





УДК 159.99

DOI: 10.18413/2313-8971-2024-10-1-0-6

Денисова Е.Г.\* ,  
Сылка Н.В. 

Удовлетворенность трудом и мотивация профессиональной  
деятельности женщин-работников сферы образования

Донской государственный технический университет  
пл. Гагарина, д. 1, Ростов-на-Дону, 344018, Россия  
keithdenisova@gmail.com

Статья поступила 16 июля 2023; принята 15 марта 2024;  
опубликована 30 марта 2024

**Аннотация.** *Введение.* В условиях феминизации научной области и роста числа женщин в науке и сфере образования по-прежнему наблюдается низкий уровень удовлетворенности трудом и мотивации профессиональной деятельности среди женщин-работниц, что может быть обусловлено совмещением работы с нагрузкой по дому. *Целью исследования* является изучение компонентов удовлетворенности трудом и мотивации профессиональной деятельности женщин в сфере образования. В исследовании приняли участие 131 человек в возрасте от 20 до 75 лет (из них 103 женщины), работники сферы образования. *Методология и методы:* теоретический анализ научной литературы, метод анкетирования для выявления и описания возраста, стажа и профессиональных характеристик участников исследования, психодиагностический метод («Опросник удовлетворенности работой» (П. Спектор) и методика «Источники мотивации профессиональной деятельности» (Дж. Барбуто, Р. Сколл) и методы статистической обработки данных (критерий Шапиро-Уилка; t-критерия Стьюдента, U-критерия Манна-Уитни; непараметрический критерий Крускала-Уолиса). *Результаты.* Установлено, что уровень удовлетворенности трудом и выраженность ее компонентов не имеют значимых различий между мужчинами и женщинами. При разделении выборки на подгруппы по содержанию профессиональной деятельности женщин, были обнаружены значимые различия по показателям «условия выполнения» и «коллеги». Также удалось установить значимые различия между подгруппами в зависимости от возраста и стажа на некоторые компоненты удовлетворенности трудом и мотивации профессиональной деятельности женщин, работающих в сфере образования.

**Ключевые слова:** удовлетворенность трудом; мотивация профессиональной деятельности; женщины; стаж работы; возраст, работники сферы образования

**Информация для цитирования:** Денисова Е.Г., Сылка Н.В. Удовлетворенность трудом и мотивация профессиональной деятельности женщин-работников сферы образования // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2024. Т.10. №1. С. 83-93. DOI: 10.18413/2313-8971-2024-10-1-0-6.

**Финансирование.** Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 21-78-00116 на тему «Эмоционально-личностные и метакогнитивные предикторы психологического благополучия субъектов образовательной деятельности»

в современных условиях», <https://rscf.ru/project/21-78-00116/> в Донском государственном техническом университете.

E.G. Denisova\* ,  
N.V. Sylka 

## Job satisfaction and professional motivation of women in education

Don State Technical University  
1 Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344018, Russia  
keithdenisova@gmail.com\*

*Received on July 16, 2023; accepted on March 15, 2024;  
published on March 30, 2024*

**Abstract.** *Introduction.* Despite the ongoing feminization of the scientific field and the increase in the number of women in science and education, there is still a low level of job satisfaction and motivation among female workers, which may be caused by a combination of different professional roles and household chores. *This article aims to study the components of job satisfaction and professional motivation of women working in education. The study involved 131 people aged 20 to 75 years (including 103 women), academic staff, administrative and maintenance personnel. Methodology and methods:* theoretical analysis of scientific literature, questionnaires (to identify and describe the age, length of service and professional characteristics of study participants), psychological testing (P. Spector's Job Satisfaction Survey and Barbutto and Scholl Motivation Sources Inventory) and methods of statistical data analysis (Shapiro-Wilk test; Student's t-test, Mann-Whitney U-test; non-parametric Kruskal-Wallis test). *Results.* A comparative analysis showed that the level of job satisfaction and its components do not have significant differences between men and women working in education. By dividing the women's sample into subgroups according to the position and job features, significant differences were found in terms of "performance conditions" and "colleagues". We have also found a significant influence of age and work experience on some components of job satisfaction and professional motivation of women working in education.

**Keywords:** job satisfaction; professional motivation; women; work experience; age; education workers

**Information for citation:** Denisova, E.G. and Sylka, N.V. (2024), "Job satisfaction and professional motivation of women in education", *Research Result. Pedagogy and Psychology of Education*, 10 (1), 83-93, DOI: 10.18413/2313-8971-2024-10-1-0-6.

**Financial support:** The study was carried out at the expense of a grant from the Russian Science Foundation No. 21-78-00116 on the topic "Emotional-personal and metacognitive predictors of psychological well-being of subjects of educational activity in modern conditions", <https://rscf.ru/project/21-78-00116/> at the Don State Technical University.

**Введение (Introduction).** Проблема удовлетворенности трудом и мотивации профессиональной деятельности женщин в сфере образования и науки имеет особую значимость в современных исследованиях,

поскольку научная область долгое время считалась основным аспектом мужской самореализации, в то время как женщины были вынуждены заниматься домашними делами

(Пушкарева, 2022). На данный момент женщины активно включаются в научно-исследовательскую и педагогическую деятельность, но нельзя говорить о феминизации ученого сегмента (Силласте, 2021). Исследования показывают, что для женщин характерна двойная нагрузка, поскольку они совмещают оплачиваемую работу с делами по дому (Белехова, Ивановская, 2022). Данная тенденция свидетельствует о возникновении чувства неустраиваемости в своей профессии, и, как следствие, способствует снижению мотивации женщин и неудовлетворенности трудом (Соловей, 2017).

Классические и современные исследования указывают на то, что удовлетворенность трудом является важным элементом эффективности работника, его вовлеченности в деятельность и оказывает непосредственное влияние на функционирование специалиста и коллектива (Мескон, 2007; Липанова, 2015). Удовлетворенность трудом определяется как один из основополагающих компонентов психологического состояния человека, который во многом реализуется через осознание несоответствия между ожидаемым и достигнутым в своей профессиональной деятельности (Липанова, 2015). Исследования компонентов удовлетворенности трудом в основном опираются на классификацию потребностей А. Маслоу, дополненную Херцбергом, где выделены гигиенические (оплата труда, межличностные отношения) и мотивирующие (успех, признание, ответственность) факторы (Мескон, 2007). При этом мотивация важна еще до начала профессиональной деятельности и в последствии побуждает и направляет личность к освоению будущей специальности (Новикова, 2023). Мотивация профессиональной деятельности влияет на эффективность труда и способствует удовлетворенности трудом наравне с заработной платой (Павлова, 2021).

Несмотря на достаточную представленность исследуемой области в современных научных трудах, считаем, что в них недостаточно представлена проблематика, свя-

занная с более тщательным и разносторонним изучением компонентов удовлетворенности трудом и мотивации профессиональной деятельности женщин в сфере образования. В связи с этим **целью исследования** выступило изучение компонентов удовлетворенности трудом и мотивации профессиональной деятельности женщин в сфере образования.

**Материалы и методы исследования (Methodology and methods).** В исследовании приняли участие 131 человек в возрасте от 20 до 75 лет, работники сферы образования. Из них 103 женщины в возрасте от 20 до 75 лет (средний возраст составил 44 года); 28 мужчин в возрасте от 22 до 75 лет (средний возраст – 42,72 года). Исследование проводилось в г. Ростов-на-Дону, в электронном формате, очно. Участие в исследовании было добровольным. Все респонденты были уведомлены о целях и способах представления результатов исследования.

В исследовании применялись следующие методы исследования:

- теоретический анализ научной литературы. Поиск литературных источников был выполнен на базе поисковой системы Google Академия, а также с использованием ресурсов научных электронных библиотек eLIBRARY, КиберЛенинка. Отбор источников производился преимущественно за период с 2013 по 2023 год;

- метод анкетирования для выявления и описания возраста, стажа и профессиональных характеристик участников исследования (специализация);

- психодиагностический метод, включающий в себя набор следующих методик: «Опросник удовлетворенности работой» (Спектор, 1985) и методика «Источники мотивации профессиональной деятельности» (Дж. Барбуто, Р. Сколл);

- методы статистической обработки данных: анализ параметров распределения эмпирических данных выполнен по критерию Шапиро-Уилка; сравнительный анализ и анализ достоверности различий был выполнен с помощью t-критерия Стьюдента,

U-критерия Манна-Уитни и непараметрического критерия Крускала-Уолиса.

Статистический анализ осуществлялся с применением программного пакета JASP 0.16.

**Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion).** Проверка на нормальность распределения по критерию

Шапиро-Уилка показала, что по выборке в целом, распределение значений по источникам мотивации соответствует нормальному распределению, а по большинству показателей удовлетворенности трудом отличается от нормального. Поэтому далее при анализе различий будут использованы и параметрические и непараметрические методы.

Таблица 1

**Сравнительный анализ выраженности компонентов удовлетворенности трудом у женщин и мужчин**

Table 1

**Comparative analysis of the expression of components of labour satisfaction in women and men**

Компоненты удовлетворенности трудом	Средние значения в группах		Анализ значимости различий	
	Женщины (N=103)	Мужчины (N=28)	U-критерий Манна-Уитни	p-value
Зарплата	3,24	3,411	952,5	0,471
Продвижение	3,53	3,723	931	0,378
Руководство	4,023	4,009	1035,5	0,917
Дополнительные льготы	3,607	3,625	1086,5	0,789
Зависимые вознаграждения	3,643	3,938	896,5	0,255
Условия выполнения	3,053	3,223	926	0,358
Коллеги	4,177	4,339	1005	0,74
Характер работы	4,487	4,625	963	0,519
Информирование	3,95	4,33	816	0,082
Удовлетворенность трудом	3,746	3,914	884,5	0,221

В табл. 1 показан сравнительный анализ компонентов удовлетворенности трудом среди мужчин и женщин. Значимых различий между ними не обнаружено. Наиболее высокие средние значения по выборке в целом, и для женщин, в частности, отмечены по компонентам удовлетворенности руководителем, коллегами и задачами, решаемыми в процессе работы. Т.е., женщины, работающие в сфере образования, в целом, удовлетворены своей профессиональной деятельностью, ее условиями и компенсациями.

При рассмотрении источников мотивации профессиональной деятельности преподавателей удалось установить, что наиболее выражены мотивы соответствия внутренним стандартам, занимаемой должности (внутренняя Я-концепция) и желанию достигать целей, соответствующих внутренним ценностям. Результаты анализа выраженности компонентов мотивации среди женщин и

мужчин в табл. 2 также не показали значимых различий, однако по t-критерию Стьюдента близкие к значимым получены результаты по компоненту «внутренние процессы», что свидетельствует о более высокой значимости желания получать удовольствие от профессиональной деятельности среди женщин в сравнении с мужчинами.

Далее с целью анализа возможного влияния специфики содержания профессиональной деятельности разных категорий женщин-работников сферы образования, исследуемая выборка была разделена на подгруппы научно-педагогических работниц (далее НПР) и учебно-вспомогательного персонала (далее УВП). В группу НПР вошли 75 женщин в возрасте от 20 до 72 лет (средний возраст 45,01 года); в группу УВП – 28 женщин от 21 года до 60 лет (средний возраст 40,88 года).

Таблица 2

**Сравнительный анализ выраженности компонентов мотивации у женщин и мужчин**  
 Table 2  
**Comparative analysis of the expression of motivation components in women and men**

Компоненты мотивации работников сферы образования	Средние значения в группах		Анализ значимости различий	
	Женщины (N=103)	Мужчины (N=28)	t-критерий Стьюдента	p-value
Внутренние процессы	0,898	0,595	1,748	0,083
Инструментальная мотивация	0,709	0,804	-0,504	0,615
Внешняя Я-концепция	0,198	0,381	-1,031	0,305
Внутренняя Я-концепция	1,464	1,548	-0,537	0,592
Интернализация цели	0,967	0,857	0,581	0,562

При сравнительном анализе выраженности компонентов удовлетворенности трудом у преподавателей и УВП в табл. 3 были обнаружены значимые различия только по показателям «условия выполнения» и «коллеги». Удовлетворенность регламентом рабочих процессов и коммуникацией с коллегами выше в подгруппе УВП, что, возможно,

объясняется возрастом респондентов или более высоким уровнем вовлеченности УВП в бюрократические процедуры.

В табл. 4 показаны результаты сравнительного анализа выраженности компонентов мотивации у научно-педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала, при этом значимых различий не обнаружено.

Таблица 3

**Сравнительный анализ выраженности компонентов удовлетворенности трудом у НПП и УВП**

Table 3

**Comparative analysis of the expression of the components of job satisfaction in academic staff, administrative and maintenance personnel**

Компоненты удовлетворенности трудом у НПП и УВП	Средние значения в группах		Анализ значимости различий	
	НПП	УВП	U-критерий Манна-Уитни	p-value
Зарплата	3,24	3,5	889,5	0,234
Продвижение	3,53	3,786	883	0,216
Руководство	4,023	3,991	1044,5	0,97
Дополнительные льготы	3,607	3,911	813	0,078
Зависимые вознаграждения	3,643	3,875	914	0,313
Условия выполнения	3,053	3,58	708	0,011*
Коллеги	4,177	4,679	719,5	0,014*
Характер работы	4,487	4,554	1013	0,785
Информирование	3,95	4,134	940	0,415
Удовлетворенность трудом	3,746	4,001	820	0,089

Таблица 4  
**Сравнительный анализ выраженности компонентов мотивации у НПП и УВП**  
 Table 4  
**Comparative analysis of the expression of motivation components in academic staff, administrative and maintenance personnel**

Компоненты мотивации	Средние значения в группах		Анализ значимости различий	
	НПП	УВП	t-критерий Стьюдента	p-value
Внутренние процессы	0,89	1	-0,624	0,534
Инструментальная мотивация	0,71	0,67	0,204	0,839
Внешняя Я-концепция	0,19	0,31	-0,611	0,542
Внутренняя Я-концепция	1,46	1,35	0,686	0,494
Интернализация цели	0,96	0,94	0,145	0,885

Далее для анализа возможного влияния возраста респондентов и стажа профессиональной деятельности на удовлетворенность трудом и мотивацию работниц сферы образования был реализован сравнительный анализ при помощи непараметрического критерия Крускала-Уоллисса. Подгруппы сравнения по возрасту были сформированы следующим образом:

- 1) подгруппа 1 – 19 женщин в возрасте от 20 до 30 лет;
- 2) подгруппа 2 – 38 женщин в возрасте от 31 года до 45 лет;
- 3) подгруппа 3 – 35 женщин в возрасте от 46 до 60 лет;
- 4) подгруппа 4 – 11 женщин в возрасте от 60 лет.

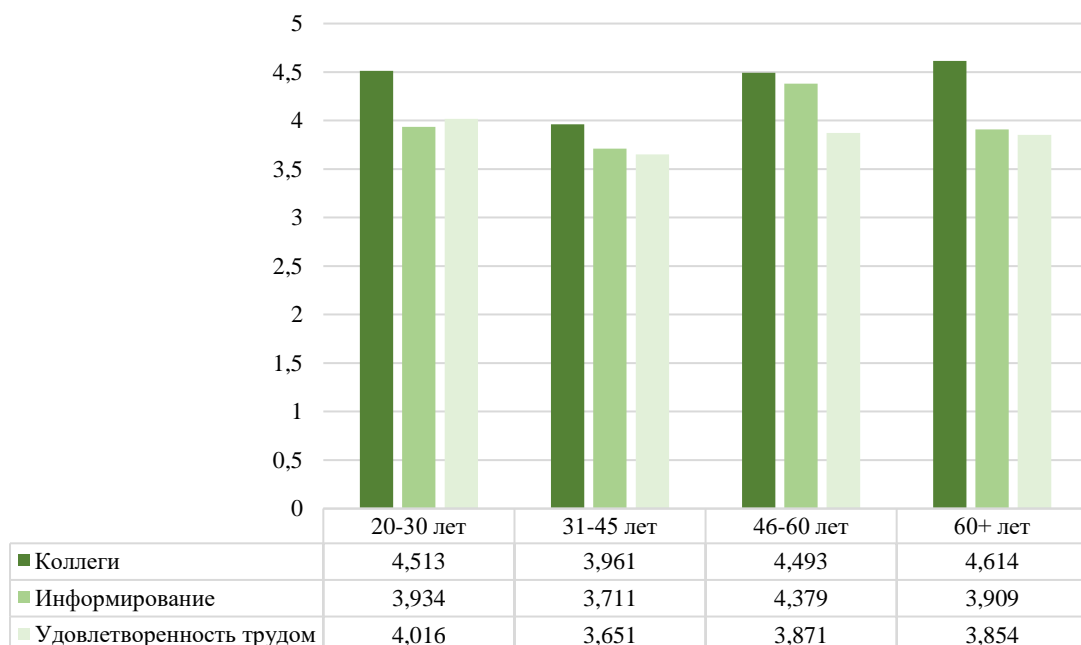


Рис. 1 Сравнительный анализ выраженности компонентов удовлетворенности трудом у женщин разных возрастных групп  
 Fig.1 Comparative analysis of the expression of the components of job satisfaction in women of different age groups

На рис. 1 показано, что удовлетворенность коллективом достоверно различается в группах женщин по возрасту ( $H=11,25$ , при  $p < 0,05$ ). Наиболее низкие значения отмечены в среднем возрастном диапазоне 31-45 лет, а наиболее высокие в возрасте 20-30 лет и в возрасте старше 60 лет. Также достоверные различия обнаружены в удовлетворенности коммуникацией внутри коллектива ( $H=10,42$ , при  $p < 0,05$ ). Наиболее высокие значения отмечены в возрасте 46-60 лет, а наиболее низкие обнаружены в среднем возрастном диапазоне 31-45 лет. Данная тенденция может быть обусловлена тем, что жен-

щины в возрасте 31-45 лет менее удовлетворены информированием внутри организации, чем их коллеги других возрастов.

Показано, что существуют достоверные различия по уровню удовлетворенности трудом среди разных возрастных групп ( $p=0,186$ ). Наиболее высокие значения обнаружены в группе 20-30 лет ( $mean=4,016$ ), а наиболее низкие значения в группе женщин 31-45 лет ( $mean=3,651$ ). Это может быть обусловлено тем, что в более молодом возрасте для женщин условия трудовой деятельности не имеют такого значения, как для женщин в возрасте от 31 до 45 лет.



Рис. 2 Сравнительный анализ компонентов мотивации среди женщин разных возрастов  
 Fig. 2 Comparative analysis of motivation components among women of different ages

При проведении аналогичного сравнения в отношении источников мотивации женщин (рис. 2), показано, что внешняя Я-концепция достоверно различается среди женщин разных возрастных групп ( $H=8,03$ , при  $p < 0,05$ ). Самые низкие значения обнаружены в группе 31-45 лет, а самые высокие в группе 20-30 лет. Полученные результаты свидетельствуют о том, что молодые женщины в большей степени нацелены на оценивание уровня своей компетенции со стороны других людей, в то время как их коллеги более взрослого возраста меньше полагаются на внешнее подкрепление результатов своей деятельности.

Достоверных различий по выраженности компонентов мотивации в зависимости от стажа профессиональной деятельности выявить не удалось, что может свидетельствовать об относительной устойчивости

профессиональной мотивации работниц сферы образования.

Далее было проведено сравнение выраженности компонентов и уровня удовлетворенности трудом в зависимости от стажа профессиональной деятельности. Учитывая представления о базовом периоде адаптации к профессиональной деятельности, подгруппы сравнения по стажу были сформированы следующим образом:

1) подгруппа 1 – 15 женщин, начинающих свою карьеру в сфере образования, стаж профессиональной деятельности до трех лет (средний возраст 35 лет);

2) подгруппа 2 – 7 женщин, работающих в сфере образования от трех до пяти лет (средний возраст 28,5 лет);

3) подгруппа 3 – 9 женщин со стажем в сфере образования от пяти до десяти лет (средний возраст 31 год);

4) подгруппа 4 – 72 женщин со стажем в сфере образования более 10 лет

(средний возраст 49 лет).

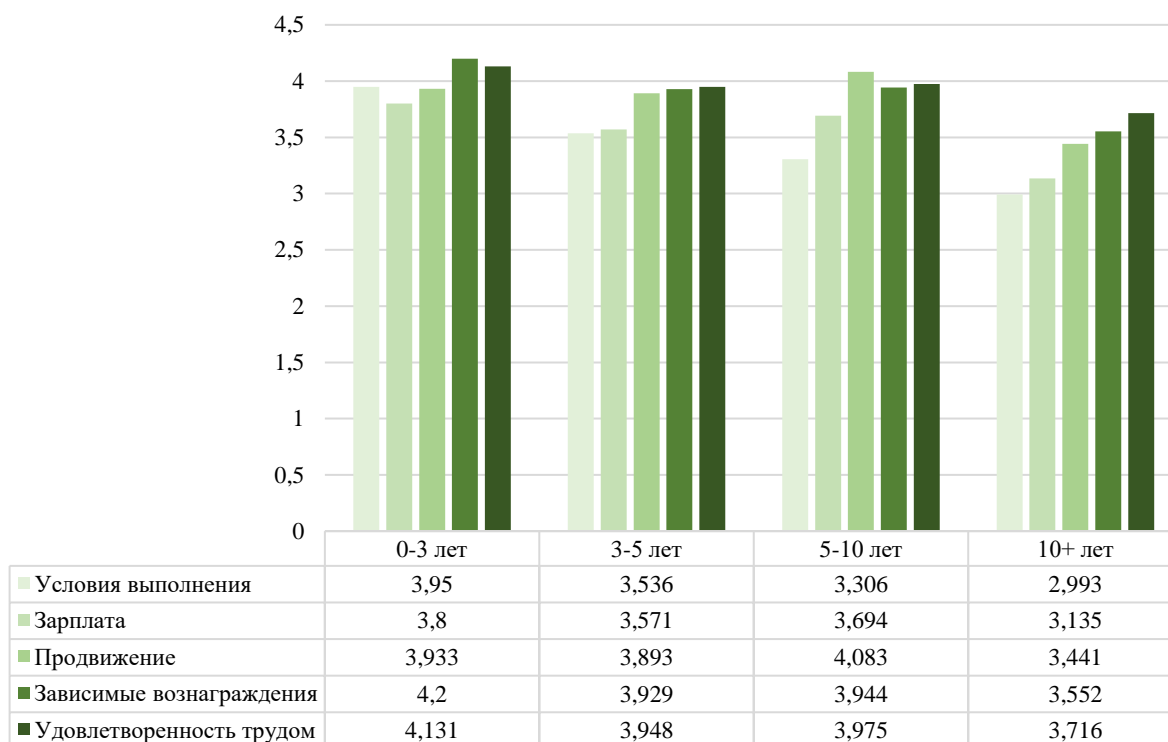


Рис. 3 Сравнительный анализ выраженности компонентов удовлетворенности трудом у женщин с разным стажем работы

Fig. 3 Comparative analysis of the expression of the components of job satisfaction in women with different work experience

Результаты сравнительного анализа выраженности компонентов удовлетворенности трудом ( $N=7,96$ , при  $p < 0,05$ ) на рис. 3 показали, что у женщин с разным стажем работы достоверно различается удовлетворенность условиями выполнения ( $N=13,03$ , при  $p < 0,05$ ). Наиболее высокие значения отмечены в группе со стажем работы до трех лет, а наиболее низкие у женщин со стажем работы свыше 10 лет. Это может говорить о том, что более молодые специалисты придают больше значения различным правилам и бюрократическим препятствиям, чем их опытные коллеги. Достоверные различия также обнаружены по удовлетворенности возможностями продвижения ( $N=8,07$ , при  $p < 0,05$ ). Наиболее высокие значения характерны для женщин со стажем работы 5-10 лет, а наиболее низкие значения отмечены у женщин со стажем работы свыше 10 лет. Это

может быть обусловлено тем, что именно в этот период женщины больше продвигаются по карьерной лестнице, чем в начале и на пике своей карьеры.

#### Результаты исследования и их обсуждение (Research Results and Discussion).

В этом исследовании изучалась взаимосвязь удовлетворенности трудом и мотивации профессиональной деятельности женщин-работников сферы образования. В первую очередь, нам удалось установить, что женщины, задействованные в сфере образования, в большей степени удовлетворены своей деятельностью в начале своей карьеры и при большом стаже работы, при этом женщины в возрасте 31-45 лет меньше удовлетворены своей профессиональной деятельностью и ее компенсациями. Этот результат соответствует данным исследований компонентов удовлетворенности трудом через соотнесение их с



компонентами психологического состояния человека. (Липатова, 2015; Мескон, 2007). Далее в результате сравнительного анализа нам удалось выявить, что для женщин в сфере образования основным источником мотивации является соответствие внутренним стандартам, а также стандартам занимаемой должности. Полученные результаты также свидетельствуют о том, что для молодых женщин внешнее подкрепление успеха своей деятельности от коллег будет иметь больше влияния на эффективность работы, чем для их коллег среднего возраста. В целом, полученный результат соответствует предыдущим исследованиям взаимосвязи мотивации и эффективности труда, способствующей удовлетворенности трудом, при этом авторы утверждают, что мотивация важна еще до начала профессиональной деятельности и в последствии побуждает и направляет личность к освоению будущей специальности (Новикова, 2023; Павлова, 2021).

Таким образом, полученные в нашем исследовании данные не противоречат результатам других авторов, а дополняют и позволяют более глубоко понять специфику психологических аспектов удовлетворенности мотивации профессиональной деятельности женщин в сфере образования.

**Заключение (Conclusion).** Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы: женщины, работающие в сфере образования, в целом удовлетворены своей профессиональной деятельностью, ее условиями и компенсациями. При этом наиболее высокие значения удовлетворенностью трудом будут на начальных этапах развития карьеры и на более поздних (стаж более 10 лет). Удовлетворенность регламентом рабочих процессов и коммуникацией с коллегами выше у УВП, что, возможно, объясняется возрастом респондентов или более высоким уровнем вовлеченности УВП в бюрократические процедуры.

Ведущим источником мотивации для женщин в сфере образования выступает мотив соответствия внутренним стандартам, за-

нимаемой должности. Также полученные результаты свидетельствуют о том, что молодые женщины больше заинтересованы во внешней оценке и поддержания своей деятельности со стороны коллег, в то время как их коллеги более старшего возраста меньше нацелены на оценивание уровня своей компетенции со стороны других людей, в целом удовлетворенность трудом выше у женщин со стажем работы до 10 лет.

К ограничениям данной работы можно отнести скромный объем выборки и ее неравномерность по стажу (большая часть участников исследования имеет стаж профессиональной деятельности в образовании более 10 лет), что могло сказаться на достоверности описанных различий. Перспектива исследования видится нам в расширении выборки и предмета исследования. Интересным видится исследование связи психологических аспектов профессиональной деятельности женщин с уровнем их благополучия в целом, а также более глубокий анализ гендерных и возрастных различий.

#### Список литературы

Белехова Г.В., Ивановская А.Л. Удовлетворенность балансом труда и семьи: взгляд работающих женщин (региональный аспект) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2022. №1. С. 209-222.

Пушкарева Н.Л. «Работать больше других»: повседневность российских научных работниц и мотивация отрицания успеха // История повседневности. 2022. №2 (22). С. 10-20.

Силласте Г.Г. Наука как сфера самореализации женщин и социогендерный потенциал ее развития // Женщина в российском обществе. 2021. №4. С. 3-17.

Соловей А.П. Профессиональный аспект социального самочувствия женщин-исследователей национальной академии наук Беларуси // Социология науки и технологий. 2017. №4. С. 116-127.

Фирсов М.В., Вдовина М.В. Женщина в системе социальной защиты: статус и удовлетворенность трудом // Женщина в российском обществе. 2021. №3. С. 117-126.

Петков Ц. Психологические зависимости удовлетворенностью работой и гендерно-ролевой дифференциацией // Глобус. 2021. №8 (65).

С. 10-14. <https://doi.org/10.52013/2658-5197-65-8-3>.

Шевченко И. О. Занятость в научной сфере в гендерном контексте // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2021. №1-2 (25). С. 218-230. <https://doi.org/10.28995/2073-6401-2021-1-218-230>.

Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития. Образование и наука. 2022. 24(5). С. 147-180. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-5-147-180>.

Линчук Т.П., Михалева И.М., Посканная Д.П. Социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность педагогической деятельностью // Вестник Иркут. гос. техн. ун-та. 2013. № 8(79). С. 282-287.

Новопашина Л.А., Григорьева Е.Г., Кузина Д.В. Форсайт профессиональных затруднений учителей. Образование и наука. 2022. 24(6). С. 60-83. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-6-60-83>.

Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента, 3-е изд.: Пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. 254 с.

Новикова А. В., Савинова Т. В. Развитие профессиональной мотивации будущих психологов // Проблемы современного педагогического образования. 2023. №78-3.

Павлова М. А. Мотивация персонала как средство повышения эффективности труда в профессиональной деятельности // Транспортные системы: безопасность, новые технологии, экология: Международная научно-практическая конференция, Якутск, 16 апреля 2021 года. Якутск: Якутский институт водного транспорта (филиал) ФГБОУ ВО СГУВТ, 2021. С. 369-373.

Липатова А.Е. Удовлетворенность трудом как социологическая категория. Многообразие подходов к интерпретации удовлетворенности трудом в социологии и менеджменте // Аспирант. 2015. № 9. С. 63-66.

### References

Belekhova, G.V., Ivanovskaya, A.L. (2022), "Satisfaction with the work-life balance: Working women's view (regional aspect)", *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 15(1), 209-222. (In Russian).

Pushkareva, N.L. (2022), "To work more than others: the everyday life of Russian scientific workers and the motivation for denying success", *The history of everyday life*, 2 (22), 10-20. (In Russian).

Sillaste, G.G. (2021), "Science as a sphere of women's self-realization and the sociogender potential of its development", *A Woman in Russian Society*, (4), 3-17. (In Russian).

Solovey, A.P. (2017), "The professional aspect of the social well-being of women researchers of the National Academy of Sciences of Belarus", *Sociology of Science and Technology*, 8(4), 116-127. (In Russian).

Firsov, M.V. and Vdovina, M.V. (2021), "A woman in the social protection system: status and job satisfaction", *A Woman in Russian Society*, (3), 117-126. (In Russian).

Petkov, Ts. (2021), "Psychological dependencies of job satisfaction and gender-role differentiation", *Globe*, 8 (65), 10-14. <https://doi.org/10.52013/2658-5197-65-8-3>. (In Russian).

Shevchenko, I.O. (2021), "Employment in the scientific field in a gender context", *Bulletin of the Russian State University. The series "Philosophy. Sociology. Art history"*, 1-2 (25), 218-230. <https://doi.org/10.28995/2073-6401-2021-1-218-230> (In Russian).

Zborovsky, G.E. and Ambarova, P.A. (2022), "Scientific and pedagogical workers as a social community in the changing conditions of academic development", *Education and Science*, 24 (5), 147-180. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-5-147-180>. (In Russian).

Linchuk, T.P., Mikhaleva, I.M. and Poskannaya, D.P. (2013), "Socio-psychological factors affecting satisfaction with pedagogical activity", *Polytech Journal*, 8 (79), 282-287. (In Russian).

Novopashina, L.A., Grigorieva, E.G. and Kuzina, D.V. (2022), "Foresight of professional difficulties of teachers", *Education and Science*, 24 (6), 60-83. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-6-60-83>. (In Russian).

Meskon, M.X. and Albert, M., Hedowrie F. (2007), *Osnovy menedzhmenta*, [Fundamentals of Management], "I.D. Williams", Moscow, Russia.

Novikova, A.V. and Savinova, T.V. (2023), "Development of professional motivation of future psychologists", *problem in the time of pedagogical education*, 78-3 (In Russian).

Pavlova, M.A. (2021), "Personnel motivation as a means of increasing labour efficiency in professional activities", *Transport systems: safety, new technologies, ecology: International Scientific and Practical Conference, Yakutsk, 16 April 2021. Yakutsk: Yakutsk Institute of water transport (branch)*, 369-373. (In Russian).

Lipatova, A.E. (2015), "Labour satisfaction as a sociological category. Diversity of approaches to the interpretation of labour satisfaction in sociology and management", *Graduate Student*, 9, 63-66. (In Russian).

**Информация о конфликте интересов:** авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

**Conflicts of Interest:** the authors have no conflict of interests to declare.

**Информация об авторах:**

**Денисова Екатерина Геннадьевна**, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психофизиология и клиническая психология», заведующий лабораторией «Психофизиология

и психогенетика», Донской государственный технический университет.

**Сылка Надежда Валерьевна**, студент факультета «Психология, педагогика и дефектология», Донской государственный технический университет.

**Information about the authors:**

**Ekaterina G. Denisova**, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychophysiology and Clinical Psychology, Head of the Laboratory of Psychophysiology and Psychogenetics, Don State Technical University.

**Nadezhda V. Sylka**, Student, Faculty of Psychology, Pedagogy and Defectology, Don State Technical University.