responsibility"

Данная система отражает связь ответственности с ценностями безопасность и конформность. Ценности безопасности и конформности актуализируют профессиональную ответственность, формируя психологический механизм, поддерживающий ответственное отношение к работе. Данный психологический механизм может учитываться при подборе персонала на должности, где требуется повышенная профессиональная ответственность.

5. Плеяда Рабочие отношения

Системообразующей категорией плеяды является удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами. Мотивационное наполнение: общение, социальный статус, творческая активность (рис. 5). Функционирование данной системы определяется влиянием реализации мотивов общения, социального статуса и творческой активности на удовлетворенность отношениями с коллегами.



Рис. 5. Структура плеяды Рабочие отношения
Fig. 5. Correlation structure of "Job relationship"

Была выявлена также отрицательная связь удовлетворенности отношениями с коллегами с ценностями конформности и универсализма. Соответственно, можно сделать вывод, что в среде работников здравоохранения удовлетворенность отношениями с коллегами не связана с устойчивыми характеристиками личности (ценностями), но связана с динамическими (мотивами), причем решающую роль в этом играет реализованность таких мотивов, как общение, социальный статус и творческая активность. Данный аспект важно учитывать при анализе культуры общения в организации.

6. Плеяда Призвание

Системообразующей категорией плеяды является предпочтение выполняемой работы заработку. Ценностным наполнением плеяды выступают ценности традиций, достижений, гедонизма. Мотивационным наполнением – мотивы социального статуса, творческой активности и общей активности (мотив общей активности в контексте устремлений рабочей мотивации) (рис. 6).

Данная плеяда отражает направленность респондентов на высокую ценность профессии как таковой, помимо даваемых ею материальных благ. Эта направленность личности связана с ценностями традиций и достижений.

В процессе функционирования данной системы предпочтение работы заработку формируется как под влиянием ценностей, таких как ценности традиций и достижений, так и реализованностью мотивов социального статуса и творческой активности. Чем выше реализация данных ценностей и мотивов, тем больше поддерживается направленность на призвание работников здравоохранения, возрастает удовлетворенность достижениями в работе и удовлетворенность трудом в целом.



Рис. 6. Структура плеяды Призвание
Fig. 6. Correlation structure of "Vocation"

Обобщенный респондент

Используя полученные данные, можно попытаться представить портрет некоего обобщенного респондента как типичного сотрудника изученного медицинского центра.

Общая удовлетворённость трудом обобщенного респондента, находящаяся на уровне выше среднего, имеет сильные корреляционные связи со степенью реализации всех рабочих мотивов. А при усилении общей удовлетворенности трудом у него возрастает нацеленность на такие мотивы, как социальный статус, общая и творческая активность и общественная полезность. Особую роль в общей удовлетворенности трудом обобщенного респондента играет удовлетворенность достижениями в работе. Она связана с реализованностью мотивов *поддержание жизнеобеспечения, социальный статус, общение, общая и творческая активность, общественная полезность*.

В соответствии с теорией Портера-Лоулера, ожидаемый результат по реализации перечисленных мотивов и удовлетворению стоящих за ними потребностей, являясь своего рода маркерами достижений, приносит удовлетворение сотруднику. Удовлетворенность достижениями укрепляет личную ценность достижений, повышает амбиции (уровень притязаний) и интерес к работе, а также удовлетворённость в отношениях с коллегами, еще более включая сотрудника в рабочий процесс.

Кроме того, анализ данных показал, что личная ценность достижений делает профессиональную деятельность более значимой, нежели материальное благополучие. В противовес этому гедонизм, наоборот, снижает уровень рабочей мотивации, фокусируя сотрудников на приоритет заработка и условий труда. Таким образом, удовлетворенность достижениями и личная ценность достижений для обобщенного респондента является одним из наиболее перспективных направлений нематериального стимулирования, способным активизировать его профессиональный потенциал.

Заключение

Анализ наиболее сильных корреляционных связей позволил выявить закономерности функционирования ценностно-мотивационной сферы сотрудников здравоохранения и ее взаимосвязь с таким компонентом психологического благополучия, как удовлетворенность трудом.

Отдельные мотивации, формирующие связанные между собой структуры, наполнены типами ценностей, и этот новый тип синтеза может быть определен как ценностно-мотивационный синтез. В свою очередь, ценности и мотивы образуют связи с удовлетворенностью трудом, выступая как факторы, формирующие удовлетворенность трудом профессионалов медицинского учреждения. Можно описать и обратный процесс: достигнутый уровень удовлетворенности трудом поддерживает связанные с ним системными связями ценности и мотивы. Образуется сложная система элементов, выступающая как синтез ценностно-мотивационной сферы и психологического благополучия личности. Данная система, как мы предполагаем, является самоподдерживающейся.

Применение модели корреляционных плеяд позволило выделить в интегральной системе, объединяющей ценностно-мотивационную сферу и удовлетворенность трудом, следующие более частные системы (плеяды): Достижение, Власть, Статусность, Ответственность, Рабочие отношения и Призвание.

Системообразующими плеядами, отражающими наиболее важные системные механизмы синтеза ценностно-мотивационной сферы и удовлетворенности трудом, являются Достижение, Власть и Статусность.

Важную роль в актуализации удовлетворенности достижениями в работе играют личные ценности власти и достижений.

Существенную роль в формировании удовлетворенности трудом играют и рабочие мотивы, такие как социальный статус, общая активность и общественная полезность. Можно сделать вывод, что достижения работниками здравоохранения оцениваются через индикацию своего положения в обществе, а реализация ценности власти происходит путем активного включения в общественно-полезную деятельность (в соответствии с VIII сектором модели взаимоотношений Т. Лири). Общая активность в данном случае является необъемлемой характеристикой стремления к достижению.

Центральную роль в формировании удовлетворенности трудом сотрудников играет, как показало наше исследование, структурное образование, имеющее своим ядром мотив социального статуса. Можно предположить, что данная система (отраженная в описании плеяды Статусность), являясь интегративным образованием ценностно-мотивационной

сферы и аспектов психологического благополучия, и является основным механизмом, формирующим удовлетворенность трудом медицинских сотрудников.

Анализ структуры плеяд Ответственность и Призвание позволил выявить связи профессиональной ответственности и предпочтения работы заработку с личностными характеристиками респондентов. Ответственность связана с ценностями безопасности и конформизма. Предпочтение работы заработку, с одной стороны, поддерживается ценностями традиций, достижений, низкой ценностью гедонизма, а с другой – мотивами *социальный статус и творческая активность*.

Плеяда Рабочие отношения позволила выявить характер взаимоотношений в коллективе; он обусловлен мотивационными факторами, нацеленными на реализацию творческого потенциала сотрудников, удовлетворение потребности в признании и общении. Данный механизм, влияющий на рабочие отношения, является благотворным для производительности коллектива.

Была отмечена связь между удовлетворенностью взаимодействия с руководством и реализованностью мотива социального статуса.

Таким образом, удовлетворенность трудом видится как динамический процесс, поддерживаемый устойчивыми

личностными характеристиками (ценность достижений и ценность власти как личные приоритеты), а также изменчивыми характеристиками личности (рабочими мотивами – реализованными или намеченными для реализации). В свою очередь, достигнутое удовлетворение профессиональной деятельностью подкрепляет связанные с ним личные ценности и мотивы.

Результаты исследования имеют как теоретическое, так и прикладное значение. Полученные данные будут полезными руководителям медицинских учреждений, кадровым службам. Выявленные закономерности могут быть использованы для создания системы мотивации персонала, при отборе кадров, при создании более благоприятного социально-психологического климата с целью повысить эффективность работы сотрудников.

На основании представленных выводов может быть рекомендовано включение в мотивационную стратегию медицинских учреждений таких элементов мотивации, которые расширят возможность творческой самореализации сотрудников, позволят сотрудникам реализовывать значимую для общества деятельность (и осознавать ее высокую ценность), достигать в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей высокого социального статуса.

Литература

1. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 1991. № 1. С. 20–27.
2. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004. 72 с.
3. Schwartz S. H., Bilsky W. Toward a universal psychological structure of human values // Journal of Personality and Social Psychology. 1987. Vol. 53. № 3. P. 550–562.
4. Лапин Н. И. Проблема ценностей в исследованиях В. А. Ядова и его коллег // Экономическая социология. 2009. Т. 10. № 3. С. 82–93.
5. Burton K. A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving: SPEA Honors Thesis. Indiana University, 2012. 33 p. Available at: https://spea.indiana.edu/doc/undergraduate/ugrd_thesis2012_mgmt_burton.pdf (accessed 03.06.2019).
6. Станкевич Л. П., Полякова И. П. Мотивация как процесс и вид духовной деятельности // Философия и общество. 2004. № 2. С. 125–134.
7. Живица О. В., Сульчинская Э. Э. Конфликты ценностно-мотивационной сферы, самореализация личности и удовлетворенность трудом в сельском хозяйстве: теоретический аспект // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. № 3. С. 79–90.
8. Калугин А. Ю. Соотношение понятий при изучении ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сфер личности // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия: Психологические и педагогические науки. 2014. № 1. С. 17–24.
9. Монусова Г. А. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. 2008. № 12. С. 74–83.
10. Бюссинг А. Мотивация и удовлетворенность // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. С. 777–792.
11. Шамионов Р. М. Субъективное благополучие и ценностно-смысловые образования личности в профессиональной сфере // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2006. Т. 6. № 1-2. С. 104–109.

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. Яницкий М. С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово: Кузбассвуиздат, 2000. 204 с.
14. Леонтьев Д. А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // *Вопросы философии*. 1996. № 4. С. 15–26.
15. Руженская Е. В., Руженский В. И. Психологические показатели эффективности и удовлетворенности трудом врачебного персонала психиатрической службы // *Научное обозрение. Медицинские науки*. 2016. № 2. С. 102–108.
16. Юсупова К. И., Матвеева Т. Ю. Удовлетворенность трудом медицинского персонала на примере ГАУЗ РКИБ // *Вопросы науки и образования*. 2018. № 8. С. 50–54.
17. Лезнева И. А., Москалюк В. Ю. Удовлетворённость трудом у медицинских сестер первичного звена и стационара // *Психологическое сопровождение образования: теория и практика: сб. ст. по мат-лам VI Междунар. науч.-практ. конф. (Йошкар-Ола, 24–26 декабря 2015 г.) Йошкар-Ола: СТРИНГ, 2016. С. 262–267.*
18. Панкевич В. И., Школьников М. А., Югай М. Т. Удовлетворенность врачей своим трудом в государственных и частных медицинских организациях // *Вестник Росздравнадзора*. 2015. № 5. С. 69–78.
19. Ясько Б. А., Остроушко М. Г. Организационно-психологические условия удовлетворенности трудом персонала учреждения здравоохранения // *Институт Психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда*. 2017. Т. 2. № 2. С. 60–81.
20. Цветкова С. Б., Цветанова К. Т., Христова И. Р., Петрова Д. Ю. Изучение влияния рабочей среды на мотивацию медицинских специалистов – типовой проект // *Евразийский союз ученых*. 2016. № 3-4. С. 73–77.
21. Мерзлякова С. В., Петурова Н. Р. Корпоративная культура как фактор предупреждения профессионального выгорания у медицинского персонала // *Вестник ЧГПУ*. 2018. № 6. С. 256–269.
22. Гакин К. А., Малахов И. Н. От любви до неудовлетворенности. Удовлетворённость и профессиональная идентичность персонала и молодых врачей центров амбулаторной хирургии Санкт-Петербурга // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2016. Т. 5. № 4. С. 457–460.
23. Цой С. Ю. Ценностно-мотивационные аспекты удовлетворенности трудом сотрудников здравоохранения // *Научное обозрение. Педагогические науки*. 2019. № 2-1. С. 60–64.
24. Мильман В. Э. Метод изучения мотивационной сферы личности // *Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции*. М.: МГУ, 1990. С. 23–43.
25. Батаршев А. В., Алексеева И. Ю., Майорова Е. В. *Диагностика профессионально важных качеств*. СПб.: Питер, 2007. 187 с.

Value-Motivational Factors of Job Satisfaction in Public Health Care Workers

Egor B. Marin^{a, b, @}; Svetlana Yu. Tsoy^b

^a Admiral Nevelskoy Maritime State University, 50a, Verkhneportovaya St., Vladivostok, Russia, 690059

^b Far Eastern Federal University, 8, Sukhanova St., Vladivostok, Russia, 690950

@ egor-marin@yandex.ru

Received 04.06.2019. Accepted 27.08.2019.

Abstract: The article contains the results of an empirical study of the relationship between the aspects of the value-motivational sphere and job satisfaction in medical workers. The study was conducted on the basis of the Vladivostok Clinical and Diagnostic Center. The research revealed some factors of value-motivational sphere of personality that affect job satisfaction. Using this model of correlation, the authors describe the systems of relations between values, motivations, and job satisfaction. The paper also describes the leading role of the values of achievements and power that are reflected in the motivational sphere and job satisfaction. They, in turn, also form a self-sustaining system in the personality structure of employees. The article also features a psychological portrait of the average employee of the All-Russian Exhibition and Convention Center (generalized respondent). The results of the research are of both theoretical and applied significance. The obtained knowledge can be used to create a system of staff motivation, in the selection of personnel, as well as to create a more favorable socio-psychological climate and improve the efficiency of employees.

Keywords: motivation, value-motivational sphere, job satisfaction, health care workers

For citation: Marin E. B., Tsoy S. Yu. Value-Motivational Factors of Job Satisfaction in Public Health Care Workers. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2019, 21(3): 726–740. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2019-21-3-726-740>

References

1. Leontiev D. A. From social to personal values: sociogenesis and phenomenology of the value regulation of activity. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 1991, (1): 20–27. (In Russ.)
2. Karandashev V. N. *Methodology of Schwartz for the study of the values of the individual: concept and methodological guide*. Saint-Petersburg: Rech, 2004, 72. (In Russ.)
3. Schwartz S. H., Bilsky W. Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987, 53(3): 550–562.
4. Lapin N. I. Studies of values conducted by Vladimir Yadov and his colleagues. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, 2009, 10(3): 82–93. (In Russ.)
5. Burton K. *A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving*: SPEA Honors Thesis. Indiana University, 2012, 33. Available at: https://spea.indiana.edu/doc/undergraduate/ugrd_thesis2012_mgmt_burton.pdf (accessed 03.06.2019).
6. Stankevich L. P., Poljakova I. P. Motive as a process and a form of mental activity. *Filosofiya i obshchestvo*, 2004, (2): 125–134. (In Russ.)
7. Zhivitsa O. V., Sul'chinskaya E. E. Conflicts of axiology and motivation, self-realization and job satisfaction in the agricultural sector: theoretical aspect. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniia*, 2016, (3): 79–90. (In Russ.)
8. Kalugin A. Y. Relations between the concepts in the study of value-semantic and motivational-need spheres of personality. *Vestnik Permskogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie i pedagogicheskie nauki*, 2014, (1): 17–24. (In Russ.)
9. Monusova G. A. Job satisfaction: cross-country comparisons. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnyye otnosheniya*, 2008, (12): 74–83. (In Russ.)
10. Buessing A. Human resource management. *Motivation and Satisfaction*, ed. M. Poole, M. Warner. Saint-Petersburg: Piter, 2002, 777–792. (In Russ.)
11. Shamionov R. M. Subjective well-being and valueable and semantic formations of a person in his / her professional self-determination. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2006, 6(1-2): 104–109. (In Russ.)
12. Ivanova T. Yu., Rasskazova E. I., Osin E. N. Structure and diagnostics of job satisfaction: development and approbation. *Organizational psychology*, 2012, 2(3): 2–15. (In Russ.)
13. Yanitskiy M. S. *Value orientations of a person as a dynamic system*. Kemerovo: Kuzbassvuzuzdat, 2000, 204. (In Russ.)
14. Leontiev D. A. Value as an interdisciplinary concept: an experience of multidimensional reconstruction. *Voprosy filosofii*, 1996, (4): 15–26. (In Russ.)
15. Ruzhenskaya E. V., Ruzhensky V. I. Psychological indicators efficiency and satisfaction with work of the medical personnel of psychiatric service. *Nauchnoe obozrenie. Meditsinskiye nauki*, 2016, (2): 102–108. (In Russ.)
16. Iusupova K. I., Matveeva T. Yu. Satisfaction with the work of medical personnel (the case of A.F. Agafonov Republican Clinical Hospital of Infectious Diseases in Kazan). *Voprosy nauki i obrazovaniia*, 2018, (8): 50–54. (In Russ.)
17. Lezneva I. A., Moskaliuk V. Iu. Job satisfaction with primary nursing and hospital nurses. *Psychological support of education: theory and practice*: Proc. VI Intern. Sci.-Prac. Conf., Yoshkar-Ola, December 24–26, 2015. Yoshkar-Ola: STRING, 2016, 262–267. (In Russ.)
18. Pankevich V. I., Shkolnikova M. A., Yugay M. T. Physicians job satisfaction in public and private healthcare organizations. *Vestnik Roszdraznadzora*, 2015, (5): 69–78. (In Russ.)
19. Yasko B. A., Ostroushko M. G. Organizational and psychological conditions of job satisfaction of staff of health institutions. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. *Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 2017, 2(2): 60–81. (In Russ.)
20. Tsvetkova S. B., Tsvetanova K. T., Hristova I. R., Petrova D. Y. Research on the impact of the working environment on the motivation of medical specialists a model project. *Evrasiyskii soiuz uchenykh*, 2016, (3-4): 73–77. (In Russ.)
21. Merzljakova S. V., Peturova N. R. Corporate culture as a factor to prevent professional burnout at the medical staff. *Herald of Chelyabinsk state pedagogical University*, 2018, (6): 256–269. (In Russ.)

22. Galkin K. A., Malakhov I. N. From love to frustration. Satisfaction and professional identity of staff and young doctors centers for outpatient surgery in St. Petersburg. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, 2016, 5(4): 457–460. (In Russ.)
23. Tsoy S. Yu. Value-motivational aspects and job satisfaction of health care staff. *Nauchnoe obozrenie. Pedagogicheskie nauki*, 2019, (2-1): 60–64. (In Russ.)
24. Milman V. E. Research method of the motivational sphere of personality. *Workshop on psychodiagnostics. Psychodiagnostics of motivation and self-regulation*. Moscow: MGU, 1990, 23–43. (In Russ.)
25. Batarshchikov A. V., Alekseeva I. Yu., Maiorova E. V. *Diagnostics of professionally important qualities*. Saint-Petersburg: Piter, 2007, 187. (In Russ.)