

## БЪЛГАРСКА ВЕРСИЯ НА ВЪПРОСНИКА НА ПОЛ СПЕКТЪР ЗА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ТРУДА – JSS

доц. д-р Михаил Проданов  
Бургаски свободен университет

### BULGARIAN VERSION OF THE PAUL SPECTOR'S QUESTIONNAIRE OF JOB SATISFACTION – JSS

Mihail Prodanov  
Burgas Free University

**Abstract:** *A Bulgarian version of Paul Spector's questionnaire of job satisfaction (JSS) is presented. Samples of employees in the public sector and human services are surveyed - a total of 137 respondents. The results of the statistical analyses suggest that the Bulgarian version has good psychometric parameters. Moreover, an option to refine the method by assessments of subjective significance of the sources about job satisfaction is proposed.*

**Key words:** *job satisfaction, Bulgarian version of JSS, psychometric parameters.*

#### 1. Дефиниране на конструкта „удовлетвореност от труда“\*

Хората са оценяващи същества, което означава, че формират нагласи към различните социални обекти от сферата на субективното съзнание. Това се отнася и за отношението на индивида към деловата среда. Всеки работещ формира делови нагласи, една от най-важните от които е свързана с това дали човек харесва или не своята работа и организацията като цяло. Друга важна нагласа е привързаността към организацията: хората се привързват и обвързват с идеи, общности, институции. Независимо от това, че причините за удовлетвореността и привързаността могат да бъдат различни, без съмнение подобни нагласи имат важни последици, както за индивидите, така и за организацията като цяло.

В базата данни Psychoinfo на APA на ключовата дума job satisfaction се откриват десетки хиляди заглавия. Ако се проследи хронологията на публикациите в англоезичните научни източници, според E.Lock, до 1972 г. броят на статиите за удовлетвореността от труда е бил 3 350, който нараства към 1985 г. на 4 793 [9], за да достигне до 21 375 през 2008 [7, стр.132]. Има анекдот, че много от първите организационни психолози са гледали на предмета на дисциплината „Организационна психология“ като „101 начина да попиташ хората колко харесват своята работа“.

Според Edwin Locke и Paul Spector, удовлетвореността от труда, накратко, може да се дефинира като обща оценка на работника(служителя) за своята работа; тази оценка може да варира от неблагоприятна до благоприятна. В този смисъл удовлетвореността от труда представлява нагласата на индивида към работата и деловата среда. Както всички нагласи, тя съдържа три компонента – когнитивен (мислите),

\* Терминът „job satisfaction“ в буквален превод от английски би трябвало да се преведе като „удовлетвореност от работата“. Но, поради факта, че други автори – български организационни психолози вече са използвали „труд“ вместо „работа“, аз ги приемам за еквивалентни, като употребявам „удовлетвореност от труда“, вместо „удовлетвореност от работата“ – б.м.

афективен (чувствата) и поведенчески (готовност за релевантни действия). Когнитивният компонент включва убежденията на индивида, свързани с работата му и деловите условия (например, работникът смята, че работата му е интересна, стимулираща или безсмислена, свръхнатоварена и др.под.). Когнитивният компонент е свързан с емоционалния – ако определям работата си като интересна, това предполага позитивни чувства към нея. Поведенческият компонент изразява тенденциите, готовността на индивида за придържане към определени поведения, свързани с работата и деловата среда – например, удовлетвореността от труда предполага готовност за спазване на работното време, нежелание за напускане на организацията. Като цяло, удовлетвореността от труда поддържа позитивното отношение към организацията и мотивира нейните членове [1].

Разглеждана като обща нагласа, удовлетвореността от работата не е детерминирана еднозначно. Това означава, че факторите за формирането ѝ трябва да се обсъждат в контекста на различните функции и механизми за формиране на социалните нагласи. Първият подход за изследване на предикторите на удовлетвореността от труда е свързан с характеристиките на деловата среда и естеството на работата. Утилитарната, инструменталната, адаптивната функция на удовлетвореността предпоставят връзката ѝ с тези условия в работата и деловата среда, които задоволяват значими за субекта потребности и максимизират „субективната печалба”. От тази гледна точка, когнитивната оценка на индивида за своята работа и организация определя равнището на удовлетвореност. Независимо от различията в моделите от този тип, общото между тях е, че всички приемат идеята, че от критично значение е сравнението между това, което текущата работа дава на работника (служителя) и това, което те биха искали да получат. Тези сравнения се правят за всички условия – заплащане, условия на труд и т.н. Възприятата на индивида за това, което би искал да получи зависят от различни фактори – уменията му, времето, което той отделят за работата, както и наличието на други възможности за реализация. Удовлетворени са онези, които смятат, че получават около или над желаното от тях равнище. В противен случай възниква чувство на неудовлетвореност. Едно доказателство идва от един обстоен метаанализ [10], в който се изследват предпоставките и последствията от удовлетвореността от заплащането (включени са 203 изследвания). Оказва се, че един от най-силните предиктори за удовлетвореността от заплащането е доколко заплатата на дадения служител е еквивалентна на заплатата на другите работници и служители в същата организация. Следователно, удовлетвореността на служителите се базира върху сравнението с другите. Но източник на удовлетвореността може да бъде и позитивната оценка за характера и естеството на труда, която поддържа самооценката и професионалната идентичност, както и субективните ценности, свързани с проектите на трудовата дейност в по-широк, социален план.

Вторият подход поставя акцент върху т.нар. „социално-информационни процеси”. Те се базират върху по-общата социално-психологическа теория на Daryl Bem за „социалните перцепции”(self-perception theory), която се опитва да обясни редица феномени, свързани с когнитивната консистентност на нагласите [5]. Според тази теория, индивидите оценяват фактите и ситуацияите, търсейки логични обяснения за поведението на другите, формират когнитивни схеми, които използват и за обяснение на собственото си поведение. Например, работник (служител), който е работил 30 г. в една и съща организация, може да си каже: „*Аз работя тук толкова дълго време, следователно трябва наистина да харесвам работата си...*”. Това поставя въпроса дали индивидът определя нагласата си към труда на базата на обективни ха-

рактеристики на деловата среда или удовлетвореността от труда е променлива нагласа, зависеща от ситуативни фактори? Друга концепция от това направление е теорията за социалното сравнение (*social comparison theory*). Според нея, индивидите постоянно се сравняват с другите, когато осмислят и интерпретират обкръжаващата ги действителност. Например, новоназначеният служител, общувайки с колегите си, които са неудовлетворени от условията на труд, много вероятно също да се почувства неудовлетворен. Това поставя въпроса за възможното неблагоприятно влияние на обкръжението върху организационната социализация на новопостъпващите [3].

Един по-съвременен подход анализира какво е значението на личностните свойства на работника (служителя). В едно изследване е констатирано, че работещите в дадена организация, които показват големи индивидуални различия, имат пониски равнища на удовлетвореност в сравнение със случая, когато хората от организацията си приличат [8]. Това се отнася особено за черти като „екстраверсия“ и „сътрудничество“ от личностния модел, известен като „Големите Пет“. Освен това, по-високите стойности по черти като „емоционална стабилност“, „екстраверсия“ и „съзнателност“ са свързани с по-високи равнища на удовлетвореност от труда. Оказва се, че приликата между хората и типа личност са предиктори на удовлетвореността. В този контекст са изследванията върху личностните диспозиции (черти – б.м.): има аргументи, че съществуват хора, които проявяват склонност да се чувстват удовлетворени (или неудовлетворени) от работата си, независимо от естеството на труда или организацията, в която работят. Едно от ранните изследвания по този въпрос, проведено върху извадка от работещи мъже констатира, че съществува статистически значима корелация между удовлетвореността от труда при първоначалното изследване и удовлетвореността на същите лица след 7 годишен период, независимо, че много от изследваните през този период са сменили своите работни места. Това дава основание на авторите да твърдят, че поне частично удовлетвореността се определя и от диспозициите на индивидите. Може би най-впечатляващото изследване в тази област е на Arvey, Bouchard, Segal и Abraham [4]. Те изследват удовлетвореността от труда при еднояйчни близнаци и установяват, че приблизително 30% от вариациите на данните може да бъде приписана на генетични фактори. Това се потвърждава от по-ново изследване на Ilies и Judge, които определят „коефициент на наследственост“ при удовлетвореността от труда, равен на 0,54, който обяснява около 29% от вариациите на удовлетвореността като резултат от генетичните фактори [7]. Последните два подхода към удовлетвореността от труда предпоставят извода, че тя е по-скоро генерализирана нагласа на индивида, отколкото адитивна диспозиция, формирана чрез сумиране на различните „удовлетворености“. Разбира се, първият подход, който беше разгледан по-горе, също допуска, че в различните условия на работата и организационната среда е налице неравнопоставеност и отделните индивиди формират своята удовлетвореност(или неудовлетвореност) на базата на „претегляне“, според субективната значимост: за едни това може да е заплащането, но за други – възможността за промотиране и развитие, а за трети – естеството на работата. Именно тези източници, които са с най-висока степен на субективна значимост имат и най-голямо влияние върху субективното възприятие за удовлетвореността на индивида.

## 2. Измерване на удовлетвореността от труда

Известни са множество методи за измерване на удовлетвореността в хронологичен ракурс [7]; [2]; [6]. Без да се прави обстоен обзор на най-използваните, ще бъде описан накратко въпросникът, който използва Пол Спектър и чийто психометрични свойства на една негова българска версия са представени в настоящата статия.

Спектър посочва, че предложеният от него инструментариум е предназначен за измерване на удовлетвореността от труда в организации от непроизводствения сектор, т.е. от сферата на услугите – държавна администрация, образование, здравеопазване, социални услуги и неправителствени организации, макар да допуска неговата употреба и при друг тип структури [9]. Конструкцията на въпросника включва общо 9 фасета (субскали), всяка от които съдържа по 4 айтема – общо 36 твърдения. Освен оценките по тези субскали, изчислява се и общ бал за удовлетвореност от труда, който е сумарен за целия въпросник. Деветте фасета са следните: 1) заплащането на труда; 2) промотиране, развитие, израстване; 3) супервизия, надзор, ръководство; 4) битови придобивки(облаги); 5) допълнителни възнаграждения и стимули извън заплатата; 6) работни процедури; 7) взаимоотношенията с колегите; 8) естеството (характера) на работата; 9) комуникацията в организацията. Според автора, това са основните източници за удовлетвореността от труда, които са диференцирани в съдържателен аспект. Спектър не отрича, че като база използва предходни методи за изследване, по-специално този, разработен от P.C.Smith и кол. през 60-те години на миналия век, известен като JDI – Job Descriptive Index. Съпоставяйки резултатите от своя въпросник с JDI върху една и съща извадка, Спектър доказва дискриминантната и конструктната валидност на своя инструмент. Изчислявайки коефициентите на корелации в multitrait-multimethod matrix, той констатира, че връзките между еквивалентните субскали на двата метода са значими (коефициентите варират от 0,61 до 0,80) и те са значително по-силни в сравнение с корелациите между различните субскали, както в отделните въпросници, така и между въпросниците. Освен това, показателно за относителната съдържателна автономност на отделните скали на JSS, е наличието на малки до средни корелации между тях – коефициентите са в диапазона от 0,11 до 0,59, като медианата на коефициентите е 0,35. Все пак, това са величини, които не диференцират в достатъчна степен отделните скали. Констатирани са статистически значими връзки на общата удовлетвореност от труда и някои от субскалите с намеренията за напускане. Текущото в различните извадки се свързва отрицателно с различни субскали, но закономерно се установяват отрицателни връзки с общата удовлетвореност. Това е косвено доказателство, че линейният подход на аритметично сумиране от стойностите на субскалите, чрез което се определя общата удовлетвореност е логичен и оправдан, въпреки различните мнения по въпроса. В отделни извадки, Спектър и кол. са получили значими корелации между удовлетвореността от труда и привързаността към организацията. Отрицателни, макар и неголеми са връзките между „неоправданите отсъствия” и общата удовлетвореност. Всички тези резултати свидетелстват за валидността на метода. Що се отнася до оценките за надеждност на JSS, резултатите са достатъчно категорични. Изчислени са два вида надеждност – надеждност-съгласуваност ( $\alpha$  на Кронбах) и тест-ретестова надеждност. Стойностите за целия въпросник са съответно:  $\alpha = 0,91$ , а тест-ретестовата корелация е 0,71. Коефициентите на вътрешна консистентност на деветте фасета варират от 0,60 до 0,82; корелациите между двете последователни измервания са по-малки, но статистически значими – от 0,45 до 0,74 [9]. Резултатите от факторния анализ на айтемите на въпросника JSS не потвърждават напълно съдържателната структура от 9 отделни скали. Извлечени са 8 фактора, които съответстват на 8 от субскалите, като единствено скалата „допълнителни възнаграждения” се разпределя поравно между две скали – два от айтемите попадат в „заплащане на труда”, а другите два – в „супервизия”. Въпреки това, авторът счита за по-уместно да съхрани скалата „допълнителни възнаграждения”, без да я слива с други субскали [9].

### 3. Психометрични характеристики на българската версия на JSS

#### 3.1. Процедура

Процедурата за адаптиране на въпросника към българска популация следваше изискванията и установената практика. Първоначално бяха направени няколко независими превода на оригиналния въпросник. След обратния превод от български на английски език бяха извършени съответните корекции и беше конструиран окончателния вариант на българската версия. Той се състои от същия брой айтеми като оригинала и използва същата скала за оценка на отговорите на изследваните лица, която е ликертов тип и варира от 1 до 6 – от „категорично не съм съгласен” до „напълно съм съгласен”. Въпросникът включва два типа айтеми, според посоката на оценяване – негативно формулирани (оценяващи се реверсивно, „обърнати айтеми”) и позитивно формулирани („прави айтеми”). При пробните изследвания се оказа, че едно от оригиналните твърдения, което е в категорията на позитивно формулираните айтеми, се интерпретира от българската извадка в негативен аспект, което е свързано с различната езикова семантика на някои от използваните части на речта и превода им от английски на български. Това наложи да се преформулира в тази посока. Така общият брой на реверсивно оценяваните твърдения в българската версия стана 20, за разлика от броя им в оригиналния въпросник(19).

#### 3.2. Изследвани извадки

Адаптирането на въпросника JSS е извършено върху група от 137 изследвани лица. Те са разпределени в няколко различни извадки, включващи представители на различни професии и организации от публичния сектор и сферата на услугите – сервитьори, продавач-консултанти, учители, социални работници, полицаи, банкови служители. Огромното мнозинство от изследваните са на изпълнителски позиции. Възрастта на изследваните лица варира от 18 до 61 години, при средна стойност 31,7 г., медиана 29 години и мода 25 години. Асиметричността на разпределението по възраст показва преобладаване на младите хора. По пол изследваните лица се разпределят така: 86 от всички са жени (62,8%), а 51 – мъже (37,2%). Доминирането на жените в изследваните извадки, в общи линии, отразява реалното съотношение по пол в професиите от публичния сектор и услугите (изключение прави извадката от полицаи, които са предимно мъже, но тя е твърде малка – състои се от 10 изследвани лица). Разпределението според образованието на респондентите също е асиметрично – 92 (67,2%) са със средно образование, а 45 (32,8%) – с висше. Като цяло, в количествено и качествено отношение, извадката не е достатъчно пълна, за да се правят окончателни изводи от изследването и затова е добре да се приеме, че резултатите и извлечените психометрични характеристики на въпросника подлежат на редакция след набиране на по-голям брой респонденти и обхващане на повече организации от публичния сектор.

#### 3.3. Факторен анализ на българската версия на JSS

Проверката за адекватност на данните за извършване на факторен анализ показва много добра база – Kaiser-Meyer-Olkin е 0,877, при значимост на Bartlett's Test of Sphericity 0,000. Резултатите от факторния анализ по метода на Главните компоненти и ротация по метода Varimax показаха наличие на 9 компонента със „собствена стойност” над 1.00. Толкова са и скалите на въпросника. Тези компоненти обясняват над 71% от вариациите на данните. Но полученото факторно решение не се покрива напълно със скалите на въпросника. Някои от айтемите са „разпръснати” по отделните компоненти, поради което структурата не е ортогонална и отделните фактори корелират по между си значително. Това се отнася и до взаимовръзките между отделните

скали. Коефициентите на корелация между тях варират от 0,23 до 0,78, при средна стойност на корелациите от 0,53. Тези резултати показват, че отделните източници на удовлетвореността не са независими един от друг, а взаимно си влияят. Този факт говори в полза на идеята, че удовлетвореността от труда е обща нагласа, при формирането на която има значение каква е субективната значимост на отделните източници. От своя страна, вече изградена като позитивна или негативна, тази обща нагласа вероятно влияе върху оценките на субектите по другите скали, които имат по-малка „тежест“.

#### 3.4. Надеждност-консистентност на метода

Данните за вътрешната съгласуваност на въпросника и отделните скали са поместени в Таблица №1. Както се вижда от тази таблица, коефициентите за надеждност-консистентност на българската версия са добри, много добри и отлични (за общата оценка на удовлетвореността). Нещо повече, както по отделните скали, така и при общата оценка са налице по-високи стойности на  $\alpha$  – Кронбах за българската версия в сравнение с оригиналния метод, независимо от значително по-ограничената група от изследвани лица, върху която са изчислени тези коефициенти за българската версия. Други аргументи за вътрешната консистентност са средната стойност на интер-корелациите между айтемите на въпросника, която е равна на **0,33**, докато средната на корелациите между айтемите и общия бал е **0,59** – значително по-голяма от първата.

**Таблица №1**

Резултати от анализа за надеждност-консистентност (вътрешна съгласуваност) на българската версия на въпросника JSS

Скали на JSS	Вътрешна съгласуваност – $\alpha$ на Кронбах – българска версия	Вътрешна съгласуваност – $\alpha$ на Кронбах – оригинален въпросник	Брой айтеми
<i>Заплащане на труда</i>	<b>0,79</b>	<b>0,75</b>	<b>4</b>
<i>Промотиране, развитие, израстване</i>	<b>0,77</b>	<b>0,73</b>	<b>4</b>
<i>Супервизия, надзор, ръководство</i>	<b>0,83</b>	<b>0,82</b>	<b>4</b>
<i>Битови придобивки, облаги</i>	<b>0,78</b>	<b>0,73</b>	<b>4</b>
<i>Допълнителни стимули</i>	<b>0,78</b>	<b>0,76</b>	<b>4</b>
<i>Работни процедури</i>	<b>0,68</b>	<b>0,62</b>	<b>4</b>
<i>Взаимоотношенията с колегите</i>	<b>0,73</b>	<b>0,60</b>	<b>4</b>
<i>Естество на труда, характер на работата</i>	<b>0,84</b>	<b>0,78</b>	<b>4</b>
<i>Комуникация</i>	<b>0,72</b>	<b>0,71</b>	<b>4</b>
<i>Обща оценка на удовлетвореност</i>	<b>0,95</b>	<b>0,91</b>	<b>36</b>

3.5. *Описателни статистики на отделните скали на въпросника.*

В Таблица №2 са отразени средните стойности и стандартните отклонения по отделните скали на българската версия на JSS.

**Таблица №2**

Средни стойности и стандартни отклонения по отделните скали на JSS  
за българската версия

Скали от въпросника	Средни стойности	Стандартни отклонения	Брой изследвани лица
<i>Заплащане на труда</i>	3,16	1,36	137
<i>Промотиране, развитие, израстване</i>	3,39	1,36	137
<i>Супервизия, надзор, ръководство</i>	4,57	1,39	137
<i>Битови придобивки, облаги</i>	3,37	1,32	137
<i>Допълнителни стимули и възнаграждения</i>	3,45	1,36	137
<i>Работни процедури</i>	3,64	1,32	137
<i>Взаимоотношенията с колегите</i>	4,51	1,14	137
<i>Естеството на труда, характер на работата</i>	4,44	1,34	137
<i>Комуникацията</i>	4,18	1,29	137
<i>Обща оценка за удовлетвореността от труда</i>	3,86	1,01	137

Липсата на резултати от други изследвания върху български извадки не дава възможност да се сравнят получените стойности. Освен това, неголемият брой изследвани лица и фактът, че извадките не са сформирани така, че да бъдат достатъчно репрезентативни, предполага че поместените в Таблица №2 описателни статистики трябва да бъдат интерпретирани внимателно. Все пак, ако се използва логическият подход за оценяване на удовлетвореността, може да се приеме като „прагова стойност” (разделяща неудовлетвореност и удовлетвореност) оценката 3,5 (скалата, която използва въпросникът е шестстепенна). За неопределеност (амбивалентност) на нагласата към труда е логично да приемем интервала между оценките 3 и 4. Баловете над 4 свидетелстват за удовлетвореност от труда, докато колкото по-ниска е оценката от 3, толкова по-неудовлетворен е даден служител или работник. От Таблица №2 се вижда, че пет от скалите попадат в интервала на амбивалентните оценки – това са „заплащането на труда”, „промотиране”, „битови придобивки”, „допълнителни сти-

мули и възнаграждения” и „работни процедури”. Най-ниска е средната стойност на „заплащането на труда”. Като се има предвид, че първите четири от посочените пет скали са свързани с материалната страна от работата и кариерата, може да се направи извод, че изследваните лица от извадките в най-голяма степен са недоволни именно от тези аспекти на своя труд. В диапазона на удовлетвореността попадат четири от скалите – „супервизия”, „взаимоотношенията с колегите”, „естеството на труда” и „комуникацията”. Общата оценка за удовлетвореността е в интервала за амбивалентност, но като се имат предвид резултатите от факторния и корелационните анализи, тази стойност може да има различни субективни проекции, в зависимост от субективната значимост на всеки от деветте източници.

*3.6. Ефекти на пола, образованието и възрастта върху удовлетвореността от труда.* Сравнителният анализ на данните по пол не установи значими ефекти на пола, въпреки очакванията, че мъжете ще са по-неудовлетворени от материалните аспекти на работата в сравнение с жените. Статистическият анализ с ANOVA (еднофакторен дисперсионен анализ) за ефектите от възрастта върху удовлетвореността също не показва статистически значими възрастови различия. Разбира се, трябва да се има предвид, че изследваната група е асиметрична, както по признака „пол”, така и по „възраст”. Сравнителният анализ на данните по признака „образование” констатира единствено статистически значимо различие по скала „естество на труда”, като лицата с висше образование са по-удовлетворени от колегите си със средно образование ( $t = 1,747$ ,  $p = 0,012$ ). Този резултат е консистентен с теориите за значението на характеристиките на труда и техният ефект върху мотивацията на служителите и работниците. Вероятно, лицата с висше образование извършват работа, която е по-квалифицирана, по-автономна, възприемат я като по-значима и често пъти заемат по-висок статус в организацията. Тези аспекти на работата естествено е да влияят върху конкретната скала от въпросника.

#### 4. Интерпретация на резултатите

Първо, резултатите от изследването с българската версия на JSS, въпросника за удовлетвореността от труда на П.Спектър, свидетелстват за неговите добри психометрични параметри, което го прави приложим и за българската популация от служители и работници от публичния сектор и сферата на услугите.

Второ, данните от факторния и корелационните анализи показват един недостатък на метода. Той се състои в липсата на оценка за субективната значимост на отделните скали. Това би могло да се компенсира, ако към въпросника се добави допълнителна част, в която съответният респондент дава своята оценка за това доколко всяка от тези скали е важна за него. Това може да стане като се използва ликертов тип оценъчна скала или като се ранжират всички девет източника на удовлетвореността. Освен това, общата оценка за удовлетвореността не трябва да е прост аритметичен сбор от отделните оценки. Тя трябва да калкулира „субективната тежест” на всеки източник. Този подход е релевантен на концепцията за удовлетвореността от труда като нагласа, механизъм на формирането на която включва мисленето, субективно-оценъчните процеси и социално-информационните процеси.



**Литература:**

1. Илиева, С. Привързаност към организацията. Психологически анализ, София, Албатрос, 1998.
2. Радославова, М. Скали за диагностика на удовлетвореността от труда. В: Методи за психодиагностика, София, Пандора Прим, 2005, стр.115-131.
3. Ригио, Р. Въведение в индустриалната/организационната психология, София, Дилок, 2006, стр.319-323.
4. Arvey, R., Bouchard, T., Segal, N., Abraham, L. Job satisfaction: Environmental and genetic components // *Journal of Applied Psychology*, 1989, 74, p.187-192.
5. Bem, D. Self-Perception Theory. In: Berkowitz, L. (Ed.) *Advance in Experimental Social Psychology*, Vol.6, p.1-62, N.Y., Academic Press, 1972.
6. Fields, D. *Taking the Measure of Work*, London, SAGE, 2002. p.1-41.
7. Jex, St., Britt, Th. *Organizational Psychology*, N.J., Willey, 2008.
8. Ployhart, R., Weekly, J., Baughman, K. The structure and function of human capital emergence: A multilevel examination of the attraction-selection-attrition model // *Academy of Management*, 2006, 46, p.661-677.
9. Spector, P. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey // *American Journal of Community Psychology*, 1985, Vol.13/6, p.693-713.
10. Williams, M., McDaniel, M., Nguyen, N. A metaanalysis of the antecedents and consequences of pay level satisfaction // *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91, p.392-413.