

УДК 331.101.32

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Г. А. ФОФАНОВА¹⁾

¹⁾Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь

Представлены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление видения организационной культуры сотрудниками социэкономических профессий, имеющими различный уровень удовлетворенности трудом. При совпадении актуального и предпочитаемого типов организационной культуры у работников наблюдается более высокий уровень удовлетворенности трудом. Представители социэкономических профессий в большинстве оценивают актуальный тип культуры как бюрократический и при этом стремятся к клановому типу организационной культуры. Наблюдается большой разрыв между актуальным и предпочитаемым типами организационной культуры. Однако чем дальше респонденты от собственно помогающих профессий (т. е. несоциэкономических специальностей, пограничных профессий), тем более они удовлетворены своим трудом и тем больше стремятся к рыночной или административной организационной культуре, хотя клановая организационная культура по всей выборке в целом обозначается как наиболее предпочтительная. Рассматриваются возможности практического применения результатов проведенного анализа и перспективы дальнейших исследований по данной проблеме.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом; социэкономические профессии; организационная культура.

ORGANIZATIONAL CULTURE FROM THE POINT OF VIEW OF EMPLOYEES OF SOCIOECONOMIC PROFESSIONS WITH DIFFERENT LEVELS OF JOB SATISFACTION

G. A. FOFANOVA^a

^aBelarusian State University, 4 Niezaliežnasci Avenue, Minsk 220030, Belarus

The results of the empirical research aimed at identifying organizational culture from the point of view of employees of socioeconomic professions with different levels of job satisfaction are presented in the article. Once the real and preferred type of organizational culture coincidence, the employee is claimed to have a high level of job satisfaction. Representatives of socioeconomic professions, in general, consider the indicated actual type of culture bureaucratic and at the same time strive for a clan type of organizational culture. There is a large gap between the current and preferred type of organizational culture. However, the further respondents are from actually helping professions (meaning non-socioeconomic specialties, borderline professions), the more satisfied they are with their work. Although the clan organizational culture for the entire sample as a whole is designated as the most preferred. The possibilities of practical application of the results and prospects for more advanced studies are considered.

Keywords: job satisfaction; socioeconomic professions; organizational culture.

Образец цитирования:

Фофанова Г.А. Организационная культура с точки зрения сотрудников социэкономических профессий с различным уровнем удовлетворенности трудом. *Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология.* 2019;3:91–96.

For citation:

Fofanova GA. Organizational culture from the point of view of employees of socioeconomic professions with different levels of job satisfaction. *Journal of the Belarusian State University. Philosophy and Psychology.* 2019;3:91–96. Russian.

Автор:

Галина Александровна Фофанова – кандидат психологических наук; доцент кафедры психологии факультета философии и социальных наук.

Author:

Galina A. Fofanova, PhD (psychology); associate professor at the department of psychology, faculty of philosophy and social sciences.
gfofanova@gmail.com

Человек – сложная система, и потому вопрос управления человеческими ресурсами будет актуален всегда. Человеческий потенциал можно использовать максимально или весьма поверхностно в зависимости от того, нравится ли работнику то, чем он занимается, удовлетворяют ли его условия труда, отношения с коллегами и руководством и подходит ли ему та микросистема (организационная культура), в которой он осуществляет свою трудовую деятельность. Сложность работы, ее соответствие желаниям, ожиданиям и интересам сотрудника могут дать ему стимул к дальнейшему развитию, однако эти же факторы могут привести его к эмоциональному и профессиональному выгоранию. Изучение взаимосвязи указанных феноменов и их особенностей в разных типах организаций может дать более полную картину менеджерам по персоналу для более грамотного управления человеческими ресурсами, что, в свою очередь, поможет сохранить трудовую мотивацию сотрудников на длительное время и благотворно повлияет на эффективность самой организации в целом.

Исследования по данной проблеме часто имеют практический характер, проводятся преимущественно на конкретных предприятиях, что ограничивает генерализацию выводов. Белорусская выборка еще недостаточно изучена, публикации по этой теме немногочисленны. Анализ удовлетворенности сотрудников социэкономических профессий своим трудом в основном направлен на определение особенностей профессиональных деформаций и феномена выгорания.

Цель нашей работы – получить более целостную картину заявленных психологических параметров на выборке, состоящей из сотрудников социэкономических профессий различных организаций Беларуси.

Социэкономические профессии – это профессии, предполагающие постоянную работу с людьми и постоянное общение в ходе профессиональной деятельности [1]. В качестве критериев, позволяющих отнести профессию к группе социэкономических, выступают цели деятельности (управление, оценивание, контроль, воспитание, обслуживание), средства деятельности (вербальные, невербальные формы воздействия, опосредованные и непосредственные контакты), условия труда (технично-экономические, режимно-гигиенические, социально-психологические), функции, выполняемые работником. Социэкономические профессии отличаются отсутствием жестких единых требований к продукту труда, самому процессу деятельности. Одновременно к представителям данных профессий предъявляются повышенные требования, поскольку объект их труда – другие люди, в связи с чем возникают и соответствующие функции [2].

Таким образом, специфика социального объекта и предмета деятельности, а также различия в осуществляемых сотрудником функциях позво-

ляют говорить о том, что класс социэкономических профессий неоднороден и включает в себя разные типы профессий, в рамках которых к работнику предъявляются различные психологические требования.

Организационная культура – это автономный пласт культуры, сложившаяся система общих ценностей, представлений, убеждений, отношений, символов, норм, которые проявляются в формальных или неформальных правилах, ориентирующих членов организации на определенные образцы поведения [3]. Организационная культура – весьма сложное и многофункциональное образование, в котором приоритетность и значимость отдельных функций может меняться в зависимости от ее типа, целей, этапа развития.

Можно выделить следующие *функции организационной культуры*: 1) *ценностно-образующая* предназначена для формирования личностных, межличностных и общеорганизационных ценностей, обеспечивающих целостность организации и реализацию ее задач; 2) *нормативно-регулирующая* призвана задавать нормы, наиболее целесообразные с точки зрения достижения поставленных целей, а также регулировать поведение членов коллектива; 3) *познавательная* должна обеспечивать усвоение организационной культуры недавно нанятыми сотрудниками на этапе их адаптации к деятельности в новом коллективе; 4) *коммуникативная* должна формировать способы наиболее эффективного взаимодействия между членами коллектива через осознанные и принятые ценности, нормы поведения, этику; 5) *мотивирующая* предназначена для побуждения сотрудников к действиям, направленным на достижение поставленных целей; 6) *стабилизационная* заключается в обеспечении стабильности в организации, согласованности действий членов коллектива, их сплоченности; 7) *идентифицирующая* позволяет провести границу между *мы* и *они*, способствует лояльности и приверженности, преданности организации [4]. О. В. Шагиева выделяет также такой функциональный аспект, как *удовлетворенность персонала организации своим трудом* [5].

К. Камерон и Р. Куинн [3] выделяют четыре типа организационной культуры. В основу предлагаемой учеными типологии положены четыре группы критериев, которые определяют стержневые ценности организации: гибкость и дискретность, стабильность и контроль, внутренний фокус и интеграция, внешний фокус и дифференциация.

Клановая организационная культура обычно характеризует место работы: организации (подразделения) похожи на большие семьи, сотрудники сплочены благодаря преданности коллективу и традиции, менеджмент в такой организации поощряет групповую работу, сотрудничество. Организация делает акцент на долгосрочной выгоде от

совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и благоприятному моральному климату в нем. Успех при таком типе организационной культуры связан с доброжелательным отношением к людям.

Адхократическую организационную культуру можно охарактеризовать как пространство динамического предпринимательства и творчества. Сущность организации определяется экспериментированием и креативностью. Здесь ради общего успеха работники готовы жертвовать своим временем. Лидеры считаются новаторами, готовыми рисковать. Подчеркивается необходимость деятельности на переднем рубеже. В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и поиске новых ресурсов. Успех приходит благодаря производству (предоставлению) уникальных и новых продуктов и (или) услуг. При таком типе организационной культуры важно быть лидером на рынке. Организация поощряет личную инициативу, творчество и свободу.

Бюрократическую организационную культуру отличает формализованное и структурированное место работы. Здесь работа управляется процедурами. Лидеры гордятся тем, что они рационально мыслящие координаторы и организаторы, ценится поддержание главного направления деятельности организации, которую консолидируют формальные правила и официальная политика. Управление работниками предполагает в первую очередь обеспечение их занятости, долгосрочную предсказуемость стратегических целей организации и тактических действий управленцев.

Рыночная организационная культура доминирует в организациях, которые ориентированы на результаты. Главная их цель – решение поставленных задач. Люди целеустремленны и соперничают между собой. Лидеры – твердые руководители и суровые конкуренты, они непоколебимы и требовательны. Сотрудников объединяет стремление побеждать, репутация и успех составляют предмет общей заботы. Стиль организации – жестко проводимая линия на конкурентоспособность.

Тип организационной культуры, сложившийся в представлениях сотрудников конкретной организации, не может полностью совпадать с каким-либо из идеальных конструктов, выделенных К. Камероном и Р. Куинном. Он состоит из различных элементов, но целостный образ такой культуры может быть похож в большей степени на одну из них или на смешение каких-либо определенных ее типов. Организационная культура – это поток, в который попадают все новые сотрудники и под который им приходится подстраиваться, потому так принципиально важно подбирать новичков с близкими ценностными приоритетами, чтобы им не пришлось либо пытаться подстроить свою личность под ор-

ганизацию, либо чувствовать неудовлетворенность от неоправдавшихся ожиданий.

Наиболее значимые элементы организационной культуры – это ценности, миссия, цели компании, кодексы и нормы поведения, традиции и ритуалы [6]. Все они по-разному интерпретируются в сознании каждого сотрудника организации, окрашены его субъективным восприятием реальности. Потому организационная культура, которая изучается путем опроса ее представителей, есть совокупность образов данной культуры в сознании каждого из них. Таким образом, в исследовании мы будем употреблять термин «организационная культура», имея в виду именно субъективную оценку организационной культуры сотрудниками, ее образ в их сознании. Итак, *организационная культура* – это представление сотрудников о сложившейся системе общих ценностей, идей, убеждений, отношений, символов, норм, которые проявляются в формальных или неформальных правилах, ориентирующих членов организации на определенные образцы поведения.

Учитывая мотивационный потенциал организационной культуры, цель нашего эмпирического исследования, проведенного совместно с А. Мамедовой, – охарактеризовать видение понимания организационной культуры сотрудниками социэкономических профессий, имеющими различный уровень удовлетворенности трудом. В опросе приняли участие 271 респондент в возрасте от 18 до 70 лет. В исследовательскую выборку вошли медицинские и школьные работники, специалисты по работе с клиентами, руководители отделов, секретари, парикмахеры, менеджеры и другие специалисты, чей род занятий предполагает постоянное общение с людьми в процессе профессиональной деятельности.

Для определения организационной культуры был использован опросник К. Камерона и Р. Куинна «Диагностика организационной культуры». Помимо выявления актуального, с точки зрения сотрудников, типа организационной культуры, опросник позволяет раскрыть образ предпочитаемой (желаемой) организационной культуры.

Для фиксации уровня удовлетворенности трудом был использован опросник «Удовлетворенность трудом» К. Замфира (о результатах измерений удовлетворенности сотрудников социэкономических профессий своим трудом мы писали ранее [7]). Полученные данные были обработаны с помощью программы *SPSS Statistics v. 13*.

Анализ показал, что в целом большинство сотрудников социэкономических профессий оценивает текущую организационную культуру как бюрократическую, а предпочтительной для них является клановая ($p = 0,00$). При сопоставлении организационной культуры и удовлетворенности трудом

обнаружено, что клановый тип организационной культуры в целом более предпочтителен для всех участников опроса (исключение составляют респонденты со средним уровнем удовлетворенности трудом, которые в равной степени предпочитают как клановый, так и адхократический типы организационной культуры), а наименее – бюрократический. Чем ниже удовлетворенность трудом, тем больше сотрудники склонны оценивать текущую организационную культуру как бюрократическую. Клановый тип имеет наибольшие значения и выступает доминирующим типом организационной культуры у сотрудников с высокой удовлетворенностью трудом. Это свидетельствует о том, что доминирующая организационная культура вызывает негативное отношение опрошенных, что связано, вероятно, с сильной централизацией власти и формализацией требований. Однако в компаниях с актуальным клановым типом организационной культуры (предпочитаемым респондентами всех уровней удовлетворенности трудом) удовлетворенность трудом высокая, что говорит о согласованности желания и реальности.

Экономика постсоветских стран постепенно перенимает рыночные отношения, что не могло не сказаться и на организационной культуре. Однако сотрудники социэкономических профессий предпочитают все же клановый тип. Рыночный тип является внешненаправленным с высокой стабильностью, клановый же – внутренненаправленным с гибкостью культуры. Вероятно, представители социэкономических профессий по роду деятельности ориентированы не на удовлетворение собственной выгоды, которую пропагандирует рыночная культура, а, скорее, на взаимопомощь, что и отражается на стремлении к «семейному» типу организационной культуры. Подобные данные были получены и на российской выборке, состоящей из работников образовательных учреждений, желающих изменить существующий бюрократический тип культуры на клановый [8].

Для проверки наличия взаимосвязи между типом организационной культуры и удовлетворенностью трудом мы использовали *r*-критерий Спирмена. В результате анализа выявлено, что с ростом выраженности признаков актуальной клановой организационной культуры растет и удовлетворенность трудом сотрудников ($r = 0,67$; $p = 0,00$). Отрицательная взаимосвязь обнаружена между удовлетворенностью трудом и актуальным бюрократическим типом организационной культуры ($r = -0,46$; $p = 0,00$).

Стоит также отметить, что группа социэкономических профессий неоднородна, поэтому мы провели дополнительный анализ, разделив ее на помогающие (врачи, учителя, медсестры) и пограничные (менеджеры по персоналу, управленцы, юристы, экономисты, работающие с людьми) профессии.

Представители помогающих профессий оценивают культуру своих организаций преимущественно как бюрократическую и предпочитают ей клановую. Представители пограничных профессий, наоборот, воспринимают актуальную культуру как смесь адхократической, рыночной и клановой, но желали бы трудиться в рыночном типе культуры. Это говорит о большой разнице в условиях труда и стремлениях сотрудников, работающих с людьми, но в разных сферах деятельности.

В. В. Барабанщикова отмечает, что чем более выражен бюрократический тип культуры, тем ниже индекс потенциальной мотивации сотрудника [9]. Результаты нашего исследования говорят о том, что этот тип культуры выражен преимущественно у групп с низкой удовлетворенностью трудом. Актуальный клановый тип организационной культуры связывается названным автором с высоким индексом потенциальной мотивации, а в нашем исследовании – с высокой удовлетворенностью трудом. Следовательно, можно сделать вывод о связи удовлетворенности трудом и индекса потенциальной мотивации сотрудников.

Выборка была разделена нами по признаку специальности (социэкономическая и несоциэкономическая), которую получили сотрудники, обучаясь в учреждениях высшего образования. В результате анализа была зафиксирована та же тенденция: сотрудники социэкономических специальностей оценивают актуальную организационную культуру как бюрократическую при стремлении к клановой, сотрудники несоциэкономических специальностей определяют актуальную организационную культуру как рыночную, предпочитают ее же, демонстрируя большую удовлетворенность трудом. А. Б. Купрейченко также находила подобную закономерность: чем более выражен тот или иной тип организационной культуры, тем более он предпочтителен. Исследователь делает следующий вывод: «Одним из механизмов, объясняющих подобную взаимосвязь, может быть проекция предпочтений сотрудников на их оценку реальной организационной культуры. Работники часто “видят” в реальной культуре тот ее тип, который является предпочтительным для них, и, кроме того, в собственном поведении и взаимодействии они поддерживаются, а следовательно, и формируют образ культуры» [10, с. 9]. Это также может говорить о высокой лояльности таких сотрудников. Сфера интересов изначально приближает их мотивационно к рыночным отношениям, что, возможно, объясняется стремлением к рыночной организационной культуре работников несоциэкономических специальностей (например, экономистов, которые работают с клиентами). Действительно, это результат и нашего исследования: чем более актуальный тип организационной культуры совпадает с предпочтительным, тем выше удовлетворенность сотруд-

ников своим трудом. Организационная культура в большей степени позволяет работникам удовлетворять их потребности, если те совпадают с интересами самой организации. Так, если у служащих, принадлежащих к социономическим профессиям, в большей степени выражены коммуникативные потребности, то клановая организационная культура создает для их развития благоприятные условия, в то время как рыночная культура в большей мере нацелена на результат и выгоду, чем на процесс деятельности. Значит, чтобы воспринимать свой труд с удовлетворением в рыночной культуре, нужно иметь другие мотивы и потребности, поэтому хотя работники пограничных профессий и ориентированы на клиентов, они все же имеют мотивационный профиль, отличный от сотрудников сугубо социономических должностей. Это заключение требует более детального анализа и может стать основой для дальнейших исследований по рассматриваемой теме.

Нами были проанализированы также различия в представлениях об организационной культуре, разделяемых сотрудниками частных и государственных компаний. Подобные различия выявлены во взглядах представителей пограничных и социономических профессий, а также социономических и несоциономических специальностей. Так, для частных компаний (где доминирует высокий уровень удовлетворенности трудом) актуален тип рыночной организационной культуры, а предпочтительным является смешанный тип адхократического и рыночного толка, для государственных организаций актуален бюрократический тип организационной культуры, но сотрудники предпочитают клановый. Видение реального образа организационной культуры как рыночной и предпочтение рыночного и адхократического ее типов могут быть связаны с комфортностью нахождения в конкурентной среде, нацеленностью на результат. Очевидно также и желание большей свободы и творчества в деятельности, так как формализация процедур этому не способствует [11].

Сотрудники социономических профессий заняты в различных типах организаций: государственных промышленных предприятиях, небольших непромышленных частных фирмах, учреждениях образования, банках, больницах. Тип организации наиболее любопытен при рассмотрении организационной культуры. Так, сотрудники образовательных учреждений ориентированы на существенное ослабление бюрократизма и усиление проявлений кланового и адхократического типов организационной культуры. Значительные расхождения в представлениях учителей об актуальной и предпочтительной организационной культуре, присущей учреждениям среднего образования, могут свидетельствовать о неудовлетворенности местом

работы, указывать на необходимость изменений в управленческой политике организации. Можно также отметить, что в частных фирмах соотношение значений по типам актуальных и предпочитаемых типов культур практически одинаково, т. е. желаемый совпадает с реальным. Удовлетворенность трудом в таких учреждениях наивысшая, что говорит о сильной взаимосвязи между организационной культурой и удовлетворенностью трудом. В медицинских учреждениях (больницах) преобладает бюрократический тип культуры, а служащие стремятся к адхократическому типу, что также говорит о желании освободиться от бюрократически формализованных процедур и обрести большую свободу в действиях. Однако при низкой удовлетворенности трудом адхократическая культура доминирует, что свидетельствует о противоречии. Судя по весьма низкой удовлетворенности трудом этих сотрудников, можно сказать, что такая свобода – важный фактор повышения удовлетворенности условиями трудовой деятельности.

В частных фирмах и банках мы отмечали высокий уровень удовлетворенности трудом, в образовательных учреждениях и больницах он был почти в два раза ниже. Возможно, именно несоответствие между желаемой организационной культурой и актуальной является одним из факторов низкой удовлетворенности трудом. Это может быть связано с невозможностью удовлетворить те потребности, которые, с одной стороны, значимы для человека, но в то же время идут вразрез с культурой организации. У сотрудников промышленных предприятий не зафиксирована яркая выраженность какого-то одного типа культуры: они стремятся скорее к рыночной и адхократической культурам, что говорит об ориентации на большую свободу, результат и конкуренцию.

Таким образом, сотрудники, у которых актуальный тип организационной культуры совпадает с предпочитаемым, имеют более высокую удовлетворенность трудом. При этом представители социономических профессий в большинстве оценивают актуальную организационную культуру как бюрократическую, а сами стремятся к клановому типу организационной культуры. При этом наблюдается большой разрыв между актуальным и предпочитаемым типами организационной культуры. Однако чем дальше респонденты от собственно помогающих профессий, тем больше они удовлетворены своим трудом и стремятся к рыночной или адхократической организационной культурам, хотя по всей выборке в целом как наиболее предпочтительная обозначается клановая организационная культура. Полученные результаты позволяют выделить следующие направления их практического применения: совершенствование кадровых технологий и системы мотивации труда с учетом

факторов организационной культуры и удовлетворенности трудом, повышение удовлетворенности трудом с помощью целенаправленных изменений организационной культуры. Удовлетворенность трудом может формировать положительный образ организационной культуры в целом. Сотрудники социологических и пограничных специальностей отличаются по предпочитаемой организационной

культуре, что говорит о различиях в их мотивационной сфере, хотя обе группы работают с людьми. Изучение системы мотиваций может быть основой для дальнейших исследований. Результаты нашей работы будут полезны менеджерам по персоналу и руководителям организаций для разработки программ по адаптации и поддержке сотрудников организаций социологического профиля.

Библиографические ссылки

1. Доценко ОН. *Эмоциональная направленность представителей социологических профессий с различным видом выгорания* [диссертация]. Москва: Институт психологии РАН; 2008. 315 с.
2. Ильясов ФН. *Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением)*. Андреев ВГ, редактор. Ашхабад: Ылым; 1988. 78 с.
3. Cameron KS, Quinn RE. *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. San Francisco: Jossey-Bass; 2005. 242 p.
4. Неретина ЕА. Организационная культура национального исследовательского университета: особенности, функции, способы формирования. *Известия Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского. Общественные науки*. 2012;28:441–444.
5. Шагиева ОВ. Функциональный анализ организационной культуры муниципальной службы (по материалам социологического исследования). *Вестник Белгородского университета потребительской кооперации*. 2006;2(16):258–261.
6. Шейн Э. *Организационная культура и лидерство*. Спивак ВА, редактор. Санкт-Петербург: Питер; 2002. 352 с.
7. Фофанова ГА, Мамедова АС. Удовлетворенность трудом сотрудников социологических профессий. *София: электронный научно-просветительский журнал* [Интернет]. 2018 [процитировано 10 января 2019 г.];2:13–19. Доступно по: <http://elib.bsu.by/bitstream/12345678/1/sophia-2018-no-2.pdf>.
8. Погодина АВ. Феномен эмоционального выгорания и организационная культура образовательных учреждений. *Ученые записки Российского государственного социального университета*. 2009;4(67):170–175.
9. Барабанщикова ВВ. Взаимосвязь типа организационной культуры и уровня трудовой мотивации персонала. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика*. 2014;4:61–68.
10. Купрейченко АБ, Молодых ЕН. Оценки организационной культуры у сотрудников с различным отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения. *Организационная психология*. 2011;1:24–38.
11. Влах НИ. Эмоциональное выгорание у представителей «помогающих» профессий. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология*. 2015;8(1):96–103.

References

1. Dotsenko ON. *Emotsional'naya napravlennost' predstavitelei sotsionomicheskikh professii s razlichnym vidom vygoraniya* [Emotional orientation of socionomic professions with various types of burnout] [dissertation]. Moscow: Institute of Psychology of Russian Academy of Science; 2008. 315 p. Russian.
2. Il'yasov FN. *Udovletvorennost' trudom (analiz struktury, izmerenie, svjaz' s proizvodstvennym povedeniem)* [Job satisfaction (structure analysis, measurement, communication with production behavior)]. Andreev VG, editor. Ashhabad: Ylym; 1988. 78 p. Russian.
3. Cameron KS, Quinn RE. *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. San Francisco: Jossey-Bass; 2005. 242 p.
4. Neretina EA. Organizational culture of national research university: features, functions, ways of formation. *Izvestiya Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta imeni V. G. Belinskogo. Public sciences*. 2012;28:441–444. Russian.
5. Shagiya OV. Functional analysis of the organizational culture of the municipal service units (social study materials). *Vestnik Belgorodskogo universiteta potrebitel'skoi kooperatsii*. 2006;2(16):258–261. Russian.
6. Shein E. *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. Spivak VA, editor. Saint Petersburg: Piter; 2002. 352 p. Russian.
7. Fofanova GA, Mamedova AS. Job satisfaction of employees of socionomic professions. *Sofiya: elektronnyi nauchno-prosvetitel'skii zhurnal*. 2018;2:13–19. Russian.
8. Pogodina AV. [The phenomenon of emotional burnout and organizational culture of educational institutions]. *Uchenye zapiski Rossiiskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta*. 2009;4:170–175. Russian.
9. Barabanshchikova VV. [The relationship between organizational culture and employees' job motivation]. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*. 2014;4:61–68. Russian.
10. Kupreychenko AB, Molodyh EN. [Employee estimations of organizational culture type and differences in attitudes to conduct ethical behavior in business]. *Organizatsionnaya psikhologiya*. 2011;1:24–38. Russian.
11. Vlach NI. [Emotional burnout among representatives of assist professions]. *Bulletin of the South Ural State University. Series: Psychology*. 2015;8(1):96–103. Russian.