

---

## Ценности и ресурсы как факторы социального благополучия специалистов российских бизнес-организаций

---

Е.С. БАЛАБАНОВА\*

\***Евгения Сергеевна Балабанова** – доктор социологических наук, профессор, Департамент социологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия, balabanova@hse.ru, <http://orcid.org/0000-0003-2007-1773>

**Цитирование:** Балабанова Е.С. (2023) Ценности и ресурсы как факторы социального благополучия специалистов российских бизнес-организаций // Мир России. Т. 32. № 1. С. 6–36. DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-1-6-36

### Аннотация

*Статья посвящена анализу сравнительного вклада общих жизненных и трудовых ценностей, демографических, социальных и образовательно-профессиональных ресурсов в достижение социально-экономического и социально-психологического благополучия работников. Эмпирической базой исследования стали результаты опроса 1100 специалистов российских бизнес-организаций в 10 отраслях экономики.*

*Выявлено, что и с экономическим, и с психологическим благополучием положительно связаны ценности морального совершенства и профессионализма, достиженчества и личной ответственности и «внутренние» трудовые ценности. Напротив, материалистические ценности поиска личной выгоды, комфорта и минимизации усилий отрицательно связаны с показателями благополучия. Наиболее значимым ресурсом, определяющим оба типа благополучия специалистов, является проживание и работа в Москве. Мужской пол и состояние в браке значимо связаны с уровнем заработной платы и субъективными оценками уровня жизни, а наличие образования и опыта работы по специальности и получение дополнительного образования – с психологическим благополучием.*

*Обнаружены и противоречивые связи: ценности престижности работы и трудоустройство по протекции положительно связаны с экономическим благополучием, но при этом также положительно – с конфликтом работы и жизни.*

*Проверка сравнительной значимости ценностей и ресурсов показала, что «эффект замещения» присутствует для такого показателя благополучия, как абсолютный размер заработной платы. Проживание в Москве является основным фактором размера заработка, «подавляя» влияние ценностей. Для субъективных оценок экономического и психологического благополучия ценности и ресурсы важны в одинаковой степени.*

**Ключевые слова:** ценности, ресурсы, благополучие, специалисты, внутренние трудовые ценности, дистанция власти, профессионализм, дополнительное образование, эффекты замещения

## Введение

Определение ведущих факторов социально-экономического и социально-психологического благополучия людей остается одним из важнейших направлений исследований в области социологии труда. Можно сказать, что эта тема является вечно актуальной, поскольку мир стремительно меняется, и с появлением новых возможностей, вызовов в сфере труда может меняться и соотношение факторов, вносящих основной вклад в достижение благополучия или, наоборот, помещающих людей в зону риска.

Благополучие является комплексной характеристикой жизни человека, включающей его гармоничное взаимодействие с социальной средой, удовлетворение основных потребностей, достижение значимых жизненных целей и общую позитивную оценку своей жизни. Оно может быть измерено объективными показателями (состоянием здоровья, уровнем дохода, имущественной обеспеченностью), являясь синонимом качества жизни [Леонтьев 2020]. Давнюю традицию имеет изучение субъективного благополучия, измеряемого через уровень счастья либо через общую удовлетворенность жизнью (подробные обзоры см. [Jawad, Scott-Jackson 2016; Леонтьев 2020; Широканова 2020]). Социологические подходы к анализу благополучия тесно связаны с такими понятиями, как адаптированность [Бессокирная 2021; Мозговая 2021], социальное самочувствие [Алмакаева, Гашенина 2020], жизненный успех [Седова 2016; Тихонова 2018]. Благополучие работающих людей пересекается с понятиями качества трудовой жизни [Sirgy et al. 2001], социального самочувствия в сфере труда [Бессокирная 2008], удовлетворенности трудом [Diener 2000; Kalleberg 2018; Монусова 2019], баланса работы и жизни [Мареева 2019], вовлеченности в работу [Jawad, Scott-Jackson 2016], объективного и субъективного карьерного успеха [Heslin et al. 2019; Быков, Настина 2020].

Одним из нерешенных вопросов остается сравнительная роль субъективных и объективных факторов достижения благополучия. В российской социологии обращение к этой проблеме стало особенно заметным с 1990-х гг. в попытках найти объяснения формированию «успешных» и «неуспешных» групп населения. С одной стороны, в исследованиях были продемонстрированы значимость личностных установок для восходящей социальной мобильности и материального благополучия, существенные различия ценностей, структуры трудовой мотивации между успешными группами населения и «дезадаптантами». Отмечалось, что для успешных групп характерны дальний горизонт планирования и внутренняя локализация ответственности за свою жизнь [Звоновский, Мацкевич 2009], достигательные мотивации [Тихонова 2018]. С другой стороны, обращалось внимание, что успешные и неуспешные группы сильно различаются по своему ресурсному потенциалу; также отмечалась высокая значимость наличия социальных ресурсов индивидов [Эфендиев, Балабанова 2012], культурного и экономического капитала родительской семьи [Тихонова 2018]. В российской социологии влиятельным стал так называемый ресурсный подход [Тихонова 2006], в центре внимания которого – комплекс экономических, социальных, демографических ресурсов, которые имеются в распоряжении индивидов, а также влияние этих ресурсов на выбор поведенческих стратегий.

Таким образом, можно говорить о наличии двух полярных точек зрения на факторы, определяющие социальное благополучие людей: «культурно-субъективистской» (ценности, установки) и «ресурсно-объективистской» (экономические, социальные, демографические ресурсы). Высказывались предположения, что обе группы факторов находятся в сложном взаимодействии [Балабанова 2002] и, например, «культура бедности» как набор ценностей, установок и моделей поведения, удерживающих людей «на дне», формируется в результате реальных практик исключения людей от важнейших ресурсов жизнеобеспечения [Ярошенко 2004]. Однако, насколько нам известно, не было исследований, специально посвященных выяснению сравнительного вклада ценностей и ресурсов в достижение социального благополучия.

В настоящей статье мы отталкиваемся от идеи, что разные группы факторов могут оказывать одинаковое по своей направленности действие на изучаемые социальные феномены, но при этом, во-первых, их вклад может быть разной силы, во-вторых, эти факторы могут замещать друг друга, поэтому очень важно анализировать их одновременно. Этот подход был реализован нами при анализе сравнительного вклада ценностей и ресурсов в различные аспекты благополучия специалистов российских организаций.

## Ценности имеют значение?

Интерес исследователей к изучению ценностей как устойчивых убеждений в принципиальной предпочтительности некоторых целей или способов существования перед другими [Rokeach 1973] продиктован пониманием того факта, что система ценностей задает базовую мотивационную основу человеческого поведения [Schwartz et al. 2012]. Система ценностей отражает глубинную, транситуативную систему приоритетов людей, их представления о должном, значимом, общие ориентиры в принятии решений, отношениях с окружающим миром.

Как отмечают авторы, само понятие субъективного благополучия в значительной степени носит «ценностный» характер, поскольку субъективные оценки благополучия (ощущение счастья и/или удовлетворенность жизнью) основаны именно на возможности людей реализовать значимые для них ценности [Костина и др. 2020]. Известен так называемый парадокс субъективного благополучия, когда последнее слабо связано с объективными условиями жизни, а определяется преимущественно личностными характеристиками, к числу которых относятся и ценностные ориентации [Леонтьев 2020].

Исключительно важной для достижения не только субъективного, но и объективного благополучия оказывается роль жизненных ценностей, расположенных в континууме самостоятельность/зависимость [Тихонова 1998; Балабанова 2002; Балабанова 2006] либо активистского/пассивистского мировоззрения [Седова 2016]. Ценности самостоятельности, личной активности стабильно связаны с показателями благополучия: высокими доходами и субъективно оцениваемым социальным статусом, успешным преодолением жизненных трудностей. И, напротив, пассивно-обывательские ценности ориентируют людей на зависимость от внешних обстоятельств. Приоритет таких ценностей связан с запросом

на поддержку извне, нереалистичными жизненными планами или их отсутствием, разочарованием в жизни, низким социальным статусом и материальным неблагополучием. Выявлены также положительные связи карьерного успеха молодых россиян с ориентациями на репутацию и власть и отрицательные – с ориентациями на безопасность и семью [Быков, Настина 2020].

Одной из наиболее распространенных тематик в области исследования ценностей являются трудовые ценности, отражающие сравнительную важность для индивида различных аспектов работы. Одни авторы, опираясь на терминологию Д. МакКлелланда [McClelland 1961], оперируют дихотомией достигнутых/недостигнутых ценностей в сфере труда, водораздел между которыми проходит по принципу «активность – пассивность» в достижении жизненных целей. Результаты исследований показывают, что выраженная мотивация достижения (высокого заработка, карьерного роста, самореализации) характерна для более успешных групп работников [Sagie et al. 1996; Балабанова 2006; Поплавская, Соболева 2019].

Другая группа исследований опирается на различие «внешних» и «внутренних» (*intrinsic/extrinsic*) трудовых ценностей, то есть предпочтительности характера вознаграждений, представлении людей о своей работе как о терминальной или инструментальной ценности. Эта типология получила наиболее полное освещение в теории самодетерминации Э. Деци и Р. Райана [Deci, Ryan 1985; Deci et al. 2017]. Межстрановые сравнения показывают более высокую распространенность «внутренних» трудовых ценностей в странах Запада и доминирование материалистических («внешних») ценностей в незападных культурах, в том числе в России [Magun, Rudnev 2012; Saari et al. 2018]. Утверждается, что индивиды с доминированием «внешних» ценностей оказываются менее счастливыми, менее удовлетворенными работой, чаще эмоционально выгорают [Vansteenkiste et al. 2007; Judge et al. 2010]. Кроме того, «внешние» вознаграждения имеют свойство со временем обесцениваться, что приводит к демотивации и разочарованию работников [Deci, Ryan 1985; Judge et al. 2010]. И, соответственно, работники, отдающие приоритет «внутренним» ценностям содержания работы и саморазвития, обычно оказываются благополучными как с точки зрения доходов и карьерного успеха, так и в плане социально-психологического самочувствия [Shevchuk et al. 2018; Пощина 2020], у них выше показатели вовлеченности в работу и ниже уровень выгорания [Saito et al. 2018].

Отметим при этом, что связь «внешних» трудовых ценностей с показателями благополучия не всегда однозначна отчасти в силу неоднородности этого блока ценностей. «Внешние» ценности могут быть разделены на упомянутые выше «достиженческие» (высокий заработок, высокая должность), предполагающие активность индивида, и «недостигнутые» («пассивистские»), связанные с комфортными условиями труда, низкими трудовыми нагрузками) [Magun 2006]. Несмотря на распространенное мнение, что внешние вознаграждения, такие как оплата по результату, «часто разрушительны для внутренней мотивации» [Gerhart, Fang 2015, p. 491], ряд авторов отмечают, что внешние ценности также могут стимулировать работников к высоким результатам труда [Cerasoli et al. 2014; Gerhart, Fang 2015] и что в целом материализм как ценностная доминанта «вовсе не так уж плох» с точки зрения как трудовой мотивации, так и удовлетворенности жизнью [Sirgy et al. 2013, p. 349].

Отдельно отметим такую стоящую «особняком» ценность, как дистанция власти (*power distance*), определяемую как степень согласия людей с неравным распределением власти, готовность безоговорочно подчиняться решениям тех, кто обладает властью [Hofstede 1986, p. 307]. Изначально являясь одним из пяти параметров известной модели Г. Хофштеда для оценки различий между представителями национальных культур, дистанция власти стала широко использоваться и вне кросс-культурных исследований как индивидуальная диспозиция, влияющая на установки и поведение людей на рабочем месте, их реакции на различные управленческие воздействия и события в своей трудовой жизни [Farh et al. 2007; Kirkman et al. 2009; Балабанова 2022]. Как показывают результаты исследований, работники с низкой дистанцией власти в большей степени нацелены на справедливые, эквивалентные отношения со своим руководителем [Brockner et al. 2001], более чувствительны к тому, что их ожидания от работодателя не оправдываются [Chao et al. 2011]. Напротив, работники с высокой дистанцией власти склонны воспринимать негативные события своей трудовой жизни более спокойно, относиться к произволу руководителей как к норме, функционально-ролевому поведению, законному праву того, кто обладает властью [Farh et al. 2007; Kirkman et al. 2009]. То есть индивидуальная толерантность к неравенству и авторитаризму может способствовать лучшему социальному самочувствию людей.

Однако высказываются и предостережения от излишнего ценностного романтизма исследователей. Учитывая абстрактную природу ценностей, вряд ли можно ожидать стабильных и сильных связей ценностных ориентаций с реальным поведением людей [Ajzen, Fishbein 1977; Hitlin, Piliavin 2004; Ядов 2010; Бессокирная 2016]. Высказываются предположения, что ситуационные силы могут подавлять действие ценностей [Maio et al. 2001]. В реальной жизни свобода действовать в соответствии с ценностями всегда ограничена правилами игры, которые задаются социальным окружением. Сила внешних обстоятельств и нормативного давления может быть такой, что иногда индивиды вынуждены действовать вопреки своим ценностным установкам [Bardi, Schwartz 2003].

Одним из таких ограничителей, которые снижают объяснительные возможности ценностей, являются ресурсы индивидов. Например, успешность совладания с трудной жизненной ситуацией может определяться не правильными/неправильными ценностями, а наличием/отсутствием ресурсов [Балабанова 2002], а рациональные жизненные стратегии, основанные на активной жизненной позиции и личной ответственности, в отсутствие ресурсов могут остаться неактуализированными [Седова 2016]. Аналогичным образом можно ожидать, что и различные аспекты благополучия людей будут лишь отчасти объясняться доминированием тех или иных ценностей. Более того, возможно, объяснительная способность ресурсов является более сильным фактором, вытесняющим значимость ценностей в достижении благополучия.

## Ресурсы как фактор достижения благополучия

В поисках факторов достижения благополучия исследователи активно обращаются к категории ресурсов, предлагая большое количество объяснительных моде-

лей, принципов систематизации и дисциплинарных подходов. Так, в психологии ключевое внимание уделяется личностным ресурсам – персональным характеристикам, способствующим эффективности адаптационных процессов, совладанию с трудностями, успешности карьеры и субъективному благополучию. К ним относятся, например, внутренняя локализация контроля, самоэффективность, стрессоустойчивость, оптимизм, чувство собственного достоинства, элементы «Большой пятерки» или даже «Темной триады» личностных характеристик [Spurk et al. 2016; Heslin et al. 2019; Рожкова 2019].

В российских исследованиях социальной стратификации и мобильности с 1990-х гг. широкое признание получил ресурсный подход [Тихонова 2006], в свою очередь, вобравший в себя ключевые идеи теории человеческого капитала как совокупности знаний, умений и навыков для удовлетворения потребностей человека [Becker 1964] и классификации капиталов [Бурдые 2002; Радаев 2002]. В рамках этого подхода ресурсы трактуются как потенциал, который может превратиться в актив и далее – в капитал при условии востребованности в отношениях обмена, связанного с хозяйственной деятельностью. Находящиеся в распоряжении человека виды ресурсов являются «материализацией прошлого», поскольку они способны накапливаться, конвертироваться в другие виды ресурсов и приносить своим обладателям ощутимые экономические выгоды [Тихонова 2014, с. 273–277].

Не претендуя на охват всего возможного спектра ресурсов как фактора социально-экономического и социально-психологического благополучия работающих специалистов, в настоящем исследовании мы сосредоточиваем внимание на таких индивидуальных ресурсах, как демографические, образовательно-профессиональные и социальные.

Группа «аскриптивных» («атрибутивных») ресурсов, к которым относятся социально-демографические характеристики людей и территория их проживания, часто упоминается в качестве границы между успешными и неуспешными группами населения [Галицкая и др. 2012; Тихонова 2020; Галицкий и др. 2021; Мозговая 2021; Тихонова, Слободенюк 2022].

Группа образовательно-профессиональных ресурсов: уровень образования, работа по специальности, опыт работы – относится к упомянутому выше понятию человеческого капитала. Результаты исследований свидетельствуют о высоких показателях социально-экономического самочувствия у более образованных работников [Kalleberg 2011], работающих в соответствии с полученной специальностью [Эфендиев и др. 2009] и у получающих дополнительное профессиональное образование [Georgellis, Lange 2007; Кармаева, Захаров 2021].

Третья группа ресурсов связана с членством в группе, или социальным капиталом. В настоящей статье мы рассматриваем социальный капитал в контексте успешного трудоустройства. Как показывают результаты исследований, социальные связи в трудоустройстве повышают вероятность попасть на «хорошие» рабочие места, отсюда и позитивная связь с различными аспектами социального благополучия: материальным достатком, удовлетворенностью работой и субъективной успешностью карьеры [Gerber, Mayorova 2010; Балабанова 2015; Креховец, Шпилев 2020].

Итак, рассмотренные нами работы можно условно поделить на две группы. Культурно-субъективистские подходы к анализу благополучия фокусируются на духовно-ментальных конструктах. Ресурсно-объективистская точка зрения ставит

в центр внимания индивидуальные ресурсы, которые, так или иначе, являются объективной реальностью, доступной для фиксации внешним наблюдателем. Настоящее же исследование посвящено выяснению сравнительного вклада ценностей и ресурсов в достижение социального благополучия специалистов.

### **«Сила влияния» и эффекты замещения переменных**

К настоящему времени изучение эффектов взаимодействия переменных в сфере труда наиболее полно представлено в работах в области управления человеческими ресурсами. Практическая значимость таких исследований заключается в понимании того, какие группы факторов оказывают наибольшее воздействие на установки и поведение работников, то есть чему следует уделять приоритетное внимание в управлении персоналом. Например, было выявлено, что такой ресурс, как социальный капитал (то есть доступ к информации, влиянию через социальные связи), может компенсировать нехватку у индивида других ресурсов, необходимых для успешной карьеры [Baruch, Bozionelos 2010]. Разные HR-практики могут замещать друг друга: развитая система подбора персонала может избавить организацию от вложений в систему обучения работников [Posthuma et al. 2013]. Деперсонализованные организационные практики оказывают более сильное влияние на работников, чем стили лидерства на уровне межличностного взаимодействия руководителей и подчиненных [Leroy et al. 2018; Ehrnrooth et al. 2021].

Аналогичным образом мы ставим вопрос в рамках нашего исследования. Наряду с выяснением независимого вклада ценностей и ресурсов в достижение социального благополучия, представляется важным ответить на вопрос: благодаря чему в большей степени индивиды оказываются благополучными? Можно предположить, что недостаток ресурсов оставляет индивидам малое пространство свободы, чтобы действовать в соответствии со своими ценностями, какими бы «правильными» они ни были. Возможно и альтернативное объяснение: ценности, определяя поведение людей, обуславливают движение индивидов по «спирали преимуществ» или «спирали потерь», соответственно наращивая доступные им ресурсы или способствуя углублению депривации. Таким образом, мы формулируем следующие исследовательские вопросы:

1. Какие ценности наиболее сильно связаны с показателями социального благополучия специалистов – работников российских организаций?
2. Какие ресурсы наиболее сильно связаны с показателями благополучия?
3. Каков относительный вклад ценностей и ресурсов в достижение благополучия?

### **Организация и индикаторы исследования**

Эмпирической базой исследования стали результаты стандартизованного опроса 1100 специалистов российских бизнес-организаций, проведенного осенью 2018 г.

Опрашивались штатные работники, имеющие законченное высшее образование, в возрасте от 20 до 65 лет, не имеющие подчиненных, которые имели постоянную официальную занятость, работающие в организации не менее 6 месяцев. Опрос проводился в Москве и областных центрах восьми федеральных округов РФ. Была использована многоступенчатая квотная территориально-поселенческая выборка. Отраслевой разрез выборки разрабатывался на основе выделения 10 групп отраслей, сформированных с учетом размера средней оплаты труда и общих характеристик труда. Количество опрошенных в каждой из 10 групп было рассчитано исходя из общей численности занятых в каждой из отрасли, включенных в группу. Мужчины составили 55% выборки, женщины – 45%. Средний возраст респондентов – 39 лет.

Респонденты в рамках настоящего исследования соответствуют категории «специалистов высшего уровня квалификации» в Международной стандартной классификации профессий 2008 г. ISCO-08 (*International Standard Classification of Occupations*). Не претендуя на репрезентативность для населения России в целом, профессионально-образовательная гомогенность выборки представляется релевантной для решения поставленных выше исследовательских задач, позволяя отсеять такие достаточно очевидные факторы бедности и неблагополучия, как нетрудоспособность, пенсионный возраст, проживание в сельской местности и малых городах, безработица или занятость в бюджетной сфере, в сельском хозяйстве или на рабочих местах, не требующих специального образования.

### *Зависимые переменные: показатели благополучия*

В настоящем исследовании мы рассматриваем два аспекта благополучия: *социально-экономическое* и *социально-психологическое*. Экономические аспекты благополучия могут быть измерены как объективными показателями (в нашем случае это размер заработной платы), так и субъективными оценками своего материального положения. В первом случае это отражение разного уровня жизни по регионам России, во втором – суждения по результатам социального сравнения с ближайшим окружением с учетом уровня жизни в регионе проживания. Поскольку все наши респонденты – это работающие профессионалы, мы опираемся на трактовку психологического благополучия как совокупности позитивных восприятий, связанных с работой: удовлетворенности работой, вовлеченности в работу, отсутствия конфликта работы и жизни [Jawad, Scott-Jackson 2016; Ho, Kuvaas 2020; Татарова и др. 2021].

Учитывая возможную неконсистентность различных аспектов благополучия, в настоящем исследовании оно разбивается на восемь частных индикаторов, представленных в *таблице 1*.

### *Предикторы благополучия: ценности и ресурсы*

В исследовании анализируются три группы ценностей: 1) общие жизненные ценности, 2) трудовые ценности; 3) дистанция власти (*таблица 2*).

Таблица 1. Индикаторы благополучия

Группы индикаторов и формулировки вопросов	Варианты ответов, шкалы
<b>Социально-экономическое</b>	
Каков примерно был Ваш среднемесячный заработок за последние 6 месяцев на этой работе?	Количественная, руб.
Насколько Вы согласны со следующими утверждениями относительно различных аспектов материального благосостояния Вашей семьи? • Мы имеем возможность делать сбережения	1 – Совсем не согласны ... 5 – Полностью согласны
Как бы Вы оценили уровень материального благосостояния Вашей семьи?	1 – Не хватает средств на самое необходимое, приходится ограничивать себя даже в питании ... 5 – Мы живем очень обеспеченно, можем практически ни в чем себе не отказывать
<b>Социально-психологическое</b>	
Удовлетворенность работой: насколько Вы удовлетворены следующими характеристиками своей нынешней работы? (13 характеристик)	1 – Совсем не удовлетворены ... 5 – Полностью удовлетворены (средние значения)
Вовлеченность в работу: насколько Вы согласны с утверждениями относительно Вашей работы? • Когда я просыпаюсь утром, мне хочется идти на работу; • Я горжусь той работой, которую я делаю; • Во время моей работы время летит незаметно	1 – Совсем не согласны ... 5 – Полностью согласны (средние значения)
Конфликт работы и жизни: • У меня столько работы, что на свои личные интересы не остается времени; • В свое свободное время я часто беспокоюсь о делах, связанных с работой	

Таблица 2. Индикаторы ценностей

Группы индикаторов и формулировки вопросов	Варианты ответов, шкалы
<b>Общие жизненные ценности</b>	
Что Вы считаете наиболее важным для себя в жизни? (см. таблицу 3)	1 – Совсем не согласны ... 5 – Полностью согласны
Каких правил, по Вашему мнению, необходимо придерживаться в нашей сегодняшней жизни? (см. таблицу 3)	
<b>Трудовые ценности</b>	
Если говорить о Вашем отношении к работе вообще, то какие ее стороны Вы считаете наиболее важными? (см. таблицу 4)	Бинарная (1 – выбрано)
<b>Дистанция власти</b>	
Насколько лично Вы согласны или не согласны со следующими утверждениями? (см. таблицу 5)	1 – Совсем не согласны ... 5 – Полностью согласны (средние значения)

Ввиду большого количества переменных для анализа были созданы несколько индексов ценностей. Индексы общих и трудовых ценностей, или латентные переменные, были получены в результате факторного анализа, позволяющего выделить глубинные предпочтения, которые обуславливают отношение к труду и жизни в целом. Полученные индексы ценностей представлены в *таблицах 3 и 4*.

Таблица 3. **Жизненные ценности и принципы: объясненная дисперсия 66%**

Что Вы считаете наиболее важным для себя в жизни? Каких правил, по Вашему мнению, необходимо придерживаться в нашей сегодняшней жизни, на работе?	Компоненты				% положительных ответов (4+5)
	Нравственный идеализм	Меркантильность и минимизация усилий	Достижение и личная ответственность	Хорошие отношения в ущерб делу	
Моральное совершенство; честность, доброта, жизнь в соответствии с совестью	0,776				87
Ощущение себя профессионалом, мастером своего дела	0,770				91
Образованность, культурный кругозор	0,764				86
Если за порученное дело никто серьезно не спросит, не следует прилагать особых усилий для его выполнения		0,812			19
Ради решения важных личных проблем в отдельных случаях можно пренебречь приличиями, нравственными нормами		0,808			27
На работе следует делать только самый необходимый минимум		0,784			20
Необходимо прилагать максимум усилий для роста своей квалификации			0,765		71
Надо стремиться достигать в жизни как можно большего, даже если необходимо преодолеть немалые трудности			0,760		69
В своих неудачах человек должен винить в первую очередь себя			0,588		58
Хорошие отношения с начальством – важнее дела. Поэтому не следует критиковать руководителя, даже если он не во всем прав				0,808	34
Хорошие отношения с коллегами важнее работы, поэтому не следует портить отношения, критиковать коллег				0,805	43

Обратим внимание на очень высокую долю согласных с абстрактными ценностями, касающимися нравственного совершенства, образованности и профессионализма, – на уровне 90%. Сильнее дифференцируют респондентов вопросы о конкретных жизненных принципах, нормах поведения: так, около четверти специалистов согласны с принципами меркантильности, расчетливости, жизни по принципу минимизации усилий; почти половина демонстрирует высокий

уровень конформизма в общении с коллегами. Интересно, что значимость хороших отношений с коллегами заметно выше хороших отношений с руководителями (43 и 34% соответственно). Разделяет респондентов и блок вопросов о достиженческих жизненных принципах: около двух третей согласны с утверждениями о необходимости повышать свой уровень профессионализма и преодолевать трудности; несколько меньшую поддержку вызывает утверждение о личной ответственности людей за свои жизненные неудачи.

Таблица 4. Трудовые ценности: объясненная дисперсия 63%

Если говорить о Вашем отношении к работе вообще, то какие ее стороны Вы считаете наиболее важными? (любое число ответов)	Компоненты				% выбравших вариант ответа
	Самореализация	Престиж	Комфорт	Размер оплаты	
Возможность получать новые знания, умения	0,757				20
Интересная, творческая работа	0,674				33
Работа, на которой Вы чувствуете, что можете чего-то достичь	0,673				26
Ответственная работа		0,837			14
Работа, вызывающая уважение у людей		0,715			15
Удобный график работы			0,744		43
Не слишком напряженная работа			0,743		11
Размер оплаты				0,958	81

Полученные латентные переменные, с одной стороны, отражают упомянутое ранее конвенциональное разделение трудовых ценностей на «внутренние» и «внешние», причем вторая группа распадается на «размер оплаты» (достиженческая ценность, предполагающая личную активность индивида) и недостиженческие ценности удобства и минимизации усилий. Дополнительно выделяется также ценность престижа, социального признания, что ранее было отмечено и другими авторами [*Kalleberg, Marsden 2013; Стребков, Шевчук 2017*].

Выбор наиболее важных для респондентов аспектов работы показывает абсолютное преобладание ценности высокого заработка, а также (второй по частоте выбор) удобного графика работы. Доминирование этих двух выборов демонстрирует, что в структуре трудовых ценностей сохраняется преобладание инструментального отношения к работе как средства достижения обеспеченной и комфортной жизни. Несколько удивителен тот факт, что даже в выборке специалистов с высшим образованием, то есть основных носителей высококачественного человеческого капитала, важность интересной работы отмечается только каждым третьим респондентом.

Индекс дистанции власти рассчитывался как среднее значение трех переменных (таблица 5) ввиду их высокой согласованности ( $\alpha$  Кронбаха 0,8); среднее значение индекса составило 3,1 по 5-балльной шкале.

Таблица 5. Переменные, сформировавшие индекс дистанции власти

Насколько Вы согласны или не согласны со следующими утверждениями?	% положительных ответов (4+5)
Руководители должны принимать большинство решений, не консультируясь с подчиненными	35
Подчиненные должны безоговорочно выполнять требования руководителей	43
Работники не должны выражать несогласие с решениями своих руководителей	27

Следует обратить внимание на высокую долю специалистов, согласных с неравным распределением власти в своих организациях, поддерживающие отстраненность подчиненных от процесса принятия решений, принимающие систему организации трудовых отношений по принципу воинской части, где неуместно несогласие или непослушание. Среднее значение индекса дистанции власти среди российских работников (3,1) заметно выше, чем не только в европейских странах и США, но даже в Китае, где этот показатель находится на уровне 2,4–2,8 по аналогичной шкале [Farh et al. 2007; Lin et al. 2018; Wang, Guan 2018].

Ресурсы как предикторы благополучия, как было отмечено нами выше, были разделены нами на три группы: демографические, образовательно-профессиональные и социальные.

Индикаторами демографических ресурсов были такие характеристики респондентов, как пол, возраст, семейное положение. К этой же группе ресурсов было отнесено проживание в Москве либо в регионах, поскольку тип поселения и, в частности, проживание и работа в Москве сами по себе являются важным ресурсным потенциалом, определяющим жизненные шансы и экономическое благополучие россиян [Галицкая и др. 2012; Алмакаева 2021; Тихонова, Слободенюк 2022].

Группа образовательно-профессиональных ресурсов фиксировалась вопросами о наличии второго высшего образования, соответствии профиля полученного образования нынешней работе, владении иностранным языком, получении дополнительного профессионального образования. Кроме того, был задан вопрос «какую роль при принятии решения о Вашем трудоустройстве или назначении на должность, которую Вы занимаете сегодня, сыграли следующие обстоятельства?» Варианты ответа «наличие образования, соответствующего специальности» и «опыт работы по специальности» трактовались как показатели образовательно-профессиональных ресурсов. Эта субъективная оценка была включена в группу ресурсов, поскольку она отражает не просто наличие образовательно-квалификационного потенциала, но реальную востребованность данного ресурса в отношениях экономического обмена работника и работодателя.

Индикаторами социальных ресурсов стали варианты ответа на вопрос о роли в трудоустройстве таких факторов, как «содействие, рекомендации родственников, знакомых», «содействие, отзывы о моих профессиональных качествах, результатах работы со стороны коллег, руководства с прежнего/нынешнего места работы», «отзывы о моих человеческих качествах, умении выстраивать отношения с людьми», то есть наличия протекции в трудоустройстве.

## Результаты анализа

Первым этапом анализа стало выявление двусторонних связей ценностей и ресурсов с показателями благополучия методом корреляционного анализа. Значимые связи представлены в *таблице 6*.

Как показали результаты корреляционного анализа, индивиды с выраженными ценностями достижения, личной ответственности и самореализации в работе в целом более благополучны как в экономическом, так и в психологическом плане. Достиженческая мотивация, ориентируя людей на саморазвитие, приводит к лучшим результатам труда, попаданию на лучшие профессиональные позиции, а те, в свою очередь, – к более высоким показателям благополучия. Прямо противоположные эффекты обнаруживаются у ценностей меркантильности, минимизации усилий и комфортности работы.

Трудовая ценность размера оплаты оказалась положительно связанной с показателями экономического благополучия, то есть респонденты, придающие высокое значение ценности хорошего заработка, действительно реализуют его в своей трудовой деятельности, рационально относясь к деньгам и способам их приумножения.

Что касается ресурсов, то прежде всего обращают на себя внимание положительные связи проживания в Москве как с экономическими, так и с социально-психологическими аспектами благополучия. Ожидаемо наиболее сильная связь наблюдается с абсолютным размером заработной платы: средняя величина составила 58 тыс. в Москве и 32 тыс. – в других регионах (напомним, опрос проводился в 2018 г.). У москвичей также выше оказались и субъективные показатели экономического благополучия, и удовлетворенность трудом, ниже – показатель конфликта работы и жизни.

Интересно, что пол респондентов показал значимые связи только с социально-экономическим благополучием, особенно с абсолютным размером заработка. Средняя заработная плата женщин на момент опроса составила 32843 руб., мужчин – 39636 руб., т. е. на 17% выше. Более экономически благополучными также выглядят специалисты, состоящие в браке, независимо от пола.

Владение английским языком представляется важным показателем человеческого капитала для российских специалистов, позитивно связанным как с абсолютным размером заработной платы, так и с социально-психологическим благополучием на работе.

Специалисты, трудоустроившиеся по меритократическим критериям – благодаря наличию специального образования и опыту работы по специальности, – а также получившие дополнительное профессиональное образование (ДПО)

Таблица 6. Результаты корреляционного анализа ценностей, ресурсов и показателей благополучия: значимые коэффициенты

Ценности и ресурсы	Социально-экономическое благополучие			Социально-психологическое благополучие		
	Размер зарплаты	Мы имеем возможность делать сбережения	Оценка материального положения	Удовлетворенность – общая	Вовлеченность в работу	Конфликт работы и жизни
<b>Группы ценностей</b>						
Нравственный идеализм				0,288**	0,237**	-0,111**
Меркантильность и минимизация усилий				-0,061*	-0,127**	0,291**
Достиженчество и личная ответственность	0,161**		0,123**	0,142**	0,239**	-0,081**
Хорошие отношения в ущерб делу			0,069*			0,094**
Внутренние трудовые ценности (самореализация)		0,075*	0,086**		0,189**	
Престиж (ответственная работа и уважение окружающих)		0,071*				0,077*
Комфорт		-0,129**		-0,108**	-0,144**	
Размер оплаты			0,133**			
Дистанция власти	0,092**			0,133**	0,156**	
<b>Ресурсы</b>						
Регион проживания (1 – Москва)	0,536**	0,191**	0,148**	0,071*		-0,070*
Пол (1 – мужской)	0,189**					
Состоят в браке	0,107**					
Второе высшее образование, ученая степень				0,066*		0,121**
Владение английским языком	0,181**			0,086**	0,111**	-0,132**
Получали дополнительное образование в течение последних 2 лет				0,144**	0,179**	
Образование и опыт как факторы трудоустройства				0,190**	0,168**	
Протекция как фактор трудоустройства	0,205**	0,094**	0,184**			0,306**

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

за 2 года, предшествовавших опросу, выглядят более благополучными в социально-психологическом плане. Это противоречит результатам исследований на выборке российских работников в целом, где не было выявлено связи участия в ДПО с удовлетворенностью трудом [Кармаева, Захаров 2021]. Возможно, что для специалистов, в отличие от нижнего сегмента рабочих мест, ДПО все же обеспечивает возможности более интересного содержания труда. Однако и работа по специальности, и инвестиции в профессиональное развитие приносят специалистам в основном субъективные бонусы. Это косвенно подтверждает тот факт, что уровень доходов на российском рынке труда слабо связан с образовательными характеристиками работников, что и вынуждает половину работающих россиян работать не по специальности<sup>1</sup>.

Помимо этого, следует обратить внимание на некоторые противоречивые взаимосвязи: так, выраженность трудовой ценности престижа (ответственная работа и уважение окружающих) и трудоустройство по протекции демонстрируют положительную связь с экономическим благополучием, но при этом также положительно коррелируют с конфликтом работы и жизни. Это говорит о том, что «престижная» мотивация и трудоустройство по связям позволяют специалистам занимать рабочие места, обеспечивающие высокий уровень материального вознаграждения за счет значительных трудовых нагрузок, высокой планки требований, интенсивности трудового процесса, конкурентности и психологических перегрузок.

На втором этапе анализа мы постарались ответить на три представленных выше основных исследовательских вопроса о связи ценностей и ресурсов с благополучием респондентов: какие ценности сильнее всего предсказывают благополучие? какие ресурсы наиболее важны для достижения благополучия? имеют ли место эффекты замещения ценностей и ресурсов? Для ответа на эти вопросы использовалось линейное регрессионное моделирование. В качестве зависимых переменных выступали восемь частных показателей благополучия, представленные в *таблице 6*. Для каждой зависимой переменной были выполнены три регрессионные модели. Модель I охватывала в качестве предикторов ценности, Модель II – ресурсы, Модель III – ценности и ресурсы. Ввиду большого количества переменных во все регрессионные модели включались в качестве предикторов только те переменные, которые продемонстрировали значимые двусторонние связи с соответствующими показателями благополучия на этапе корреляционного анализа.

Результаты, представленные в *таблице 7*, показывают, что объективные показатели благополучия в малой степени предсказываются ценностями и прежде всего зависят от наличия ресурсов: региона проживания, пола, социального капитала. В случае с размером заработной платы наблюдается эффект замещения ценностей ресурсами: факт проживания в Москве далеко опережает по своей значимости прочие предикторы. При одновременном включении в модель оказывается незначимой такая установка, как дистанция власти. Отметим, что жизненные ценности «достиженчество и личная ответственность» хотя и снизили коэффициент в Модели III, но все же остались значимым предиктором уровня заработной платы.

<sup>1</sup> ФОМ: 55% россиян работают не по специальности (2021) // Коммерсантъ. 4 декабря 2021 // <https://www.kommersant.ru/doc/5115093>, дата обращения 14.05.2022.

Таблица 7. Регрессии с зависимой переменной «размер зарплаты, руб.»

Ценности и ресурсы	I	II	III
Достиженчество и личная ответственность	0,149***		0,091***
Дистанция власти	0,065*		0,005
Регион проживания (1 – Москва)		0,510***	0,509***
Пол (1 – мужской)		0,193***	0,183***
Состоят в браке		0,087**	0,093***
Владение английским языком		0,084**	0,067**
Протекция как фактор трудоустройства		0,117***	0,110***
$R^2$	0,028	0,364	0,371

\*  $p < 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ .

Возможность делать сбережения как показатель экономического благополучия значимо предсказывается проживанием в Москве и наличием протекции при трудоустройстве (таблица 8). Однако, в отличие от абсолютного размера заработной платы, эти ресурсы не вытесняют трудовые ценности в объединенной модели. Способность зарабатывать сверх текущего потребления свойственна специалистам с ценностями самореализации и престижа, а вот ориентация на удобство работы, напротив, связана с ней отрицательно.

Таблица 8. Регрессии с зависимой переменной «мы имеем возможность делать сбережения»

Ценности и ресурсы	I	II	III
Внутренние трудовые ценности (самореализация)	0,071*		0,062*
Ценность престижа (ответственная работа и уважение окружающих)	0,069*		0,070*
Ценность комфортности работы	-0,127***		-0,124***
Регион проживания (1 – Москва)		0,182***	0,180***
Протекция как фактор трудоустройства		0,072*	0,062*
$R^2$	0,026	0,040	0,063

\*  $p < 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ .

Для субъективной оценки материального положения факт проживания в Москве оказался значимым, но не ведущим предиктором. Как показывает таблица 9, на первый план вышли трудоустройство по протекции и значимость размера оплаты в структуре трудовых ценностей. В объединенной модели сохраняют свою значимость достиженческие ценности, положительно связанные с оценкой материального положения.

Таблица 9. Регрессии с зависимой переменной «оценка материального положения»

Ценности и ресурсы	I	II	III
Достиженчество и личная ответственность	0,106***		0,091**
Хорошие отношения в ущерб делу	0,072*		0,045
Внутренние трудовые ценности (самореализация)	0,061*		0,050
Ценность размера оплаты	0,138***		0,134***
Регион проживания (1 – Москва)		0,127***	0,119***
Протекция как фактор трудоустройства		0,168***	0,145***
$R^2$	0,043	0,048	0,080

\*  $p < 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ .

Таблица 10. Регрессии с зависимой переменной «удовлетворенность работой»

Ценности и ресурсы	I	II	III
Нравственный идеализм	0,277***		,249***
Меркантильность и минимизация усилий	-0,054*		-0,069*
Достиженчество и личная ответственность	0,125***		0,104***
Ценность комфортности работы	-0,088**		-0,083**
Дистанция власти	0,091**		0,088**
Регион проживания (1 – Москва)		0,058*	0,056*
Второе высшее образование, ученая степень		0,055*	0,081**
Владение английским языком		0,062*	0,040
Образование и опыт как факторы трудоустройства		0,196***	0,121***
Получали дополнительное образование в течение последних 2 лет		0,133***	0,118***
$R^2$	0,136	0,064	0,170

\*  $p < 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ .

Как видно из *таблицы 10*, общая удовлетворенность работой специалистов сильнее всего предсказывается группой ценностей «нравственный идеализм». Даже при абстрактности этих ценностей мы видим, что приверженность им (а также ценностям достижения, личной ответственности и семьи) повышает удовлетворенность работой и сохраняет свою значимость в объединенной модели с ресурсами. Интересно, что больше удовлетворены своей работой специалисты, согласные с неравным распределением власти в организации. Ценности минимизации усилий и комфортности работы значимо снижают степень удовлетворенности работой.

Что касается «ресурсной» группы предикторов, то самыми важными для удовлетворенности работой оказались трудоустройство по меритократическим критериям опыта и образования и факт получения ДПО в течение последних 2 лет.

Как видно из значений коэффициента детерминации, ценности играют ведущую роль в достижении удовлетворенности работой. Объединенная модель демонстрирует не вытесняющий, а взаимодополняющий характер влияния ценностей и ресурсов. Наиболее удовлетворены своей работой те специалисты, чьи ценности нравственности, профессионализма и достижения дополняются наличием профессионально-образовательных ресурсов.

Список значимых предикторов такой позитивной установки, как вовлеченность в работу, в целом схож с описанной выше моделью для удовлетворенности работой. Мы вновь видим ведущую роль переменных ценностной группы и взаимодополняющий эффект взаимодействия ценностей и ресурсов (*таблица 11*). Наиболее высоки показатели вовлеченности в работу у тех специалистов, чьи ценности нравственного идеализма, достижения, самореализации и высокой дистанции власти дополняются наличием профессионально-образовательных ресурсов.

Таблица 11. Регрессии с зависимой переменной «вовлеченность в работу»

Ценности и ресурсы	I	II	III
Нравственный идеализм	0,214***		0,177***
Меркантильность и минимизация усилий	-0,110***		-0,128***
Достиженчество и личная ответственность	0,181***		0,171***
Внутренние трудовые ценности (самореализация)	0,132***		0,109***
Ценность комфортности работы	-0,116***		-0,108***
Дистанция власти	0,116***		0,114***
Владение английским языком		0,086**	0,028
Образование и опыт как факторы трудоустройства		0,168***	0,119***
Получали дополнительное образование в течение последних 2 лет		0,164***	0,137***
	$R^2$	0,166	0,069
		0,069	0,199

\*  $p < 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ .

Как видно из *таблицы 12*, конфликт работы и жизни практически с одинаковой силой предсказывается переменными как ценностной, так и ресурсной группы. В объединенной модели ведущими предикторами оказались ценность меркантильности и минимизации усилий и трудоустройство по протекции. Негативное влияние меркантильных ценностей на благополучие уже было отмечено выше, а связь протекции с конфликтом работы и жизни мы можем объяснить тем, что социальные связи наиболее востребованы при трудоустройстве на более престижные, высокооплачиваемые рабочие места, которые в свою очередь требуют

от работников повышенных нагрузок, предполагают более высокую конкуренцию в организации. В пользу этого аргумента также говорит значимость ценности престижности работы и наличия второго высшего образования, предсказывающих конфликт работы и жизни.

Таблица 12. Регрессии с зависимой переменной «конфликт работы и жизни»

Ценности и ресурсы	I	II	III
Нравственный идеализм	-0,116***		-0,115***
Меркантильность и минимизация усилий	0,298***		0,258***
Достиженчество и личная ответственность	-0,096**		-0,090**
Хорошие отношения в ущерб делу	0,098**		0,040
Ценность престижа (ответственная работа и уважение окружающих)	0,116***		0,067*
Регион проживания (1 – Москва)		-0,092**	-0,089**
Второе высшее образование, ученая степень		0,087**	0,078**
Владение английским языком		-0,128***	-0,091**
Протекция как фактор трудоустройства		0,299***	0,258***
	<i>R</i> <sup>2</sup>	0,122	0,133
		0,133	0,214

\*  $p < 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ .

## Обсуждение результатов

Представленный в статье анализ был посвящен ответу на три исследовательских вопроса: какие ценности и какие ресурсы наиболее сильно связаны с показателями социального благополучия специалистов российских бизнес-организаций? каков относительный вклад ценностей и ресурсов в достижение социального благополучия? Ниже мы представим ответы на эти вопросы.

Показатели социально-экономического благополучия специалистов сильнее всего связаны с выраженностью ценностей достижения, личной ответственности и «внутренними» (*intrinsic*) трудовыми ценностями, связанными с содержанием работы и возможностями самореализации. Эти же ценности важны и для достижения социально-психологического благополучия, однако ведущую роль в данном случае играют ценности нравственного идеализма. Специалисты, придающие большое значение профессионализму, образованности, честности, доброте, наиболее удовлетворены своей работой и увлечены ею, достигают наилучшего баланса работы и жизни. Интересна роль ценности дистанции власти. Работники, принимающие неравное распределение власти и свою отстраненность от принятия решений как норму, больше зарабатывают и более комфортно чувствуют себя в российских организациях.

Негативно связаны с показателями благополучия материалистические ценности меркантильности, минимизации усилий, комфортности работы. Приверженность этим ценностям снижает удовлетворенность трудом и вовлеченность в работу, повышает уровень конфликта работы и жизни. Заостренность внимания на комфорте и на том, чтобы не переработать, может быть фактором, удерживающим специалистов от саморазвития, сужающим профессиональные и карьерные перспективы, то есть попадания в воронку деприваций.

Среди ресурсов, обуславливающих социально-экономическое благополучие, резко выделяется проживание в Москве, что отражает централизованность российского рынка труда, высокий уровень регионального неравенства. Москвичи также характеризуются более высокими показателями социально-психологического благополучия. Это позволяет говорить о том, что организации, расположенные в Москве, в целом предоставляют лучшие рабочие места по совокупности показателей, привлекают профессионалов с более высоким качеством человеческого капитала. При этом мы присоединяемся к мнению других исследователей, отмечающих, что выраженное доминирование Москвы наблюдается прежде всего в экономических показателях качества жизни, в отношении же субъективного благополучия картина не столь очевидна [Алмакаева 2021].

Экономическое благополучие специалистов также значимо предсказывается мужским полом, состоянием в браке и протекцией в трудоустройстве, то есть получением работы благодаря социальным связям. Обратим внимание на неоднозначное влияние трудоустройства по протекции на экономическое и психологическое благополучие работников. Протекция позволяет занять более высокооплачиваемые и престижные рабочие места, которые в то же время являются более стрессогенными, повышая у работников показатели конфликта работы и жизни.

Для социально-психологического благополучия специалистов ведущими оказались образовательно-квалификационные ресурсы – трудоустройство по меритократическим критериям (благодаря образованию и опыту работы по специальности) и получение дополнительного образования. Таким образом, ценности профессионализма, реальные инвестиции в повышение профессионального мастерства и меритократичные организационные культуры не обеспечивают прямых экономических выгод специалистам российских организаций, но повышают их социально-психологическое благополучие.

Что касается относительного вклада ценностей и ресурсов в достижение социального благополучия, то эффект замещения был ярко выражен в модели для абсолютного размера заработной платы. Индивидуальные ценности слабо предсказывают, сколько именно будут зарабатывать специалисты. Данный вывод важен и с методологической точки зрения: при анализе общероссийских выборок всегда необходим учет контрольной переменной региона проживания респондентов, так как вариативность показателей может обеспечиваться именно дихотомией Москва / не Москва, а не другими переменными, заложенными в теоретические модели.

Однако полученные результаты вовсе не позволяют говорить о том, что ценности не важны. Напротив, мы обнаружили, что для субъективных оценок экономического благополучия, а также для конфликта работы и жизни ценности и ресурсы значимы в одинаковой степени. А такие позитивные установки, как удовлетворенность работой и вовлеченность в работу, определяются прежде всего именно общими жизненными и трудовыми ценностями респондентов.

## Ограничения исследования

Как любое исследование, настоящая работа содержит ряд ограничений. Во-первых, как мы указывали ранее, выборка строилась по принципу гомогенности. В нее не были включены пенсионеры, нетрудоспособные, люди с низким уровнем образования, занятые в бюджетной сфере, проживающие в малых городах и сельских поселениях. По этой причине выборка оказалась сравнительно благополучной, с гораздо меньшей долей малообеспеченных и бедных по сравнению со всероссийскими репрезентативными выборками. Во-вторых, мы не претендуем на исчерпывающий перечень ресурсов, включенных в анализ: так, мы не рассматривали виды ресурсов, относящиеся к экономическому и культурному капиталу. Не анализировалось влияние на благополучие таких некогнитивных характеристик, как «большая пятерка» личностных качеств [Балабанова 2022, с. 59–63], которое в последние годы стало популярным направлением исследований среди не только психологов, но и экономистов (например, [Рожкова 2019]). В-третьих, отметим невысокий уровень значимости коэффициентов в большинстве регрессионных моделей. Мы можем объяснить это вышеупомянутой гомогенностью выборки и, соответственно, небольшой вариативностью признаков, включенных в модели. Кроме того, подчеркнем, что нашей задачей в рамках настоящего исследования было не предложить исчерпывающий список предикторов разных видов благополучия, а выяснить сравнительный уровень значимости субъективно-ценностных и объективно-ресурсных факторов.

## Заключение

Настоящее исследование является попыткой интеграции ценностных и ресурсных подходов к анализу социального благополучия в сфере труда. Его научная новизна обусловлена одновременным анализом роли общих жизненных и трудовых ценностей, демографических, социальных и образовательно-профессиональных ресурсов в достижении социально-экономического и социально-психологического благополучия специалистов. Наиболее важными результатами проведенного анализа, на наш взгляд, является позитивная связь с социальным благополучием ценностей морального совершенства и профессионализма и негативная – материалистических ценностей поиска личной выгоды, минимизации усилий и комфорта в сфере труда. Весьма важной также представляется неоднозначная роль социальных связей в трудоустройстве с точки зрения экономического и психологического благополучия работников. Полученные результаты свидетельствуют о перспективности дальнейшего изучения как ценностно-мотивационной структуры, так и ресурсной составляющей человеческого потенциала российских организаций, а также эффектов взаимодействия ценностей и ресурсов.

## Список источников

Алмакаева А.М. (2021) Субъективное благополучие и субъективно воспринимаемое качество жизни как показатели территориального развития // Социодиггер. Т. 2.

- № 4 (9). С. 12–20 // <https://sociodigger.ru/3d-flip-book/2021vol2-9/#>, дата обращения 14.09.2022.
- Алмакаева А.М., Гашенина Н.В. (2020) Субъективное благополучие: концептуализация, измерение и российская специфика // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 1. С. 4–13. DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.01
- Балабанова Е.С. (2002) Стратегии совладания с жизненными трудностями: самостоятельность или зависимость? // Экономическая социология. Т. 3. № 3. С. 59–78 // <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-sovladaniya-s-zhiznennymi-trudnostyami-samostoyatelnost-ili-zavisimost/viewer>, дата обращения 14.09.2022.
- Балабанова Е.С. (2006) Социально-экономическая зависимость как феномен сознания и стратегий поведения населения современной России. Дисс. на соиск. уч. степ. д. соц. наук. Нижний Новгород.
- Балабанова Е.С. (2015) «Деловые» и «кланово-семейные» социальные связи в трудоустройстве российских работников // XV Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. Кн. 4. М.: ВШЭ. С. 151–158.
- Балабанова Е.С. (2022) Организационное поведение. М.: ИНФРА-М.
- Бессокирная Г.П. (2008) Социальное самочувствие рабочих // Социологические исследования. № 3. С. 34–37.
- Бессокирная Г.П. (2016) Мотивация труда в постсоветской России: опыт и методики исследований // Социологические исследования. № 2. С. 29–38 // [https://www.socis.isras.ru/files/File/2016/2016\\_2/29\\_38\\_Bessokirnaya.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2016/2016_2/29_38_Bessokirnaya.pdf), дата обращения 14.09.2022.
- Бессокирная Г.П. (2021) Социальная адаптация младшего и старшего поколений рабочих в современной России // Вестник Института социологии. Т. 12. № 3. С. 145–163. DOI: 10.19181/vis.2021.12.3.741
- Бурдые П. (2002) Формы капитала // Экономическая социология. Т. 3. № 5. С. 60–74 // [https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc\\_t3\\_n5.pdf#page=60](https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf#page=60), дата обращения 14.09.2022.
- Быков А.В., Настина Е.А. (2020) Взаимосвязи ценностных установок и карьерных достижений (по данным исследования молодежи) // Социологические исследования. № 8. С. 67–77. DOI: 10.31857/S013216250009288-9
- Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б., Петренко Е.С., Рапопорт С.А. (2012) Методика «ФОМграфия» и ресурсная дифференциация российского общества // Социологические исследования. № 10. С. 131–142 // [https://www.isras.ru/files/File/Socis/2012\\_10/Galitskaya.pdf](https://www.isras.ru/files/File/Socis/2012_10/Galitskaya.pdf), дата обращения 14.09.2022.
- Галицкий Е.Б., Гашенина Н.В., Преснякова Л.А., Пушкина Е.Д. (2021) В деньгах счастье? // Социодиггер. Т. 2. № 4 (9). С. 34–43 // <https://sociodigger.ru/3d-flip-book/2021vol2-9/>, дата обращения 14.09.2022.
- Звонковский В.Б., Мацкевич М.Г. (2009) Локализация ответственности как фактор социального поведения // Социологические исследования. № 3. С. 45–57 // [https://www.isras.ru/files/File/Socis/2009-03/Zvonovskiy\\_Mazkevich.pdf](https://www.isras.ru/files/File/Socis/2009-03/Zvonovskiy_Mazkevich.pdf), дата обращения 14.09.2022.
- Кармаева Н.Н., Захаров А.Б. (2021) Неэкономические эффекты дополнительного профессионального образования для российских работников // Экономическая социология. Т. 22. № 2. С. 81–108. DOI: 10.17323/1726-3247-2021-2-81-108
- Костина Е.Ю., Орлова Н.А., Панфилова А.О. (2020) Образ благополучия в нарративах жителей Дальнего Востока: результаты исследовательского проекта // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 1. С. 38–50. DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.03
- Креховец Е.В., Шпилев Д.А. (2020) Роль неформальных социальных связей при трудоустройстве студентов и выпускников // Социологические исследования. № 8. С. 78–89. DOI: 10.31857/S013216250010429-4
- Леонтьев Д.А. (2020) Счастье и субъективное благополучие: к конструированию понятийного поля // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 1. С. 14–37. DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.02

- Магун В.С. (2006) Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991–2004 гг. // *Российский журнал менеджмента*. Т. 4. № 4. С. 45–74.
- Мареева С.В. (2019) Неравенство жизненных шансов россиян в сфере баланса жизни и труда // *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. № 3. С. 324–344. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.18
- Мозговая А.В. (2021) Адаптация к средовым изменениям: риски социальных и технологических нововведений // *Социологический журнал*. Т. 27. № 3. С. 60–77. DOI: 10.19181/socjour.2021.27.3.8424
- Монусова Г.А. (2019) Тип трудового контракта и субъективное благополучие // *Социологический журнал*. Т. 25. № 3. С. 46–66. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.3.6675
- Поплавская А.А., Соболева Н.Э. (2019) Реализация достижительных мотивов мужчин и женщин на рынках труда разных стран мира // *Экономическая социология*. Т. 20. № 2. С. 51–85 // <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-dostizhitelnyh-motivov-muzhchin-i-zhenschin-na-rynках-truda-raznyh-stran-mira/viewer>, дата обращения 14.09.2022.
- Радаев В.В. (2002) Понятие капитала, формы капиталов и их конвертации // *Экономическая социология*. Т. 3. № 4. С. 20–33 // <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-kapitala-formy-kapitalov-i-ih-konvertatsiya/viewer>, дата обращения 14.09.2022.
- Рожкова К.В. (2019) Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда. WP15/2019/02. М.: ВШЭ.
- Рощина Я.М. (2020) Мотивация труда в России (по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ 2006–2018 гг.) // *Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)*. Вып. 10. М.: ВШЭ. С. 107–122.
- Седова Н.Н. (2016) Жизненные цели и стратегии россиян: контекст пассионарности // *Социологический журнал*. Т. 22. № 2. С. 73–91. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.2.4260
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2017) Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // *Социологические исследования*. № 1. С. 81–93 // [https://www.socis.isras.ru/files/File/2017/2017\\_1/Strebkov\\_Shevchuk.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2017/2017_1/Strebkov_Shevchuk.pdf), дата обращения 14.09.2022.
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П., Кученкова А.В. (2021) Субъективное благополучие на работе: исследовательские практики социологического измерения // *Социологические исследования*. № 10. С. 37–49. DOI: 10.31857/S013216250015546-3
- Тихонова Н.Е. (1998) Российские безработные: штрихи к портрету // *Мир России*. № 1–2. С. 93–146 // <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskie-bezrobotnye-shtrihi-k-portretu/viewer>, дата обращения 14.09.2022.
- Тихонова Н.Е. (2006) Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // *Экономическая социология*. Т. 7. № 3. С. 11–26 // <https://cyberleninka.ru/article/n/resursnyy-podhod-kak-novaya-teoreticheskaya-paradigma-v-stratifikatsionnyh-issledovaniyah/viewer>, дата обращения 14.09.2022.
- Тихонова Н.Е. (2014) Социальная структура России: теории и реальность. М.: Новый хронограф.
- Тихонова Н.Е. (2018) Факторы жизненного успеха и социального статуса в сознании россиян // *Вестник Института социологии*. Т. 9. № 4. С. 11–43. DOI: 10.19181/vis.2018.27.4.536
- Тихонова Н.Е. (2020) Специалисты в современной России: социально-демографические особенности состава и ключевые проблемы // *Социологический журнал*. Т. 26. № 3. С. 64–89. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.3.7396
- Тихонова Н.Е., Слободенюк Е.Д. (2022) Бедность российских профессионалов: распространенность, причины, тенденции // *Мир России*. Т. 31. № 1. С. 113–137. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-113-137
- Широканова А.А. (2020) Тренды субъективного благополучия в России: 1998–2018 // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Серия: Социология. Т. 13. № 1. С. 4–24. DOI: 10.21638/spbu12.2020.101
- Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. (2012) Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпирическом исследовании // *Социологические исследования*. № 5. С. 58–69 // [https://www.isras.ru/files/File/Socis/2012\\_5/Efendiev.pdf](https://www.isras.ru/files/File/Socis/2012_5/Efendiev.pdf), дата обращения 14.09.2022.

- Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Галицкий Е.Б. (2009) Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров // Вопросы образования. № 4. С. 133–153 // [https://vo.hse.ru/data/2014/02/25/1330116007/VO%204\\_09%20Efend.pdf](https://vo.hse.ru/data/2014/02/25/1330116007/VO%204_09%20Efend.pdf), дата обращения 14.09.2022.
- Ядов В.А. (2010) К вопросу о национальных особенностях модернизации российского общества // Мир России. № 3. С. 46–56 // <https://mirros.hse.ru/article/view/5085/5434>, дата обращения 14.09.2022.
- Ярошенко С.С. (2004) Северное село в режиме социального исключения // Социологические исследования. № 7. С. 71–82 // <https://www.isras.ru/files/File/Socis/2004-07/yaroshchenko.pdf>, дата обращения 14.09.2022.
- Ajzen I., Fishbein M. (1977) Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of the Research // Psychological Bulletin, vol. 84, no 5, pp. 888–918. DOI: 10.1037/0033-2909.84.5.888
- Bardi A., Schwartz S.H. (2003) Values and Behavior: Strength and Structure of Relations // Personality and Social Psychology Bulletin, vol. 29, no 10, pp. 1207–1220. DOI: 10.1177/0146167203254602
- Baruch Y., Bozionelos N. (2010) Career Issues // APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Volume 2: Selecting & Developing Members for the Organization (ed. Zedeck S.), Washington: American Psychological Association, pp. 67–113.
- Becker G.S. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, New York: Columbia University Press.
- Brockner J., Ackerman G., Greenberg J., Gelfand M.J., Francesco A.M., Chen Z.X., Bierbrauer G., Gomez C., Kirkman B.L., Shapiro D. (2001) Culture and Procedural Justice: The Influence of Power Distance on Reactions to Voice // Journal of Experimental Social Psychology, vol. 37, no 4, pp. 300–315. DOI: 10.1006/JESP.2000.1451
- Cerasoli C.P., Nicklin J.M., Ford M.T. (2014) Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis // Psychological Bulletin, vol. 140, no 4, pp. 980–1008. DOI: 10.1037/a0035661
- Chao J., Cheung F., Wu A. (2011) Psychological Contract Breach and Counterproductive Workplace Behaviors: Testing Moderating Effect of Attribution Style and Power Distance // The International Journal of Human Resource Management, vol. 22, no 4, pp. 763–777. DOI: 10.1080/09585192.2011.555122
- Deci E.L., Olafsen A.H., Ryan R.M. (2017) Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, vol. 4, no 1, pp. 19–43. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Deci E.L., Ryan R.M. (1985) Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior, New York: Plenum.
- Diener E. (2000) Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index // American Psychologist, vol. 55, no 1, pp. 34–43. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.34
- Ehrnrooth M., Barner-Rasmussen W., Koveshnikov A., Törnroos M. (2021) A New Look at the Relationships between Transformational Leadership and Employee Attitudes—Does a High-Performance Work System Substitute and/or Enhance These Relationships? // Human Resource Management, vol. 60, no 3, pp. 377–398. DOI: 10.1002/hrm.22024
- Farh J.L., Hackett R.D., Liang J. (2007) Individual-level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-Employee Outcome Relationships in China: Comparing the Effects of Power Distance and Traditionality // Academy of Management Journal, vol. 50, no 3, pp. 715–729. DOI: 10.2307/20159880
- Georgellis Y., Lange T. (2007) Participation in Continuous, On-the-Job Training and the Impact on Job Satisfaction: Longitudinal Evidence from the German Labour Market // The International Journal of Human Resource Management, vol. 18, no 6, pp. 969–985. DOI: 10.1080/09585190701321112
- Gerber T.P., Mayorova O. (2010) Getting Personal: Networks and Stratification in the Russian Labor Market, 1985–2001 // American Journal of Sociology, vol. 116, no 3, pp. 855–908. DOI: 10.1086/655750

- Gerhart B., Fang M. (2015) Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 2, no 1, pp. 489–521. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418
- Heslin P.A., Keating L.A., Minbashian A. (2019) How Situational Cues and Mindset Dynamics Shape Personality Effects on Career Outcomes // *Journal of Management*, vol. 45, no 5, pp. 2101–2131. DOI: 10.1177/0149206318755302
- Hitlin S., Piliavin J.A. (2004) Values: Reviving a Dormant Concept // *Annual Review of Sociology*, vol. 30, no 1, pp. 359–393. DOI: 10.1146/annurev.soc.30.012703.110640
- Ho H., Kuvaas B. (2020) Human Resource Management Systems, Employee Well-Being, and Firm Performance from the Mutual Gains and Critical Perspectives: The Well-Being Paradox // *Human Resource Management*, vol. 59, no 3, pp. 235–253. DOI: 10.1002/hrm.21990
- Hofstede G. (1986) Cultural Differences in Teaching and Learning // *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 10, no 3, pp. 301–320. DOI: 10.1016/0147-1767(86)90015-5
- Jawad A.Q., Scott-Jackson W. (2016) *Redefining Well-Being in Nations and Organizations*, Palgrave Macmillan.
- Judge T.A., Piccolo R.F., Podsakoff N.P., Shaw J.C., Rich B.L. (2010) The Relationship between Pay and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Literature // *Journal of Vocational Behavior*, vol. 77, no 2, pp. 157–167. DOI: 10.1016/J.JVB.2010.04.002
- Kalleberg A.L. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg A.L. (2018) Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies // *The Economic and Social Review*, vol. 49, no 3, pp. 241–258 // <https://www.esr.ie/article/view/977>, дата обращения 14.09.2022.
- Kalleberg A.L., Marsden P.V. (2013) Changing Work Values in the United States, 1973–2006 // *Social Science Research*, vol. 42, no 2, pp. 255–270. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2012.09.012
- Kirkman B.L., Chen G., Farh J.-L., Chen Z.X., Lowe K.B. (2009) Individual Power Distance Orientation and Follower Reactions to Transformational Leaders: A Cross-Level, Cross-Cultural Examination // *Academy of Management Journal*, vol. 52, no 4, pp. 744–764. DOI: 10.5465/AMJ.2009.43669971
- Leroy H., Segers J., Dierendonck D., den Hartog D. (2018) Managing People in Organizations: Integrating the Study of HRM and Leadership // *Human Resource Management Review*, vol. 28, no 3, pp. 249–257. DOI: 10.1016/j.hrmr.2018.02.002
- Lin W., Ma J., Zhang Q., Li J.C., Jiang F. (2018) How Is Benevolent Leadership Linked to Employee Creativity? The Mediating Role of Leader–Member Exchange and the Moderating Role of Power Distance Orientation // *Journal of Business Ethics*, vol. 152, no 4, pp. 1099–1115. DOI: 10.1007/s10551-016-3314-4
- Magun V., Rudnev M. (2012) Basic Values of Russians and Other Europeans (According to the Materials of Surveys in 2008) // *Problems of Economic Transition*, vol. 54, no 10, pp. 31–64. DOI: 10.2753/PET1061-1991541003
- Maio G.R., Olson J.M., Allen L., Bernard M.M. (2001) Addressing Discrepancies between Values and Behavior: The Motivating Effect of Reasons // *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 37, no 2, pp. 104–117. DOI: 10.1006/jesp.2000.1436
- McClelland D. (1961) *The Achieving Society*, New York: Free Press.
- Posthuma R.A., Campion M.C., Masimova M., Campion M.A. (2013) A High Performance Work Practices Taxonomy: Integrating the Literature and Directing Future Research // *Journal of Management*, vol. 39, no 5, pp. 1184–1220. DOI: 10.1177/0149206313478184
- Rokeach M. (1973) *The Nature of Human Values*, New York: The Free Press.
- Saari T., Sippola M., Melin H., Efendiev A., Balabanova E. (2018) Comparing Finnish and Russian Work Life // *Mir Rossii*, vol. 27, no 2, pp. 90–108. DOI: 10.17323/1811-038X-2018-27-2-90-108
- Sagie A., Elizur D., Yamauchi H. (1996) The Structure and Strength of Achievement Motivation: A Cross-Cultural Comparison // *Journal of Organizational Behavior*, vol. 17, no 5, pp. 431–444. DOI: 10.1002/(SICI)1099-1379(199609)17:5<431::AID-JOB771>3.0.CO;2-X

- Saito Y., Igarashi A., Noguchi-Watanabe M., Takai Y., Yamamoto-Mitani N. (2018) Work Values and Their Association with Burnout/Work Engagement among Nurses in Long-Term Care Hospitals // *Journal of Nursing Management*, vol. 26, no 3, pp. 393–402. DOI: 10.1111/jonm.12550
- Schwartz S.H., Cieciuch J., Vecchione M., Davidov E., Fischer R., Beierlein C., Ramos A., Verkasalo M., Lönnqvist J.E., Demirutku K., Dirilen-Gumus O., Konty M. (2012) Refining the Theory of Basic Individual Values // *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 103, no 4, pp. 663–688. DOI: 10.1037/A0029393
- Shevchuk A., Strebkov D., Davis S.N. (2018) Work Value Orientations and Worker Well-Being in the New Economy: Implications of the Job Demands-Resources Model among Internet Freelancers // *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 38, no 9/10, pp. 736–753. DOI: 10.1108/IJSSP-01-2018-0006
- Sirgy M.J., Efraty D., Siegel P., Dong-Jin L. (2001) A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories // *Social Indicators Research*, vol. 55, no 3, pp. 241–302. DOI: 10.1023/A:1010986923468
- Sirgy M.J., Gurel-Atay E., Webb D., Cicic M., Husic-Mehmedovic M., Ekici A., Herrmann A., Hegazy I., Lee D.-J., Johar J.S. (2013) Is Materialism All That Bad? Effects on Satisfaction with Material Life, Life Satisfaction, and Economic Motivation // *Social Indicators Research*, vol. 110, no 1, pp. 349–366. DOI: 10.1007/S11205-011-9934-2
- Spurk D., Keller A.C., Hirschi A. (2016) Do Bad Guys Get Ahead or Fall Behind? Relationships of the Dark Triad of Personality with Objective and Subjective Career Success // *Social Psychological and Personality Science*, vol. 7, no 2, pp. 113–121. DOI: 10.1177/1948550615609735
- Vansteenkiste M., Neyrinck B., Niemiec C.P., Soenens B., De Witte H., Van den Broeck A. (2007) On the Relations among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Self-Determination Theory Approach // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, no 2, pp. 251–277. DOI: 10.1348/096317906X111024
- Wang H., Guan B. (2018) The Positive Effect of Authoritarian Leadership on Employee Performance: The Moderating Role of Power Distance // *Frontiers in Psychology*, vol. 9, Article 357. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00357
- 

## Values and Resources as Factors of Professionals' Social Well-Being in Russian Business Organizations

---

E.S. BALABANOVA\*

\***Evgeniya S. Balabanova** – DSc in Sociology, Professor, HSE University, Moscow, Russian Federation, balabanova@hse.ru, <http://orcid.org/0000-0003-2007-1773>

**Citation:** Balabanova E.S. (2023) Values and Resources as Factors of Professionals' Social Well-Being in Russian Business Organizations. *Mir Rossii*, vol. 32, no 1, pp. 6–36 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2023-32-1-6-36

### Abstract

*This paper explores the comparative contribution of basic life and work values, and demographic, social, and professional resources in achieving the economic and psychological well-being of employees. The study is based on a sample of 1,100 professionals from Russian business organizations across 10 sectors of the economy.*

---

The article was received in April 2022.

The findings reveal that both economic and psychological well-being are positively related to the values of honesty, conscientiousness and professionalism, achievement and personal responsibility, and intrinsic work values. On the contrary, the materialistic values of mercantilism, minimizing efforts, and work comfort are negatively related to well-being. The most important resource, which predicts both types of professionals' well-being, is living and working in Moscow. Being male and married is significantly related to income and the subjective evaluation of living standards, while basic professional education, professional training and work experience are significantly related to psychological well-being.

There are also some contradictory relationships. Prestige-related work values and getting a job through social ties are positively related to economic well-being but are also positively related to work-life conflict.

The results show that the 'substitution effect' is observed only for income levels. Living in Moscow is a strong predictor of income, overwhelming the effect of values. However, for subjective assessments of economic well-being as well as for stress, burnout, and work-life conflict, values and resources are equally important.

**Keywords:** basic life values, resources, well-being, professionals, intrinsic work values, power distance, professionalism, professional training, substitution effects

## References

- Ajzen I., Fishbein M. (1977) Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of the Research. *Psychological Bulletin*, vol. 84, no 5, pp. 888–918. DOI: 10.1037/0033-2909.84.5.888
- Almakaeva A.M., Gashenina N.V. (2020) Subjective Well-Being: Conceptualization, Assessment and Russian Specifics. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 1, pp. 4–13 (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.01
- Balabanova E.S. (2002) Strategies of Coping with Life Strains: Autonomy or Dependence? *Journal of Economic Sociology*, vol. 3, no 3, pp. 59–78. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-sovladaniya-s-zhiznennymi-trudnostyami-samostoyatelnost-ili-zavisimost/viewer>, accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Balabanova E.S. (2006) *Social and Economic Dependence as a Phenomenon of Consciousness and Behavioral Strategies in Contemporary Russia*. D. thesis for the degree of Doctor of Sociology, Nizhny Novgorod (in Russian).
- Balabanova E.S. (2015) Professional and Family-clannish Social Ties in Job Placement of Russian Employees. *XV April International Academic Conference on Economic and Social Development*. Part 4, Moscow: HSE, pp. 151–158 (in Russian).
- Balabanova E.S. (2022) *Organizational Behavior*, Moscow: INFRA-M (in Russian).
- Bardi A., Schwartz S.H. (2003) Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 29, no 10, pp. 1207–1220. DOI: 10.1177/0146167203254602
- Baruch Y., Bozionelos N. (2010) Career Issues. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Volume 2: Selecting & Developing Members for the Organization* (ed. Zedeck S.), Washington: American Psychological Association, pp. 67–113.
- Becker G.S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press.
- Bessokirnaya G.P. (2008) Social Well-being in the Workplace. *Sociological Studies*, no 3, pp. 34–37 (in Russian).
- Bessokirnaya G.P. (2016) Motivation of Labor in Post-soviet Russia: Experience and Research Methods. *Sociological Studies*, no 2, pp. 29–38. Available at:

- [https://www.socis.isras.ru/files/File/2016/2016\\_2/29\\_38\\_Bessokirnaya.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2016/2016_2/29_38_Bessokirnaya.pdf), accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Bessokirnaya G.P. (2021) Social Adaptation of the Younger and Older Generations of Workers in Modern Russia. *Vestnik Instituta sociologii (Bulletin of the Institute of Sociology)*, vol. 12, no 3, pp. 145–163 (in Russian). DOI: 10.19181/vis.2021.12.3.741
- Bourdieu P. (2002) The Forms of Capital. *Journal of Economic Sociology*, vol. 3, no 5, pp. 60–74. Available at: [https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc\\_t3\\_n5.pdf#page=60](https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf#page=60), accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Brockner J., Ackerman G., Greenberg J., Gelfand M.J., Francesco A.M., Chen Z.X., Bierbrauer G., Gomez C., Kirkman B.L., Shapiro D. (2001) Culture and Procedural Justice: The Influence of Power Distance on Reactions to Voice. *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 37, no 4, pp. 300–315. DOI: 10.1006/JESP.2000.1451
- Bykov A., Nastina E. (2020) Interconnections between Value Attitudes and Career Achievements (Based on a Survey of Youth). *Sociological Studies*, no 8, pp. 67–77 (in Russian). DOI: 10.31857/S013216250009288-9
- Cerasoli C.P., Nicklin J.M., Ford M.T. (2014) Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, vol. 140, no 4, pp. 980–1008. DOI: 10.1037/a0035661
- Chao J., Cheung F., Wu A. (2011) Psychological Contract Breach and Counterproductive Workplace Behaviors: Testing Moderating Effect of Attribution Style and Power Distance. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 22, no 4, pp. 763–777. DOI: 10.1080/09585192.2011.555122
- Deci E.L., Olafsen A.H., Ryan R.M. (2017) Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 4, no 1, pp. 19–43. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Deci E.L., Ryan R.M. (1985) *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Diener E. (2000) Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, vol. 55, no 1, pp. 34–43. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.34
- Efendiev A.G., Balabanova E.S. (2012) Social Organization of Russian Business: Theoretical and Methodological Approaches and Their Realization in Empirical Research. *Sociological Studies*, no 5, pp. 58–69. Available at: [https://www.isras.ru/files/File/Socis/2012\\_5/Efendiev.pdf](https://www.isras.ru/files/File/Socis/2012_5/Efendiev.pdf), accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Efendiev A.G., Balabanova E.S., Galitskiy E.B. (2009) Results and Problems in Training of Modern Professional through the Lens of Business Graduates Career Growth. *Educational Studies Moscow*, no 4, pp. 133–153. Available at: [https://vo.hse.ru/data/2014/02/25/1330116007/VO%204\\_09%20Efend.pdf](https://vo.hse.ru/data/2014/02/25/1330116007/VO%204_09%20Efend.pdf), accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Ehnröth M., Barner-Rasmussen W., Koveshnikov A., Törnroos M. (2021) A New Look at the Relationships between Transformational Leadership and Employee Attitudes—Does a High-Performance Work System Substitute and/or Enhance These Relationships? *Human Resource Management*, vol. 60, no 3, pp. 377–398. DOI: 10.1002/hrm.22024
- Farh J.L., Hackett R.D., Liang J. (2007) Individual-level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-Employee Outcome Relationships in China: Comparing the Effects of Power Distance and Traditionality. *Academy of Management Journal*, vol. 50, no 3, pp. 715–729. DOI: 10.2307/20159880
- Galitskaya E.G., Galitskiy E.B., Petrenko E.S., Rapoport S.A. (2012) The Methodology of 'FOMographics' and Resource Differentiation in the Russian Society. *Sociological Studies*, no 10, pp. 131–142. Available at: [https://www.isras.ru/files/File/Socis/2012\\_10/Galitskaya.pdf](https://www.isras.ru/files/File/Socis/2012_10/Galitskaya.pdf), accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Galitskiy E.B., Gashenina N.V., Presnyakova L.A., Pushkina E.D. (2021) Is Money the Happiness? *Sociodigger*, vol. 2, no 4 (9), pp. 34–43. Available at: <https://sociodigger.ru/3d-flip-book/2021vol2-9/>, accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Georgellis Y., Lange T. (2007) Participation in Continuous, On-the-Job Training and the Impact on Job Satisfaction: Longitudinal Evidence from the German Labour Market.

- The International Journal of Human Resource Management*, vol. 18, no 6, pp. 969–985. DOI: 10.1080/09585190701321112
- Gerber T.P., Mayorova O. (2010) Getting Personal: Networks and Stratification in the Russian Labor Market, 1985–2001. *American Journal of Sociology*, vol. 116, no 3, pp. 855–908. DOI: 10.1086/655750
- Gerhart B., Fang M. (2015) Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 2, no 1, pp. 489–521. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418
- Heslin P.A., Keating L.A., Minbashian A. (2019) How Situational Cues and Mindset Dynamics Shape Personality Effects on Career Outcomes. *Journal of Management*, vol. 45, no 5, pp. 2101–2131. DOI: 10.1177/0149206318755302
- Hitlin S., Piliavin J.A. (2004) Values: Reviving a Dormant Concept. *Annual Review of Sociology*, vol. 30, no 1, pp. 359–393. DOI: 10.1146/annurev.soc.30.012703.110640
- Ho H., Kuvaas B. (2020) Human Resource Management Systems, Employee Well-Being, and Firm Performance from the Mutual Gains and Critical Perspectives: The Well-Being Paradox. *Human Resource Management*, vol. 59, no 3, pp. 235–253. DOI: 10.1002/hrm.21990
- Hofstede G. (1986) Cultural Differences in Teaching and Learning. *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 10, no 3, pp. 301–320. DOI: 10.1016/0147-1767(86)90015-5
- Jawad A.Q., Scott-Jackson W. (2016) *Redefining Well-Being in Nations and Organizations*, Palgrave Macmillan.
- Judge T.A., Piccolo R.F., Podsakoff N.P., Shaw J.C., Rich B.L. (2010) The Relationship between Pay and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 77, no 2, pp. 157–167. DOI: 10.1016/J.JVB.2010.04.002
- Kalleberg A.L. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg A.L. (2018) Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies. *The Economic and Social Review*, vol. 49, no 3, pp. 241–258. Available at: <https://www.esr.ie/article/view/977>, accessed 14.09.2022.
- Kalleberg A.L., Marsden P.V. (2013) Changing Work Values in the United States, 1973–2006. *Social Science Research*, vol. 42, no 2, pp. 255–270. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2012.09.012
- Karmaeva N., Zakharov A. (2021) Participation in Professional Training and Non-Economic Effects for Workers in Russia. *Journal of Economic Sociology*, vol. 22, no 2, pp. 81–108 (in Russian). DOI: 10.17323/1726-3247-2021-2-81-108
- Kirkman B.L., Chen G., Farh J.-L., Chen Z.X., Lowe K.B. (2009) Individual Power Distance Orientation and Follower Reactions to Transformational Leaders: A Cross-Level, Cross-Cultural Examination. *Academy of Management Journal*, vol. 52, no 4, pp. 744–764. DOI: 10.5465/AMJ.2009.43669971
- Kostina E.Yu., Orlova N.A., Panfilova A.O. (2020) The Image of Well-Being in Narratives of Far-Easterners: Results of a Research Project. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 1, pp. 38–50 (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.03
- Krekhovets E.V., Shpilev D.A. (2020) The Role of Informal Social Ties in the Employment of Students and Graduates. *Sociological Studies*, no 8, pp. 78–89 (in Russian). DOI: 10.31857/S013216250010429-4
- Leont'ev D.A. (2020) Happiness and Well-being: Toward the Construction of the Conceptual Field. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 1, pp. 14–37 (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.02
- Leroy H., Segers J., Dierendonck D., den Hartog D. (2018) Managing People in Organizations: Integrating the Study of HRM and Leadership. *Human Resource Management Review*, vol. 28, no 3, pp. 249–257. DOI: 10.1016/j.hrmr.2018.02.002
- Lin W., Ma J., Zhang Q., Li J.C., Jiang F. (2018) How Is Benevolent Leadership Linked to Employee Creativity? The Mediating Role of Leader–Member Exchange and the Moderating Role of Power Distance Orientation. *Journal of Business Ethics*, vol. 152, no 4, pp. 1099–1115. DOI: 10.1007/s10551-016-3314-4

- Magun V.S. (2006) Dynamics of Labor Values of Russian Workers, 1991–2004. *Russian Journal of Management*, vol. 4, no 4, pp. 45–74 (in Russian).
- Magun V., Rudnev M. (2012) Basic Values of Russians and Other Europeans (According to the Materials of Surveys in 2008). *Problems of Economic Transition*, vol. 54, no 10, pp. 31–64. DOI: 10.2753/PET1061-1991541003
- Maio G.R., Olson J.M., Allen L., Bernard M.M. (2001) Addressing Discrepancies between Values and Behavior: The Motivating Effect of Reasons. *Journal of Experimental Social Psychology*, no 37, no 2, pp. 104–117. DOI: 10.1006/jesp.2000.1436
- Mareeva S.V. (2019) Inequality of Life Chances of Russians in the Sphere of Life and Labor Balance. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no 3, pp. 324–344 (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.18
- McClelland D. (1961) *The Achieving Society*, New York: Free Press.
- Monusova G.A. (2019) Type of Employment Contract and Subjective Well-being. *Sotsiologicheskij Zhurnal (Sociological Journal)*, vol. 25, no 3, pp. 46–66 (in Russian). DOI: 10.19181/socjour.2019.25.3.6675
- Mozgovaya A.V. (2021) Adapting to Environmental Changes: The Risks of Social and Technological Innovations. *Sotsiologicheskij Zhurnal (Sociological Journal)*, vol. 27, no 3, pp. 60–77 (in Russian). DOI: 10.19181/socjour.2021.27.3.8424
- Poplavskaya A., Soboleva N. (2019) Realization of Male and Female Achievement Motives in the Labor Markets across the World. *Journal of Economic Sociology*, vol. 20, no 2, pp. 51–85. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-dostizhitelnyh-motivov-muzhchin-i-zhenschin-na-rynkah-truda-raznyh-stran-mira/viewer>, accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Posthuma R.A., Campion M.C., Masimova M., Campion M.A. (2013) A High Performance Work Practices Taxonomy: Integrating the Literature and Directing Future Research. *Journal of Management*, vol. 39, no 5, pp. 1184–1220. DOI: 10.1177/0149206313478184
- Radaev V.V. (2002) The Concept of Capital, Forms of Capital and Their Conversion. *Journal of Economic Sociology*, vol. 3, no 4, pp. 20–33. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-kapitala-formy-kapitalov-i-ih-konvertatsiya/viewer>, accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Rokeach M. (1973) *The Nature of Human Values*, New York: The Free Press.
- Roshchina Y.M. (2020) Work Motivation in Russia (based on RLMS data 2006–2018). *RLMS HSE Bulletin*, vol. 10, Moscow: HSE, pp. 107–122 (in Russian).
- Rozhkova K.V. (2019) *The Return to Noncognitive Characteristics in the Russian Labor Market*. WP15/2019/02, Moscow: HSE (in Russian).
- Saari T., Sippola M., Melin H., Efendiev A., Balabanova E. (2018) Comparing Finnish and Russian WorkLife. *Mir Rossii*, vol. 27, no 2, pp. 90–108. DOI: 10.17323/1811-038X-2018-27-2-90-108
- Sagie A., Elizur D., Yamauchi H. (1996) The Structure and Strength of Achievement Motivation: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 17, no 5, pp. 431–444. DOI: 10.1002/(SICI)1099-1379(199609)17:5<431::AID-JOB771>3.0.CO;2-X
- Saito Y., Igarashi A., Noguchi-Watanabe M., Takai Y., Yamamoto-Mitani N. (2018) Work Values and Their Association with Burnout/Work Engagement among Nurses in Long-Term Care Hospitals. *Journal of Nursing Management*, vol. 26, no 3, pp. 393–402. DOI: 10.1111/jonm.12550
- Schwartz S.H., Cieciuch J., Vecchione M., Davidov E., Fischer R., Beierlein C., Ramos A., Verkasalo M., Lönnqvist J.E., Demirutku K., Dirilen-Gumus O., Konty M. (2012) Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 103, no 4, pp. 663–688. DOI: 10.1037/A0029393
- Sedova N.N. (2016) Life Goals and Strategies of Russians: The Context of Passionarity. *Sotsiologicheskij zhurnal (Sociological journal)*, vol. 22, no 2, pp. 73–91 (in Russian). DOI: 10.19181/socjour.2016.22.2.4260
- Shevchuk A., Strebkov D., Davis S.N. (2018) Work Value Orientations and Worker Well-Being in the New Economy: Implications of the Job Demands-Resources Model among Internet Freelancers. *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 38, no 9/10, pp. 736–753. DOI: 10.1108/IJSSP-01-2018-0006

- Shirokanova A.A. (2020) Trends of Subjective Well-being in Russia: 1998–2018. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, vol. 13, no 1, pp. 4–24 (in Russian). DOI: 10.21638/spbu12.2020.101
- Sirgy M.J., Efraty D., Siegel P., Dong-Jin L. (2001) A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, vol. 55, no 3, pp. 241–302. DOI: 10.1023/A:1010986923468
- Sirgy M.J., Gurel-Atay E., Webb D., Cicic M., Husic-Mehmedovic M., Ekici A., Herrmann A., Hegazy I., Lee D.-J., Johar J.S. (2013) Is Materialism All That Bad? Effects on Satisfaction with Material Life, Life Satisfaction, and Economic Motivation. *Social Indicators Research*, vol. 110, no 1, pp. 349–366. DOI: 10.1007/S11205-011-9934-2
- Spurk D., Keller A.C., Hirschi A. (2016) Do Bad Guys Get Ahead or Fall Behind? Relationships of the Dark Triad of Personality with Objective and Subjective Career Success. *Social Psychological and Personality Science*, vol. 7, no 2, pp. 113–121. DOI: 10.1177/1948550615609735
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. (2017) Work Values of Self-employment and Organization Employment. *Sociological Studies*, no 1, pp. 81–93. Available at: [https://www.socis.isras.ru/files/File/2017/2017\\_1/Strebkov\\_Shevchuk.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2017/2017_1/Strebkov_Shevchuk.pdf), accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P., Kuchenkova A.V. (2021) Subjective Well-Being at Work: Research Practices of Sociological Measurement. *Sociological Studies*, no 10, pp. 37–49 (in Russian). DOI: 10.31857/S013216250015546-3
- Tikhonova N.E. (1998) The Russian Unemployed: A Portrait Touch. *Mir Rossii*, no 1–2, pp. 93–146. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskie-bezrobotnye-shtrihi-k-portretu/viewer>, accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Tikhonova N.E. (2006) Resource Approach as a New Theoretical Paradigm in Stratification Studies. *Journal of Economic Sociology*, vol. 7, no 3, pp. 11–26. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/resursnyy-podhod-kak-novaya-teoreticheskaya-paradigma-v-stratifikatsionnyh-issledovaniyah/viewer>, accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Tikhonova N.E. (2014) *Social Structure of Russia: Theory and Reality*, Moscow: Novyy khronograf (in Russian).
- Tikhonova N.E. (2018) Life Success and Social Status Factors in the Minds of Russian. *Vestnik Instituta Sociologii (Bulletin of the Institute of Sociology)*, vol. 9, no 4, pp. 11–43 (in Russian). DOI: 10.19181/vis.2018.27.4.536
- Tikhonova N.E. (2020) Specialists in Modern Russia: Socio-Demographic Composition and Key Problems. *Sociological Journal*, vol. 26, no 3, pp. 64–89 (in Russian). DOI: 10.19181/socjour.2020.26.3.7396
- Tikhonova N.E., Slobodenyuk E.D. (2022) Poverty among Russian Professionals: Scale, Causes, Trends. *Mir Rossii*, vol. 31, no 1, pp. 113–137 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-113-137
- Vansteenkiste M., Neyrinck B., Niemiec C.P., Soenens B., De Witte H., Van den Broeck A. (2007) On the Relations among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Self-Determination Theory Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, no 2, pp. 251–277. DOI: 10.1348/096317906X111024
- Wang H., Guan B. (2018) The Positive Effect of Authoritarian Leadership on Employee Performance: The Moderating Role of Power Distance. *Frontiers in Psychology*, vol. 9, Article 357. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00357
- Yadov V.A. (2010) On the Nation-specific Features of Modernization in Russia. *Mir Rossii*, vol. 19, no 3, pp. 46–56. Available at: <https://mirros.hse.ru/article/view/5085/5434>, accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Yaroshenko S.S. (2004) Northern Village in the Grips of Social Exclusion. *Sociological Studies*, no 7, pp. 71–82. Available at: <https://www.isras.ru/files/File/Socis/2004-07/yaroshchenko.pdf>, accessed 14.09.2022 (in Russian).
- Zvonovsky V.B., Matskevich M.G. (2009) Localized Personality as a Factor for Social Behavior. *Sociological Studies*, no 3, pp. 45–57. Available at: [https://www.isras.ru/files/File/Socis/2009-03/Zvonovsky\\_Mazkevich.pdf](https://www.isras.ru/files/File/Socis/2009-03/Zvonovsky_Mazkevich.pdf), accessed 14.09.2022 (in Russian).