

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Институт образования и социальных наук  
Кафедра общей и прикладной психологии**

Утверждена распоряжением по институту  
от 28.02.2020 № 14-р/20  
Выполнена по заявке организации  
Государственное бюджетное учреждение  
социального обслуживания  
«Центр психолого-педагогической  
помощи населению "Альгис"» (г. Ставрополь)

Допущена к защите  
«11» июня 2020 года  
Зав. кафедрой общей и при-  
кладной психологии, кандидат  
психологических  
наук, доцент Белашева И.В.

---

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДИКТОРЫ  
СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ  
ОРГАНИЗАЦИИ**

**Рецензенты: (ученая степень, звание, долж-  
ность)**

Дрожжина Наталья Борисовна  
кандидат психологических наук, доцент,  
доцент кафедры педагогики, психологии и  
социологии ФГБОУ ВО «Ставропольский  
государственный аграрный университет»

**Выполнил (а):**

Каширина Элина Игоревна  
студентка 2 курса, группы ПСИ-м-о-18-4,  
направления подготовки 37.04.01  
«Психология», направленность (профиль)  
«Социальная психология»,  
очной формы обучения

---

**Нормоконтролер: (ученая степень, звание,  
должность)**

Козловская Наталья Владимировна  
кандидат психологических наук, доцент,  
доцент кафедры общей и прикладной психоло-  
гии ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федераль-  
ный университет»

**Руководитель: (ученая степень, звание,  
должность)**

Козловская Наталья Владимировна  
кандидат психологических наук, доцент,  
доцент кафедры общей и прикладной психоло-  
гии ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский феде-  
ральный университет»

---

**Дата защиты:**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Оценка** \_\_\_\_\_

Ставрополь, 2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1 Понятие и сущность субъективного благополучия .....	6
1.2 Социально-психологические детерминанты субъективного благополучия .....	10
1.3 Роль психологического благополучия личности в профессиональной деятельности	13
2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕДИКТОРОВ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ .....	17
2.1 Организация и методы исследования социально-психологических предикторов субъективного благополучия сотрудников организации.....	17
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования социально-психологических предикторов субъективного благополучия сотрудников организации .....	21
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	33
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ .....	35
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	41

## Введение

**Актуальность исследования.** В современном мире проблема субъективного благополучия все больше начинает занимать центральное место в социальной психологии. В первую очередь это связано с необходимостью в обозначении представления того, что является внутренней устойчивостью человека, как это проявляется в регуляции поведения человека в сфере его профессиональной деятельности как сотрудника организации и какие социально-психологические факторы позволяют определять его состояние психологического благополучия.

Проблема субъективного благополучия нашла свое отражение в работах Н.К. Бахаревой, А.В. Ворониной, Ю.Б. Дубовик, О.А. Елисеевой, Р.М. Шамионовым, Е.Е. Бочаровой и другими. Среди зарубежных исследователей большой вклад в изучение субъективного благополучия внесли М. Аргайл, М. Селигман, Э. Динер, Л.А. Кларка, К. Рифф, Н. Бредбурна, Э. Деси и другие.

Исследования субъективного благополучия направлены на изучение его структуры (Е.В. Садальская, М.В. Соколова, Л.В. Куликов, Р.М. Шамионов, М. Аргайл, Э. Динер и др.), различных конструкторов, связанных с благополучием: удовлетворенность в конкретных сферах (Э. Динер, U. Schimmask), взаимосвязь благополучия и социальной активности (К.А. Абульханова, Л.Г. Дикая, Р.М. Шамионов).

В качестве предмета научных исследований стали факторы, оказывающие влияние на уровень проявления субъективного благополучия. Среди них можно отметить личностные (М.А. Батулин, С.А. Башкатов, Н.В. Гафарова), материальные (J. Flanagan, T. Campbell, D. Groenland), экзистенциальные факторы (Н.В. Гришина, Н. Занадворов, В. Франкл), а также жизненные перспективы личности ((R. Ryan, J. G. La Guardia), преобладающие эмоции (Э. Динер, Р.Е. Лукас) и другие.

Необходимость изучения социально-психологических предикторов субъективного благополучия сотрудников организации обусловлена тем, что в связи с интенсивно изменяющимися социально-экономическими условиями им необходимо постоянно приспосабливаться к новым условиям, не нарушая при этом работоспособность и эффективность рабочего процесса. Соответственно, возникающее у них состояние тревоги может приводить к снижению уровня субъективного благополучия и в целом влиять на результативность и качество исполнения работы.

Таким образом, **проблема** исследования может быть сформулирована следующим образом: какие социально-психологические предикторы могут определять субъективное благополучие сотрудников организации?

**Цель исследования:** выявление социально-психологических предикторов субъективного благополучия сотрудников организации.

**Объект исследования:** субъективное благополучие сотрудников организации.

**Предмет исследования:** социально-психологические предикторы субъективного благополучия сотрудников организации.

**Гипотезы исследования:** уровень субъективного благополучия сотрудников организации зависит от специфических социально-психологических факторов, к числу которых относятся: автономность, уверенность в себе, характер социальных отношений, возможности для личностного роста и достижения целей.

Предикция субъективного благополучия сотрудников организации определяется в большей степени особенностями смысловой сферы личности, а также специфическими проявлениями коммуникативных, когнитивных и эмоциональных свойств личности.

Для достижения цели исследования и проверки гипотезы решались следующие **задачи:**

1. На основе анализа психологической литературы раскрыть понятие и сущность субъективного благополучия.
2. Проанализировать основные теоретические подходы к исследованию субъективного благополучия личности.
3. Провести эмпирическое исследование субъективного благополучия сотрудников организации.
4. На основе анализа эмпирического исследования охарактеризовать социально-психологические факторы, влияющие на субъективное благополучие сотрудников организации.

Для решения поставленных задач нами были использованы следующие **методы и методики:** теоретические (анализ научной литературы по проблеме исследования), эмпирические (методика К. Рифф «Шкалы психологического благополучия» в адаптации П.П. Фесенко, Т.Д. Шевеленковой, шкала субъективного благополучия Соколовой, Опросник межличностных отношений В. Шутца, Методика определения доминирующего состояния Л.В. Куликова, Опросник «Невротические черты личности» авторы Л.И. Вассерман, Б.В. Иовлев, О.Ю. Щелкова, К.Р. Червинская, «Шкала базисных убеждений» Р. Янова-Бульмана в адаптации О.А. Кравцовой), методы количественной (статистический и корреляционный анализ) и качественной обработки данных.

В качестве **методологической и теоретической основы исследования** выступили подходы А.В. Карпова, Б.Ф. Ломова, В.Н. Садовского, Э.Г. Юдина и др. к исследованию социально-психологических явлений и процессов; теоретические подходы к изучению субъективного благополучия личности, представленные в работах Л.И. Джидарьян, Л.В. Куликова, Д.А. Леонтьева, Р.М. Шамионова, Н. Брэдберна, Э. Динера, Д. Канемана, К. Рифф и др.; психологические и социально-психологические теории личности (Б.Г. Ананьев, Г.М. Андреева,

А.Г. Асмолов, А.И. Донцов, К.А. Абульханова-Славская, А.Н. Леонтьев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн, Е.В. Шорохова).

**База исследования и контингент испытуемых.** Исследование проводилось на базе ГБУСО «Психологический центр «Альгис», г. Ставрополь. Выборка исследования составила 50 человек.

**Теоретическая значимость:** систематизированы представления о сущности и структуре субъективного благополучия; обобщены социально-психологические факторы субъективного благополучия сотрудников организации; сформулированы положения о субъективном благополучии сотрудника организации, как о важном конструкте эффективной рабочей деятельности.

**Практическая значимость:** Результаты эмпирического исследования могут быть полезны в практической деятельности психолога-консультанта, в супервизии, личной терапии, в практике психологической диагностики.

**Структура и объем работы.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы (57 источников), приложений. Общий объем выпускной квалификационной работы без приложений - 54 страницы.

**Апробация результатов исследования:** результаты исследования были представлены на Международной научно-практической конференции «Европейский научный форум студентов и учащихся (апрель 2020 г., г. Петрозаводск).

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

## *1.1 Понятие и сущность субъективного благополучия*

Общее представление о «счастье», «благополучии», «удовлетворенности» существует с древних времен. Так, античные философы, определяли счастье «как самое прекрасное благо, жизнь, которая доставляет удовольствие» [45], или «как приятные ощущения и спокойствие души» [4].

Современные подходы к определению счастья и благополучия исходят из развития философских представлений о них.

На данный момент не существует четкого разграничения таких понятий как «удовлетворенность», «благополучие», «субъективное благополучие». Однако эти понятия схожи, но не идентичны по своему содержанию.

В представлении А. Аргайла, «удовлетворенность – это рефлексивная оценка, суждение о том, насколько все было и остается благополучным» [Приводится по: 14, с.33]. Из определения М. Аргайла видно, что на удовлетворенность влияют больше внутренние факторы.

По мнению П.С. Гуревича, удовлетворенностью является «оптимальное состояние человека, которое возникает при соответствии потребностей личности с потребностями и результатами собственной деятельности, достижениями, характером взаимодействия с социальным окружением» [14, с.35]. П.С. Гуревич, в отличие от М. Аргайла, делает акцент больше на то, что на удовлетворенность влияют внешние факторы.

Л.В. Куликов и Н.В. Андреенкова дают такое определение удовлетворенности жизнью: «...это когнитивная сторона субъективного благополучия, которую дополняет аффективная сторона – положительные и отрицательные эмоции, которые человек испытывает в какой-то промежуток своего времени» [2].

В работах многих исследований, благополучие представляют «как многофакторный конструкт, характеризующийся сложной взаимосвязью социальных, культурных, экономических, психологических, физических и духовных факторов» [2].

Исследователи так и не пришли к единому мнению о соотношении между собой понятий субъективного и психологического благополучия, удовлетворенности жизнью и субъективного благополучия, а также между счастьем и субъективным благополучием.

Такие авторы как Э. Динер и К. Рифф утверждают, что субъективное благополучие является частью психологического благополучия [30,с.29]. Однако, Р.М. Шамионов [44], Л.В. Куликов [15] и Н.К. Бахарева [13] считают данное представление о субъективном и психологическом благополучии противоположным соотношением.

Е.Н. Панина, Н. Брэдбурн в своих исследованиях раскрывают понятия субъективного и психологического благополучия как схожие между собой по значению [29].

В настоящее время в психологии существуют два подхода к пониманию субъективного благополучия: гедонистический и эвдимионистический. Сторонниками гедонистического подхода являются Д. Пирс, Дж. Локк, Т. Гоббс и др. Гедонистический подход раскрывает субъективное благополучие как соотношение позитивных и негативных эмоций. Сторонники эвдимионистического подхода (Ф. Вольтер, Б. Спиноза, Ф. Аквинский, Д. Дидро, М. Монтень) связывают субъективное благополучие с реализацией объективно обоснованных потребностей, способствующих развитию личности. Человек, испытывающий благополучие, совершая деятельность, чувствует вовлеченность, подлинность и самовыражение [32,с.71].

Два подхода к пониманию субъективного благополучия имеют схожие и разные положения. Однако, сопоставление этих двух подходов дает осознание сущности, роли субъективного благополучия, что позволяет судить о его многоаспектности и невозможности его изучения, опираясь только на одну парадигму.

В исследованиях Н.В. Андреевской субъективное благополучие характеризуется высокой устойчивостью и обобщенностью. Выделяемые ею внешние условия, такие как материальная обеспеченность и положительные отношения с окружающими, и внутренние ресурсы, такие как черты личности и стратегии совладающего поведения выступают стабилизирующими факторами [32,с.72].

Изучением субъективного благополучия также осуществлялась такими зарубежными авторами как, А.С. Вотерман, А.А. Кроник, П. П. Фесенко, А. В. Воронина, Т. Д. Шевеленкова, Р. М. Райан, Э. Л. Дисси, Р. А. Ахмеров.

В большей степени субъективное благополучие рассматривается в рамках субъектного (А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова) и комплексного (В.Н. Мясищева, Р.М. Шамионов, Л.В. Куликов) подходов. Мы опираемся в своем исследовании на положения Р.М. Шамионова. Он полагает, что в субъективном благополучии синтезируются психические, психологические и социально-психологические отношения. Последнее, по мнению автора, является ключевыми для формирования субъективного благополучия [42]. И именно социально-психологические отношения не только в повседневной жизни работника, но и в трудовой деятельности помогают сформировать субъективное благополучие работника.

В нашем исследовании мы будем опираться на такое определение субъективного благополучия «как интегральное социально-психологическое образование, включающее оценку и отношение человека к своей жизни и самому себе и несущее в себе активное начало» [23].

Субъективное благополучие содержит в себе три компонента психического явления: когнитивный, эмоциональный и конативный(поведенческий) [11]. Все три компонента взаимосвязаны и влияют друг на друга.

Можно также выделить и другие подходы к пониманию и определению субъективного благополучия.

По целевому подходу, уровень субъективного благополучия определяется достижением конкретной цели, носящий краткосрочное удовлетворение, при этом имеющей возможность в конечном итоге возникновение неприятных последствий [22].

Ценностный подход к раскрытию сущности определения субъективного благополучия представляет философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна. В его понимании ценностной специфики «...не стремление к счастью (к удовольствиям и т.д.) определяет в качестве мотива, побуждения деятельность людей, их поведение, а соотношение между конкретным побуждением и результатом их деятельности определяет их «счастье» и удовлетворение, которое они получают от жизни [41]. С.Л. Рубинштейн отвергал фундаментальные положения гедонистического принципа о счастье и благополучии, считая, что «погоня за счастьем» приводит человека к отвержению его жизненных задач, мешая тем самым получить настоящее удовлетворение и счастье, занимаясь делом своей жизни.

Субъектный подход к пониманию субъективного благополучия ориентируется на активность человека, где само по себе субъективное благополучие является побочным продуктом человеческой активности [20]. Данный подход делает акцент на саморазрушительном аспекте субъективного благополучия, ввиду концентрации на непосредственном достижении его, а не сосредоточивании на важных видах деятельности.

Ситуативный подход под субъективным благополучием подразумевает временное состояние, которое зависит от конкретной ситуации, где человек может в разной степени оценить приятные события в своей жизни [38, с. 10]. Данный подход исходит от учений Дж. Локка, считавшим счастье множеством маленьких удовольствий.

Когнитивный подход к пониманию субъективного благополучия сводится к объяснению предрасположенности определенных людей к ощущению субъективного благополучия посредством познавательных процессов, таких как память, мышление и другие [12]. Индивид, имеющий больше положительных ассоциаций, имеет ориентацию на положительные чувства, эмоции, тем самым реакция на события жизни будет больше в положительном ракурсе.

В рамках социально-психологического подхода субъективное благополучие будет выражаться в сравнительном анализе, где человек, имея представление о «благополучном образе», и видя этот образ в других людях, будет в чем-то превосходить их, испытывая при этом удовлетворение или счастье [36]. Возможно «образ благополучия» может быть использован



человеком и в качестве сравнения его нынешней жизни с прошлой. И если в настоящем его жизнь лучше, чем была, человек испытывает счастье.

Субъективное благополучие в данных подходах раскрывается как многогранное изучаемое явление.

Структура субъективного благополучия рассматривалась как отечественными, так и зарубежными авторами.

По Р.М. Шамионову, основными структурными компонентами субъективного благополучия являются различные виды удовлетворенности. Сама удовлетворенность является сложным, динамическим, социально-психологическим образованием, основанным на интеграции когнитивных и эмоционально-волевых процессов, которое характеризуется субъективным эмоционально-оценочным отношением (себе, к жизни, окружению, труду) и обладает побудительной силой, способствующей действию, поиску, управлению внутренними и внешними объектами [1].

Основными компонентами субъективного благополучия по Э. Динер являются: удовлетворение, комплекс приятных эмоций и комплекс неприятных эмоций [30, с.28]. При этом Э. Динер рассматривал субъективное благополучие как компонент психологического благополучия.

В субъективном благополучии (общем и его компонентах) различают два основных компонента: познание (рефлексия) – мысли и эмоции о различных аспектах личности – основной эмоциональный тон отношения к этим сторонам [16]. Когнитивная часть счастья происходит от относительно последовательного описания тематического мира и понимания текущего состояния жизни. Противоречивая информация, неуверенность в ситуации, восприятие информации или сенсорная депривация вносят дисгармонию в познавательную сферу. Эмоциональная составляющая счастья – это опыт, который приписывает успех (или неудачу) всех областей человека различным чувствам. Любая дисгармония в области личности также может вызвать эмоциональный дискомфорт.

Субъективное благополучие конкретного человека включает в себя частную оценку всех аспектов человеческой жизни. Отдельные оценки сливаются в субъективное благополучие. Эти аспекты жизни являются предметом исследования в различных научных дисциплинах. Счастье, остается актуальной темой для исследования в психологии. Благосостояние зависит от наличия четких целей, успешного осуществления планов действий и действий, а также ресурсов и условий, необходимых для достижения целей. Счастье создается благодаря способности удовлетворять межличностные отношения, общаться и принимать положительные эмоции, таким образом удовлетворяя потребность в эмоциональном тепле.

Таким образом, уникальность субъективного благополучия заключается в том, что механизм его формирования существует не только в социальной среде, но и во внутреннем мире человека. Субъективное благополучие – это механизм, который регулирует избирательную деятельность субъектов в различных сферах общественной жизни и определяется множеством факторов.

### *1.2 Социально-психологические детерминанты субъективного благополучия*

Субъективное благополучие человека зависит от того, как он понимает и оценивает себя в различных ситуациях своей жизни. Теоретический анализ психологической литературы показал, что такие авторы как Л.В. Куликов, Э. Динер, М. Аргайл, М.В. Соколова и др. выделяют объективные и субъективные детерминанты субъективного благополучия [24].

Объективными детерминантами субъективного благополучия является доход, физическое здоровье, семейное положение, религиозная направленность, социальный статус. Перечисленные социальные показатели лишь частично отражают картину представления того, насколько человеку хорошо и комфортно живется [3]. Согласно М. Аргайлу, существует положительная корреляция между уровнем личного дохода и субъективным благополучием. Влияние уровня дохода на субъективное благополучие опосредованно через улучшение условий и качества жизни. По М. Аргайлу существуют другие источники счастья, которые гораздо важнее дохода. Например, отношения между людьми, положительное отношение к вещам [23].

У. Шиммака в своих исследованиях также выявил, что доход имеет влияние на общую удовлетворенность жизнью, но он не является преобладающим фактором субъективного благополучия [32].

Соответственно объективные факторы будут детерминировать субъективное благополучие в малой степени.

Субъективными детерминантами удовлетворенности являются восприятие условий жизни, например, социальное сравнение и адаптация, личностные характеристики [22].

М.В. Соколова считает, что уровень субъективного благополучия тесно связан с субъективным суждением человека об удовлетворенности определенными аспектами жизни, а не с объективными условиями окружающей действительности [11]. В то же время удовлетворенность собой оказывает наибольшее влияние на субъективное благополучие. Субъективное благополучие тесно связано с образом жизни и удовлетворенностью семьи [23].

Л.В. Куликов считает, что хорошие условия жизни не будут иметь прямого влияния на удовлетворение личной жизни, эмоциональный комфорт, счастье и благополучие [22]. Эти переживания зависят в большей степени от того, каким себя видит человек в социуме, где он находится в обществе, как он оценивает процесс самоутверждения в окружающем мире и как он чувствует или понимает смысл жизни. «Удовлетворение всем жизненным циклом, успешное проявление потенциала и удовлетворение потребностей в самореализации особенно важны» [19, с.246].

Э. Динер в своих исследованиях выявил наибольшее влияние на субъективное благополучие индивидуально-личностных особенностей и эмоциональных проявлений людей [19, с.249].

Другие авторы также проводили исследовательскую деятельность по факторам субъективного благополучия. Такой автор как, Р.М. Шамионов выделил следующие факторы удовлетворённости [44, с. 99]:

- мотивационные (достижение, признание, качество жизнедеятельности),
- содержательные (содержание жизни и деятельности, взаимоотношения с другими);
- гигиенические (условия жизни и деятельности);
- когнитивные (знание о мире, о себе, о жизни и деятельности, их соотнесение и оценка);
- эмоциональные (локус между валентностями отношения к себе, миру, жизни и деятельности и отражение внешней оценки).

А.Н. Кужильная к субъективным факторам благополучия относит индивидуально психологические особенности личности [23]:

- эмоционально-волевая составляющая (длительность, выраженность, устойчивость переживаний, чувств и эмоций; удовлетворенность различных аспектов жизнедеятельности личности);
- мотивационная составляющая (ценностные ориентации, установки и стремления);
- когнитивная составляющая (способность анализировать и интерпретировать события жизни; способность к рефлексии).

Объективными факторами субъективного благополучия являются различные явления окружающей среды, которые по-разному влияют на человека в зависимости от их значения для него [22].

Н В. Андрееenkova определила, что объективные факторы опосредуются личностными ценностями человека: чем больше значения имеют для человека межличностные отношения, брак, тем сильнее это будет отражаться на субъективном благополучии [2].

Еще одним немаловажным фактором субъективного благополучия является удовлетворенность трудовой деятельности человека. Удовлетворенность работой имеет влияние на уровень субъективного благополучия в том случае, когда человек получает моральное удовлетворение от работы, вовлечен в рабочий процесс [35].

На удовлетворенность работой влияет и такой фактор как трудовые ценности [54]. К трудовым ценностям относятся такие характеристики как уровень дохода, ощущение безопасности, условия труда, а также сам процесс труда, вовлеченность работника, его возможность творческой самореализации на работе. В большей степени, на уровень субъективного благополучия будут влиять именно те трудовые ценности, которые будут удовлетворять базовые психологические потребности в автономии и компетенции [31, с.105].

Кроме этого, на удовлетворенность работой влияют и содержание работы, уровень квалификации [6]. Чем выше уровень квалификации, тем больше работники чувствуют удовлетворение от своей работы и тем больше продуктивности и результатов они показывают. [24].

Однако продуктивность работы может определяться и по объективным показателям, таким как текучка кадров, прогулы, оценка деятельности работника со стороны руководителя.

По мнению Т.А. Джаджа, удовлетворенность работой – это отношение, которое ведет к определенному поведению. Следовательно, сотрудники с позитивным отношением к работе будут демонстрировать позитивное поведение, что, в свою очередь, повлияет на высокую производительность труда. Следовательно, независимо от характера выполняемой работы, удовлетворенность обеспечит высокие показатели производительности.

Кроме того, по данным проведенных в этой области исследований, установлено, что комфортное чувство человеком самого себя в общественной деятельности и проявление социальной активности способны вызывать у него ощущение счастья и благополучия. Соответственно, люди, испытывающие положительные эмоции проявляют большую склонность к совместной работе и сотрудничеству в зависимости от поставленной задачи и от поведения партнеров.

Р. Лукас и Э. Динер также утверждают, что продуктивность сотрудника может зависеть от позитивного социального контакта [40, с.27].

Э. Динер и Ф. Фудзита в своих исследованиях выявили, что люди, проявляющие больше положительных эмоций, были оценены семьей и друзьями более уверенно и позитивно [12]. Следовательно, можно сделать вывод о том, что позитивные эмоции могут повлиять на уверенность в себе и самооценку человека. Высокая самооценка также может влиять на мотивацию сотрудников для достижения профессиональной деятельности.

Т.А. Джадж считает, что уверенность в себе, высокая самооценка может являться одним из факторов показателей эффективности работы сотрудников организации. И, напротив,

завышенная самооценка может привести к снижению показателей эффективности работы, так как завышенная самооценка может спровоцировать неконструктивные формы взаимодействия в рабочем процессе в виде чрезмерной конкуренции, проявлению недоброжелательности во взаимодействиях с коллегами [40, с. 29].

Р. Лукас и Э. Динер считают, что счастливые люди наслаждаются жизнью, чувствуют себя более уверенно и даже привлекают других с целью социального контакта [12]. Когда социальные связи являются неотъемлемой частью их работы, это позволяет счастливым людям показывать лучшие результаты.

Теоретический анализ исследований субъективного благополучия показал, что это продукт отношений между человеком и человеком, внешних вещей и явлений, и прямых отношений между человеком и самим собой [17].

В качестве основных факторов, обуславливающих субъективное благополучие сотрудника организации, могут выступать уровень самооценки, субъективное положительное отношение к работе, проявляющееся в позитивных эмоциях к определенным рабочим условиям (контакт с клиентами, отношения с коллегами, общая удовлетворенность статусом в организации).

### ***1.3 Роль психологического благополучия личности в профессиональной деятельности***

Психологическое благополучие является важным элементом профессионального благополучия и здоровья личности.

По проведенным исследованиям, работники, испытывающие «удовлетворение», «счастье» показывают больше высоких результатов и продуктивности [57].

Часто в исследованиях удовлетворенность работой связывают с показателями субъективного профессионального благополучия [49].

Под удовлетворенностью работой Е.А. Локк понимал результат оценки своей работы, которая позволяет достичь определенных ценностей, связанных с работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида» [18 с.19].

В.Я. Ядов и А.А. Киссель определяли удовлетворенность работой как результат приспособления работника к условиям труда и оценкой удовлетворения своих потребностей в профессиональной деятельности [46].

П.Э. Спектор под удовлетворенностью работой понимал проявление эмоционального отношения человека к работе по принципу «нравится она ему или нет». [57]

Н. Шмитт, Т.А. Дзадждж считали, что такие понятия как «удовлетворенность жизнью» и «удовлетворенность работой» взаимосвязаны. Человек, удовлетворенный жизнью будет удовлетворен и работой [51].

К. Данна и Р.В. Гриффин в своих исследованиях по психологическому благополучию в профессиональной деятельности выделяли влияния проявление стресса, тревожного состояния, утомляемости, профессионального выгорания. Снижения состояния стресса, тревоги у работников благоприятно сказывалось на состоянии психологического благополучия на работе [48].

С. Фриц и С. Зоннентаг в своих исследованиях выявили влияние профессионального выгорания на психологическое благополучие. Работники, не имеющие синдром профессионального выгорания, испытывали психологическое благополучие на работе, в отличие от тех работников, у которых синдром профессионального выгорания был определен [48].

Ж. Э. Робертс, С.А. Янг, С.П. Паркер в своих исследованиях также определили отсутствие профессионального выгорания, тревоги и стресса у работников довольных своей жизнью и работой в целом [51].

Анализ научной психологической литературы показал, что существует несколько теорий по понимаю причин удовлетворенности работой: [50]

Ситуационные теории видят влияние условий и содержание работы на удовлетворенность работой;

Диспозиционные подходы видят влияние самой личности, ее психологического характера на удовлетворенность работой;

Личностно-ситуативные теории предполагают, что на удовлетворенность работой влияют два фактора: ситуативные и личностные;

Двухфакторная теория Ф. Герцберга (ситуационный подход) предполагает, что на удовлетворенность работой влияют мотивационные и гигиенические факторы. Мотивирующими факторами для работника могут являться: высокие результаты работника по оценке руководства, предоставление работнику возможности творчески подходить к выполнению заданий, предоставление карьерного роста [53].

Гигиеническими факторами для работника выступают: заработная плата, социальный статус, политика организации, отношения в коллективе, влияние рабочего процесса на личную жизнь работника, стиль руководства [52].

Ж. Р. Хекман, Г.Р. Олдхэм считали, что определенные условия труда будут мотивировать работника тем самым вести его к удовлетворенности работой. Работа, в которой будет сочетаться овладение различными навыками, многозадачность, творческий подход, одобрение

инициативности работника, будет обеспечивать больше удовлетворения, чем работа, не имеющая данных характеристик [52].

Окружающая рабочая среда влияет на качество работы, но мотивация и производительность повышается в зависимости от соответствия между характеристиками работы и ценностями человека. [55].

Л. Мойнихан считает, что межличностные отношения, проявление лидерства между работниками может влиять на производительность и удовлетворенность работой. Рабочие отношения, как и любой вид других отношений состоят из поведенческих, аффективных и когнитивных компонентов. Эти компонентами являются ключевыми детерминантами межличностного взаимодействия между работниками [56].

А. Бандура в своих исследованиях также подчеркивал роль внутриличностных факторов на удовлетворенность работой. Положительное отношение работника к своей работе, насколько значимым работником он себя ощущает, будет влиять на производительность и качество исполняемой работы, так как работник будет иметь мотивацию быть эффективным, тем самым повышая возможность находить удовлетворение от своей работы [55].

А.Л. Кристоф предполагал, что связь между потребностями или ценностями работника, а также индивидуальные и организационные результаты зависят от различных характеристик работы или организации в целом [55].

С. Л. Хулин и М. Розновский определяют удовлетворенность работой как сбалансированность между входными и выходными ролями. Под входными ролями понимается обучение, опыт работы, прилагаемые усилия. Под выходными ролями понимается заработная плата, социальный статус, условия труда. Чем больше выходных ролей, тем больше работник получает удовлетворения [51].

К. Данна и Р.В. Гриффин считают, что общее психологическое благополучие состоит из благополучия в контексте работы и за ее пределами [48].

Шамянов утверждает, что удовлетворенность работой проявляется в эмоционально-оценочном отношении личности к работе и условиям труда и рассматривает ее как субъективное благополучие в профессиональной деятельности [44, с.147].

Э. Динер в своих исследованиях работник имеет высокий уровень субъективного благополучия, связанного с работой, если: удовлетворен работой и испытывает частые положительные эмоции и редкие негативные эмоции. Работники, испытывающие в основном негативные эмоции на работе, могут страдать от выгорания и трудоголизма [49, с.65].

П. Коттон также считает, что высокий уровень профессионального благополучия значительно влияет на производительность труда. Профессиональное благополучие зависит от

организационных и личностных факторов, которые непосредственно оказывают на профессиональное благополучие влияние [47]. Тем самым, наибольшее влияние оказывают личностные факторы, а не организационные.

М.Л. Шульц и К. Рут в своей работе выделяют шесть компонентов профессионального благополучия: позитивные отношения в организации, профессиональное самопринятия, профессиональная автономность, профессиональные цели, компетентность в общении с окружающими, профессиональное развитие [33, с.172].

Таким образом, удовлетворенность трудом отражает психологическое благополучие личности в профессиональной деятельности. Психологическое благополучие в значительной степени отражается и на производительности труда, и на эффективной профессиональной деятельности сотрудника организации. Отсутствие психологического благополучия личности негативно сказывается на всех сферах деятельности человека, в том числе и на профессиональную.

### **Выводы по первой главе**

1. На основе теоретического анализа литературы по проблеме социально-психологических факторов субъективного благополучия сотрудников организации было раскрыто и обосновано понятие «субъективное благополучие», показана сложность и его неоднозначность в связи с большим количеством определений субъективного благополучия на основе множества трактовок. Можно утверждать об отсутствии общего определения субъективного благополучия.

2. Рассмотренное субъективное благополучие личности детерминируется социальными и психологическими факторами. В качестве основных факторов могут выступать уровень самооценки, субъективное положительное отношение к работе, проявляющееся в позитивных эмоциях к определенным рабочим условиям.

3. В профессиональной деятельности сотрудника организации психологическое благополучие является неотъемлемым элементом в ощущении удовлетворения работой, а также показателем высокой работоспособности и эффективности в рабочем процессе.



## 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕДИКТОРОВ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

### 2.1 Организация и методы исследования социально-психологических предикторов субъективного благополучия сотрудников организации

Цель исследования – выявление социально-психологических предикторов субъективного благополучия сотрудников организации.

Задачи исследования:

1. Провести эмпирическое исследование субъективного благополучия сотрудников организации.

2. На основе анализа эмпирического исследования охарактеризовать социально-психологические факторы, влияющие на субъективное благополучие сотрудников организации.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что уровень субъективного благополучия сотрудников организации зависит от специфических социально-психологических факторов, к числу которых относятся: автономность, уверенность в себе, характер социальных отношений, возможности для личностного роста и достижения целей.

Предикция субъективного благополучия сотрудников организации определяется в большей степени особенностями смысловой сферы личности, а также специфическими проявлениями коммуникативных, когнитивных и эмоциональных свойств личности.

Опытно-экспериментальную базу исследования составили сотрудники ГБУСО «Психологический центр «Альгис». Всего в эксперименте приняли участие 50 человек.

В психологии существует огромное количество диагностических методов, благодаря которым можно исследовать данный феномен. Как правило, в исследованиях используется целый комплекс методов: анкетирование, наблюдение, интервью, опросники.

Для диагностики субъективного благополучия сотрудников организации и его социально-психологических предикторов использовались следующие психодиагностические методики:

- Методика К. Рифф «Шкалы психологического благополучия» в адаптации Т.П. Фесенко, Т.Д. Шевеленковой;
- Шкала субъективного благополучия М.В. Соколовой;
- Опросник межличностных отношений В. Шутца (под ред. А.А. Рукавишникова);
- Методика определения доминирующего состояния Л.В. Куликова;
- Опросник «Невротические черты личности» (Л.И. Вассерман, Б.В. Иовлев, О.Ю. Щелкова, К.Р. Червинская);

- «Шкала базисных убеждений» Р. Янова-Бульмана в адаптации О.А. Кравцовой.

*Методика К. Рифф «Шкалы психологического благополучия» в адаптации Т.П. Фесенко, Т.Д. Шевеленковой.*

Данная методика адаптирована и валидизирована Т.П. Фесенко и Т.Д. Шевеленковой на русскоязычный вариант от методики «Шкалы психологического благополучия» К. Риффа. Направлена на диагностику актуального психологического благополучия.

Бланк ответов состоит из 84 утверждений, касательно того, как человек относится к своей жизни. Ответ на утверждение заносится в бланк по 6-балльной шкале (1,2,3,4,5,6). Если испытуемый полностью согласен, ставится (6); согласен (5); скорее согласен (4); скорее не согласен (3); не согласен (2); полностью не согласен (1) (приложение 1).

При обработке результатов часть ответов переводится в баллы, равные числовому количеству ответов в бланке, другая часть ответов переводится в баллы по противоположным значениям. (приложение 1). Затем подсчитываются сырые баллы по основным шкалам: «Позитивные отношения», «Автономия», «Управление средой», «Личностный рост», «Цели в жизни», «Самопринятие» в соответствии с ключом (приложение 1). После подсчета баллов по основным баллам подсчитываются сырые баллы по дополнительным шкалам: «Баланс аффекта», «Осмысленность жизни», «Человек как открытая система». При интерпретации результатов, шкалы с наибольшими набранными значениями будут свидетельствовать о выраженности данной составляющей психологического благополучия у испытуемого.

*Шкала субъективного благополучия М.В. Соколовой.*

Данный тест разработан А. Перуэ-Баду и адаптирован на русскоязычный вариант М.В. Соколовой. Направлен на диагностику эмоционального компонента субъективного благополучия. Субъективное благополучие определяется по трем критериям: ощущение благополучия за счет обладания социально-значимыми качествами, системой ценностей; ощущение удовлетворенности жизнью в целом; преобладающие в жизни больше положительные эмоции, приятные эмоциональные переживания.

Тестовый материал состоит из 17 утверждений. Ответ на утверждение заносится в бланк по 7-балльной шкале (1,2,3,4,5,6,7). Если испытуемый полностью согласен, ставится (1); согласен (2); более или менее согласен (3); затрудняюсь ответить (4); более или менее не согласен (5); не согласен (6); полностью не согласен (7) (приложение 1).

При обработке результатов часть ответов переводится в баллы, равные числовому количеству ответов в бланке, другая часть ответов переводится в баллы по противоположным значениям. (приложение 1). Баллы по равным и противоположным значениям суммируются. Итоговый балл переводится в звезды в соответствии с ключом (приложение 1). 17 утверждений

соответствуют 6 пунктам: «Напряженность и чувствительность», «Признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику», «Измерение настроения», «Значимость социального окружения», «Самооценка здоровья», «Степень удовлетворенности повседневной деятельностью». При интерпретации результатов, наибольшее количество набранных баллов по пунктам будет свидетельствовать о выраженности данных характеристик у испытуемого.

*Опросник межличностных отношений В. Шутца (под ред. А.А. Рукавишников).*

Методика разработана В. Шутцем. Направлена на измерение аспектов межличностных отношений и коммуникативных особенностей человека. Методика основана на теории межличностных отношений В. Шутца, идея которой заключается в том, что человек выбирает свой способ социальной ориентации, определяющей его межличностное поведение. Методика определяет поведение человека на основе трех потребностей: включения, контроля и аффекта.

Бланк ответов состоит из 54 утверждений. Ответы с 1 по 16 утверждений и с 41 по 54 утверждений заносится в бланк по 6-балльной шкале: обычно(1), часто(2), иногда(3), по случаю(4), редко(5), никогда(6). Ответы с 17 по 40 утверждений заносится по 6-балльной шкале: большинству людей(1), многим(2), некоторым людям(3), нескольким людям(4), одному двум людям(5), никому(6) (приложение 1).

При обработке результатов, совпадение с ответом оценивается 1 баллом. Если ответ не совпадает с ключом оценивается 0 баллов.

При интерпретации результатов, наибольшее количество набранных баллов по одной из 6 шкал будет свидетельствовать о применении соответствующего поведения испытуемым. Если набрано очень мало или, наоборот очень много баллов, это будет говорить о компульсивном характере испытуемого. Низкие и высокие набранные баллы будут свидетельствовать о выборе направления в поведении испытуемого. Средние набранные баллы будут свидетельствовать о тенденции испытуемого к выбору поведения как по низким баллам, так и по высоким.

*Методика определения доминирующего состояния Л.В. Куликова*

Данная методика направлена на диагностику доминирующего психического состояния.

Бланк ответов состоит из 42 утверждений, описывающих состояния, поведения, отношения человека к различным явлениям. Ответ на утверждение заносится в бланк по 7-балльной шкале (1,2,3,4,5,6,7). Если испытуемый полностью согласен, ставится (7); согласен почти полностью (6); согласен более чем на половину (5); согласен наполовину (4); согласен почти наполовину (3); согласен в малой степени (2); полностью не согласен (1) (приложение 1).

При обработке результатов сырые баллы переводятся в Т-баллы. Средние значения равны 50 Т-баллов, 55 Т-баллов и более являются повышенными значениями, если набрано 45

и менее Т-баллов, то значения пониженные. Набранные более 60 Т-баллов являются высокими значениями, если набрано ниже 40 Т-баллов, то значения являются низкими.

При интерпретации результатов количество набранных баллов сопоставляется по 7-ми шкалам в соответствии с ключом: «Активное-пассивное отношение к жизненной ситуации», «Бодрость-уныние», «Тонус: высокий-низкий», «Спокойствие-тревога», «Устойчивость-неустойчивость эмоционального тона», «Удовлетворенность-неудовлетворенность жизнью в целом», «Положительный-отрицательный образ самого себя» (приложение 1).

*Опросник «Невротические черты личности» (Л.И. Вассерман, Б.В. Иовлев, О.Ю. Щелкова, К.Р. Червинская)*

Опросник разработан Х.Д. Хансеном и адаптирован на русскоязычный вариант Г.Х. Бакировой. Опросник направлен на диагностику общего уровня и структуры черт личности, которые связаны с развитием невротических и психосоматических нарушений.

Бланк ответов состоит из 119 утверждений, из которых образуется 9 шкал: «Неуверенность в себе», «Познавательная и социальная активность», «Невротический сверхконтроль поведения», «Аффективная неустойчивость», «Интровертированная направленность личности», «Ипохондричность», «Социальная неадаптивность», «Симуляция», «Диссимуляция».

При обработке результатов сначала в соответствии с ключом вычисляются первичные шкальные оценки. Затем на основе первичных шкальных оценок определяется вторичная шкальная оценка, которая характеризует степень выраженности изучаемого свойства (приложение 1).

При интерпретации результатов проводится оценка всех шкал, которые можно представить в виде графического профиля. Высота профиля будет зависеть от степени выраженности невротических черт личности испытуемого.

*«Шкала базисных убеждений» Р. Янова-Бульмана в адаптации О.А. Кравцовой.*

Данная методика разработана Р. Янов-Бульман, адаптирована без стандартизации О.А. Кравцовой, затем адаптирована М.А. Падун, А.В. Котельниковой. Методика предназначена для диагностики представлений личности об окружающей действительности и о собственном Я.

Бланк ответов состоит из 37 утверждений. Ответ на утверждение заносится в бланк по 6-балльной шкале (1,2,3,4,5,6). Если испытуемый полностью согласен, ставится (6); согласен (5); в общем-то согласен (4); не совсем согласен (3); не согласен (2); полностью не согласен (1) (приложение 1).

При обработке результатов баллы по шкалам суммируются в соответствии с ключом (приложение 1). Если утверждение в ключе является противоположным значением, то значение пункта вычитается из 7. Затем сырые значения переводятся в стены.

При интерпретации результатов набранные баллы сопоставляются по шкалам: «Доброжелательность мира», «Справедливость», «Образ Я», «Удача», «Убеждения о контроле» (приложение 1). Степень выраженности по шкалам будет определяться по количеству набранных баллов испытуемого.

Для установления взаимосвязи между исследуемыми показателями использовался следующий метод математической статистики: корреляционный анализ Спирмена. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена позволяет статистически установить наличие связи между такими явлениями как уровень субъективного благополучия (X) и самооценка (Y), или уровнем субъективного благополучия (X) и степенью удовлетворенности в повседневной деятельности (Y). Корреляция будет положительной, если с увеличением переменной X переменная Y в среднем также увеличивается, а если с увеличением X переменная Y имеет в среднем тенденцию к уменьшению, то говорят о наличии отрицательной корреляции. Возможна ситуация, когда между переменными невозможно будет установить какую-либо зависимость. В этом случае говорят об отсутствии корреляционной связи. Расчет данного корреляционного анализа предполагает установление для каждого признака порядкового номера – ранга. Он может быть, как возрастающим, так и убывающим. Выполнение корреляционного анализа выполняется в несколько этапов:

Ранжирование изучаемых показателей в виде таблицы;

По полученным данным производится расчет по формуле:

1) 
$$R = 1 - \frac{6 \times \sum (D^2)}{n \times (n^2 - 1)}$$
, где n – количество ранжируемых показателей; D – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого;  $\sum D^2$  – сумма квадратов разностей рангов.

2) Нахождение уровня значимости по таблице критических значений для коэффициентов ранговой корреляции. Уровень значимости находится по числу испытуемых (n).

3) Построение «оси значимости».

Таким образом, совокупность представленных методик обеспечивает диагностику субъективного благополучия сотрудников организации и выступает основанием для реализации сравнительного статистического анализа в рамках достижения цели исследования.

## **2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования социально-психологических предикторов субъективного благополучия сотрудников организации**

Формат исследования специфики субъективного благополучия сотрудников организации и ее социально-психологических предикторов заключался в тестировании с помощью специально отобранных методик.

Основываясь на проведенном анализе, мы выделили 3 группы по показателю уровня выраженности психологического благополучия: 1 группа с высоким уровнем, 2 группа со средним уровнем, 3 группа с низким уровнем.

Анализ результатов по методике К. Рифф «Шкалы психологического благополучия» (рис. 1) показал, что по шкале «Позитивные отношения» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набран 61 балл, следовательно, данные испытуемые имеют способность выстраивать доверительные отношения с окружающими людьми, проявлять заботу и сопереживать другим людям. В группе со средним уровнем проявления психологического благополучия набрано 54,5 балла. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрано 44 балла по данной шкале, что говорит о трудностях в поддержании доверительных отношений у испытуемых, а также в наличии ограниченного количества людей для выстраивания близких, теплых взаимоотношений.

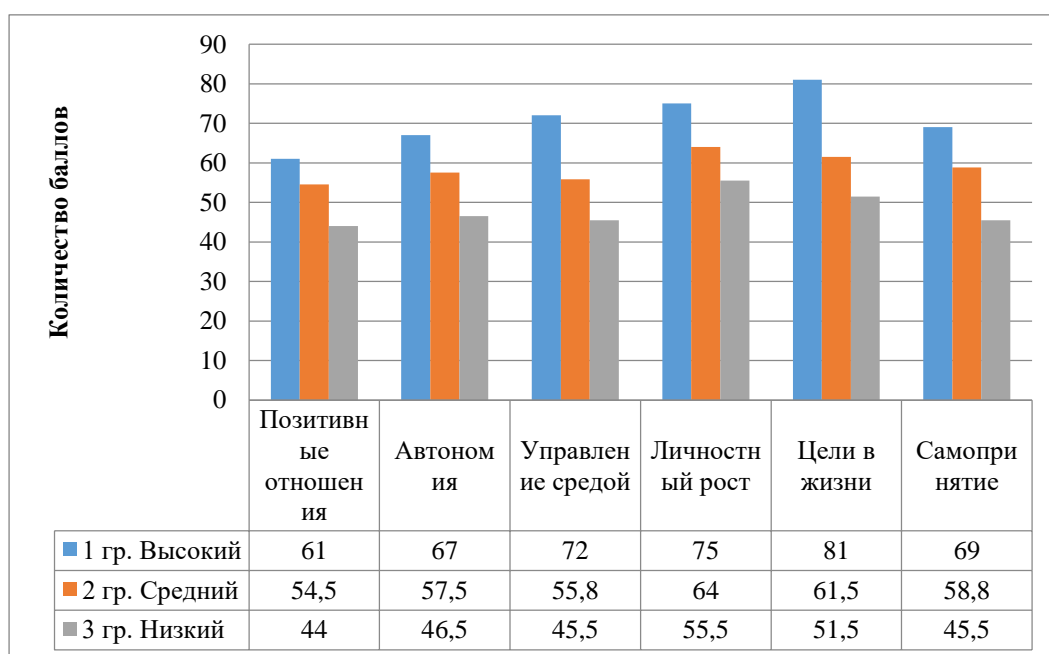


Рис.1. – Результаты диагностики уровня психологического благополучия

По шкале «Автономия» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 67 баллов, что свидетельствует о способности испытуемых противостоять мнению окружающих, и адекватно оценивать свое поведение исходя из личных критериев. По группе со средним уровнем проявления психологического благополучия набрано 57,5 баллов, что свидетельствует о проявлении самостоятельности и контроля над своим поведением у испытуемых. В группе с низким уровнем проявления психологического благополучия набрано 46,5 баллов. Испытуемые с низкими набранными баллами зависимы от мнения окружающих, им сложно организовывать свои ежедневные дела, часто такие люди приписывают все свои достижения и неудачи внешним обстоятельствам, косвенным образом влияющих на них.

По шкале «Управление средой» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 72 балла, что свидетельствует об умении контролировать деятельность и свое окружение, и находить те пути решения проблем, которые могут привести к наибольшей выгоде. В группе со средним уровнем проявления психологического благополучия набрано 55,8 баллов. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 45,5 баллов, что свидетельствует о наличии трудностей в организации своей деятельности у испытуемых, а также неспособности эффективно использовать предоставляющиеся возможности.

По шкале «Личностный рост» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 75 баллов, что свидетельствует о желании сотрудников постоянно развиваться, реализовывать свой потенциал. В группе со средним уровнем проявления психологического благополучия набрано 64 балла, что также свидетельствует о потребности самореализации у сотрудников. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 55,5 баллов, что говорит о не стремлении сотрудников к самореализации, не желании развивать свои навыки.

По шкале «Цели в жизни» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 81 балл. Испытуемые с высокими набранными значениями непрерывно стремятся к саморазвитию и познанию окружающей действительности, четко имея свои цели в жизни. В группе со средним уровнем проявления психологического благополучия набрано 55,8 баллов, что также говорит о наличии жизненных целей у сотрудников и стремлении достигать намеченных планов. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 51,5 баллов, что свидетельствует об отсутствии смысла жизни, целей в жизни, а также перспективной направленности на будущее.

По шкале «Самопринятие» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 69 баллов, что говорит о положительном отношении испытуемых к себе, принятии своих черт, как положительных, так и отрицательных. В группе со средним уровнем проявления психологического благополучия набрано 58,8 баллов. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 45,5 баллов, что говорит о том, что сотрудники разочарованы своими действиями и поступками в прошлом, а также не принимают в себе некоторые качества, желая быть другими.

По шкале «Психологическое благополучие» в группе с высоким уровнем его проявления набрано 425 баллов. В группе со средним уровнем проявления психологического благополучия набрано 353,2 баллов. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 288,5 баллов.

Анализ результатов по методике субъективного благополучия М.В. Соколовой (рис. 2) показал, что в группе с высоким и низким уровнем проявления психологического благополучия по шкале «Напряженность и чувствительность» набрано 12 баллов, что говорит об отсутствии депрессивных и пессимистичных настроях у испытуемых. В группе со средним уровнем проявления психологического благополучия набрано 10,2 баллов, что говорит о незначительном ощущении чувства беспокойства и тревоги у испытуемых.

По шкале «Психоэмоциональная симптоматика» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 4 балла, что говорит о наличии эмоциональных переживаний у испытуемых, а также наличия трудностей в управлении своими эмоциями.

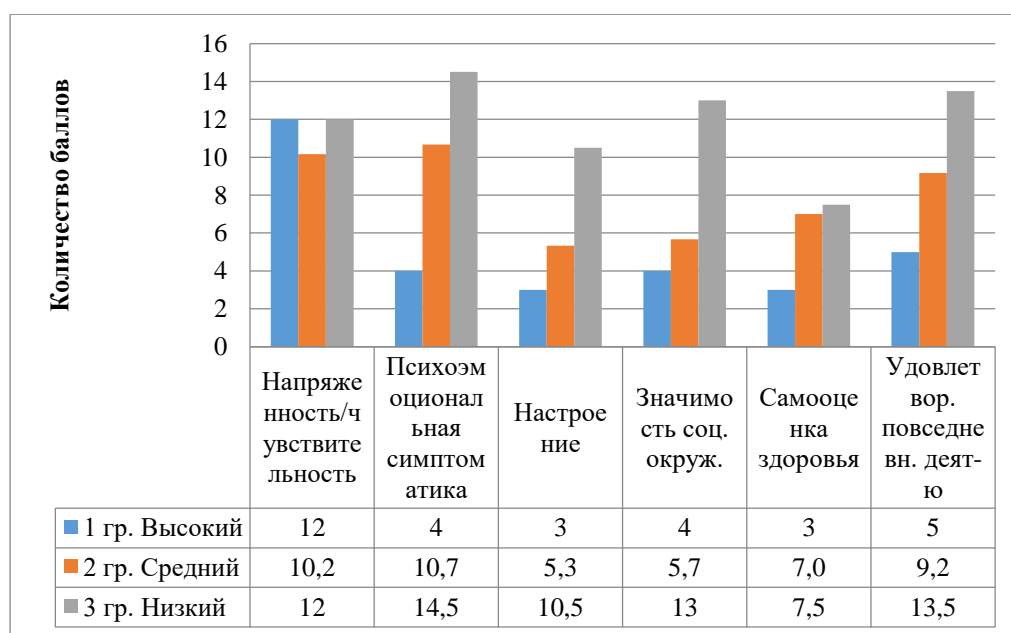


Рис.2 – Результаты диагностики уровня субъективного благополучия сотрудников организации

Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 14,5 баллов, что свидетельствует об отсутствии эмоциональных переживаний среди опрошенных испытуемых.

По шкале «Изменение настроения» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 3 балла, что свидетельствует о быстрой смене настроения у испытуемых. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 10,5 баллов, что свидетельствует о стабильности в проявлении настроения.

По шкале «Значимость социального окружения» в группе с высоким уровнем психологического благополучия набрано 4 балла, что говорит об отсутствии потребности у испытуемых влиять на окружение. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 13 баллов, что говорит о потребности у испытуемых принадлежать какой-либо социальной группе и быть востребованным в ней, а также о способности в создании доверительных отношений с окружающими людьми.



По шкале «Самооценка здоровья», группа с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрала 3 балла, что свидетельствует о неудовлетворительной оценке своего физического и душевного самочувствия среди испытуемых. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 7,5 баллов, что свидетельствует о положительной оценке среди испытуемых своего самочувствия, наличия активности.

По шкале «Степень удовлетворенности повседневной деятельностью» группа с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрала 5 баллов, что свидетельствует о неудовлетворенности своим положением среди испытуемых. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 13,5 баллов, что говорит об удовлетворенности своим положением среди опрошенных сотрудников.

Анализ результатов по опроснику межличностных отношений В. Шутца (рис. 3) показал, что группа с высоким уровнем проявления психологического благополучия по шкале «Включение» (выраженное поведение) набрала 6 баллов, что свидетельствует о комфортном чувствовании себя испытуемых в окружении людей. По шкале «Включение» (требуемое поведение) группа с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрала 4 балла, что говорит о потребности испытуемых в принятии окружающих людей.

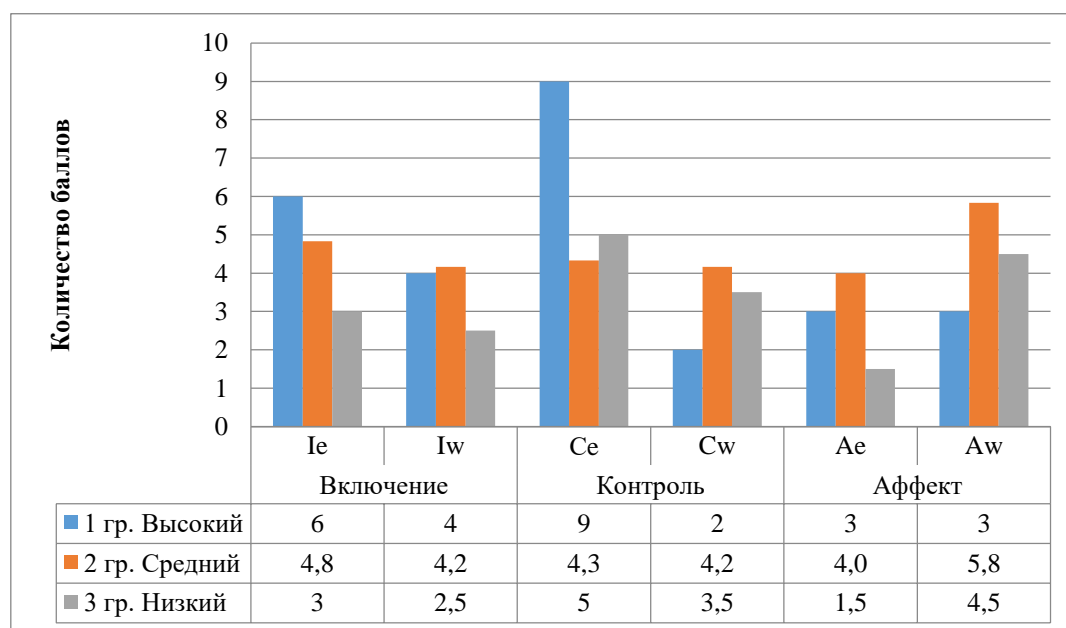


Рис.3. – Результаты диагностики способов поведения при межличностных отношениях сотрудников организации

Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия по шкале «Включение» (выраженное поведение) набрала 3 балла, следовательно, испытывают дискомфорт, находясь среди большого количества людей. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия по шкале «Включение» (требуемое поведение) набрала 2,5 баллов, следовательно, испытуемые чувствуют себя комфортно среди небольшого количества людей.

По шкале «Контроль» (выраженное поведение) группа с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрала 9 баллов. Такие люди обычно берут инициативу на себя, стремятся к руководству, проявляют ответственность и стараются принимать решения, не опираясь на мнения других людей. По шкале «Контроль» (требуемое поведение) группа с высоким и низким уровнем проявления психологического благополучия набрали 4баллов и 2,5 баллов, что говорит о трудностях в управлении над своими эмоциями среди испытуемых. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия по шкале «Контроль» (выраженное поведение) набрала 5 баллов. Такие люди не принимают самостоятельных решений, полагаясь на решения авторитетных для них людей, при этом получая порученные задачи, могут хорошо с ними справляться.

По шкале «Аффект» (выраженное поведение) и (требуемое поведение) группа с высоким и низким уровнем проявления психологического благополучия набрали 3 балла и 1,5 балла, следовательно, испытуемые при установлении близких отношений избирательны и осторожны в проявлении эмоций и чувств.

Анализ результатов по методике определения доминирующего состояния Л.В. Куликова (рис. 4) показал, что группа с высоким уровнем проявления психологического благополучия по шкале «Активное-пассивное отношение к жизненной ситуации» набрала 43 балла, следовательно, сотрудники оценивают свои способности на высоком уровне, смотрят на вещи с оптимизмом, готовы к достижению своих целей и решению жизненных проблем.

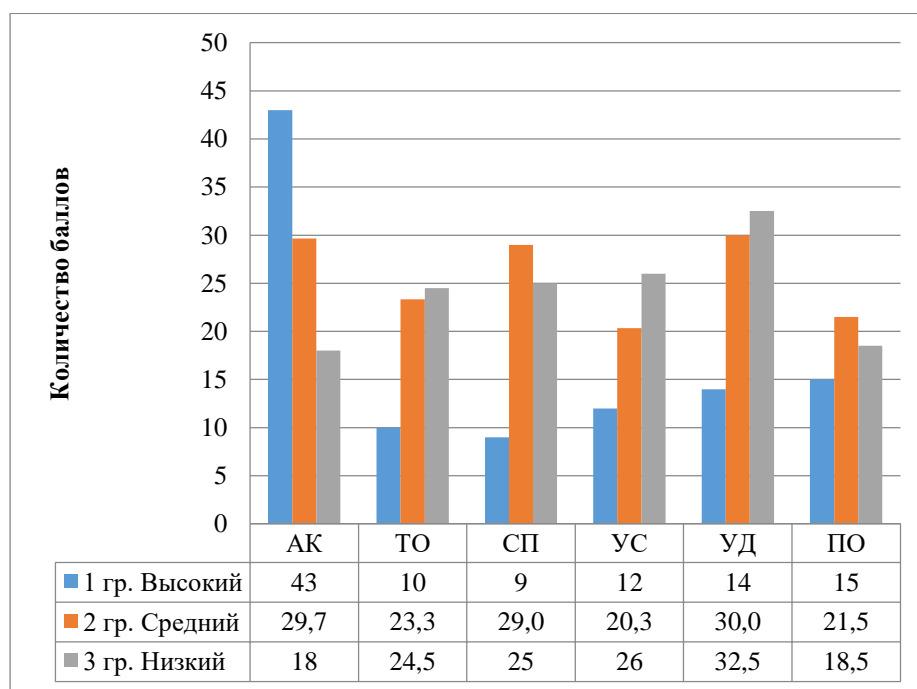


Рис.4. – Результаты диагностики доминирующего состояния сотрудников организации

Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 18 баллов, что свидетельствует о наличии пессимистичного настроения на жизненные ситуации, трудностях в преодолении препятствий.

По шкале «Тонус высокий-низкий» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 10 баллов, что говорит о повышенной утомляемости среди испытуемых. В группе с низким уровнем проявления психологического благополучия набрано 24,5 баллов, что свидетельствует о проявления у испытуемых активности и работоспособности.

По шкале «Спокойствие-тревога» группа с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрала 9 баллов, что свидетельствует о наличии тревоги у испытуемых, ощущение неблагоприятного исхода в достижении целей или решения жизненных ситуаций. В группе с низким уровнем проявления психологического благополучия набрано 25 баллов, что свидетельствует о наличии уверенности в своих силах, отсутствия беспокойства по решению жизненных задач.

По шкале «Устойчивость-неустойчивость эмоционального тона» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 12 баллов, что говорит об изменчивости настроения, проявлении раздражительности испытуемых. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 26 баллов, следовательно, испытуемые обладают хорошей эмоциональной устойчивостью, в состоянии преобладания эмоций в поведении проявляют сдержанность, адекватность восприятия происходящего.

По шкале «Удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 14 баллов, следовательно, сотрудники организации в целом довольны своей жизнью, самореализованы. В группе с низким уровнем проявления психологического благополучия набрано 32 балла, что также говорит об удовлетворенности жизнью сотрудников, ощущению личностной успешности.

По шкале «Положительный – отрицательный образ себя» в группах с высоким и низким уровнем проявления психологического благополучия набрали 15 баллов и 18,5 баллов, что свидетельствует об адекватном восприятии сотрудниками себя как личности, принятии в себе как положительных, так и отрицательных качеств.

Анализ результатов по опроснику «Невротические черты личности» (рис. 5) показал, что в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия по шкале «Неуверенность в себе» набрано 5 баллов, что свидетельствует о наличии уверенности у испытуемых к себе. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 44 балла, что говорит о наличии критичного отношения к себе у испытуемых, тревожности, сложности в принятии решений.

По шкале «Познавательная и социальная пассивность» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 96 баллов, что свидетельствует о выраженности у испытуемых интеллектуальных способностей, стремления к познанию окружающей действительности. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 50,5 баллов, что говорит о пассивности в поиске различной информации у испытуемых; потребность в постоянном самопознании отсутствует.

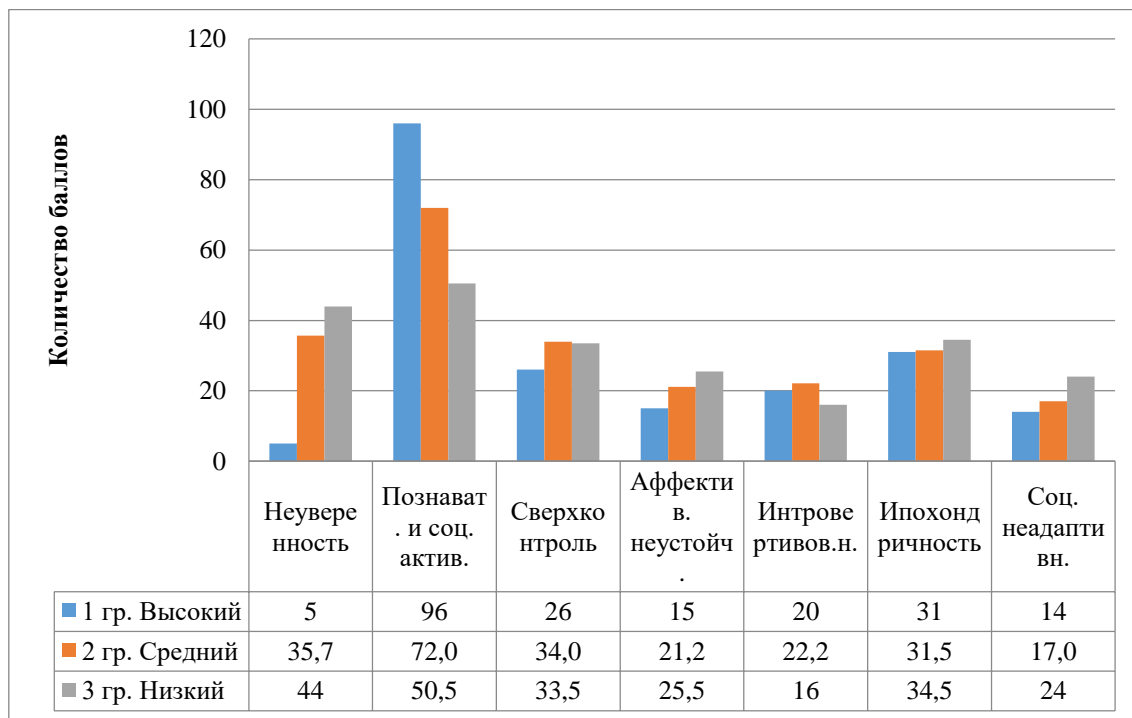


Рис.5. – Результаты диагностики невротических черт личности сотрудников организации

По шкале «Невротический сверхконтроль поведения» в группах с высоким и низким уровнем проявления психологического благополучия набрано 26 баллов и 33,5 баллов. Набранные значения отражают стремление респондентов к скрупулезному планированию действий, тщательному обдумыванию поступков, проявлению педантичности.

По шкале «Аффективная неустойчивость» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 15 баллов, что говорит о способности контролировать свои эмоции при взаимодействии с людьми. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 25,5 баллов, что говорит о возможных проявлениях у сотрудников раздражительных реакций в фрустрирующих ситуациях.

По шкале «Интровертированная направленность личности» в группах с высоким и низким уровнем проявления психологического благополучия набрано 20 баллов и 16 баллов, соответственно потребность в отстраненном социальном взаимодействии среди испытуемых отсутствует.

По шкале «Ипохондричность» в группах с высоким и низким уровнем проявления психологического благополучия набрано 31 балл и 34,5 баллов, соответственно выраженный чрезмерный контроль над своим состоянием у испытуемых отсутствует. Можно говорить, об отсутствии данной невротической черты у испытуемых.

По шкале «Социальная неадаптивность» в группах с высоким и низким уровнем проявления психологического благополучия набрано 14 баллов и 24 балла, следовательно, выраженные признаки социальной адаптации у испытуемых отсутствуют. Результаты обработки данных представлены на рис. 5.

Анализ результатов по методике «Шкала базисных убеждений» Р. Янова-Бульмана (рис. 6) показал, что группы с высоким и низким уровнем проявления психологического благополучия по шкале «Доброжелательность мира» набрали 33 балла и 27,5 баллов, что говорит о положительном отношении испытуемых к окружающему миру, веру в лучшее.

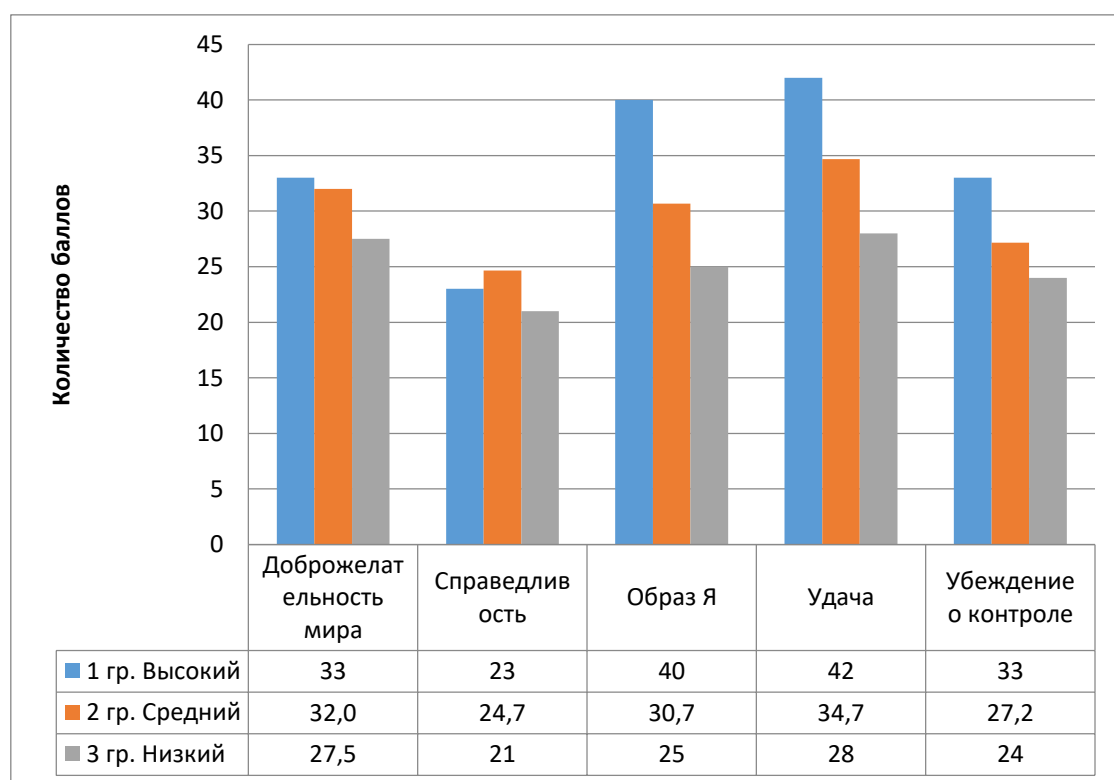


Рис.6. – Результаты диагностики базисных убеждений сотрудников организации

По шкале «Справедливость» группы с высоким и низким уровнем проявления психологического благополучия набрали 23 балла и 21 балл, соответственно испытуемые убеждены в том, что все жизненные ситуации происходят в соответствии с совершаемыми действиями и поступками.

По шкале «Образ Я» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 40 баллов, следовательно, испытуемые оценивают себя как человека, достойного уважения и любви, с преобладанием больше положительных черт, чем отрицательных.

Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 25 баллов, что свидетельствует о самокритичном отношении к себе, непринятии определенных имеющихся качеств в себе.

По шкале «Удача» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 42 балла, следовательно, испытуемые оценивают себя как человека, обладающего везением при всей совершаемой ими деятельностью. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 28 баллов, что свидетельствует об убеждении испытуемых о недостатке собственного везения при любых начинаниях.

По шкале «Убеждение о контроле» в группе с высоким уровнем проявления психологического благополучия набрано 33 балла, следовательно, испытуемые убеждены в том, что могут контролировать все, что с ними происходит. Группа с низким уровнем проявления психологического благополучия набрала 24 балла, что свидетельствует об отсутствии контроля у сотрудников над происходящими событиями в их жизни.

С целью подтверждения или опровержения предположения о том, что субъективное благополучие сотрудников связано с социально-психологическими факторами, мы воспользовались подсчетом значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Сопоставление показателей проводилось по полученным у испытуемых результатам уровня субъективного благополучия и социально-психологических факторов.

Корреляционный анализ, проведенный на выборке испытуемых, позволил выявить сильные и прямые корреляционные связи между психологическим благополучием и автономией ( $r=0,950$ ,  $p\leq 0.05$ ), психологическим благополучием и жизненными целями ( $r=0,921$ ,  $p\leq 0.05$ ), психологическим благополучием и личностным ростом ( $r=0,916$ ,  $p\leq 0.05$ ), психологическим благополучием и самопринятием ( $r=0,889$ ,  $p\leq 0.05$ ), психологическим благополучием и управлением средой ( $r=0,838$ ,  $p\leq 0.05$ ), психологическим благополучием и позитивным отношением ( $r=0,800$ ,  $p\leq 0.05$ ).

Положительные корреляционные связи выявлены между психологическим благополучием и выраженным поведением по шкале «Включение» ( $r=0,657$ ,  $p\leq 0.05$ ), между психологическим благополучием и требуемым поведением по шкале «Включение» ( $r=0,516$ ,  $p\leq 0.05$ ), между психологическим благополучием и выраженным поведением по шкале «Контроль» ( $r=0,430$ ,  $p\leq 0.05$ ); между психологическим благополучием и выраженным поведением по шкале «Аффект» ( $r=0,382$ ,  $p\leq 0.05$ ).

По методике определения доминирующего состояния у испытуемых выявлена сильная корреляционная связь между психологическим благополучием и активным-пассивным отношением к жизненной ситуации ( $r=0,775$ ,  $p\leq 0.05$ ).

По опроснику «Невротические черты личности» выявлена сильная корреляционная связь между психологическим благополучием и познавательной и социальной пассивностью ( $r=0,783$ ,  $p\leq 0.05$ ), а также шкалой «Интровертированная направленность» ( $r=0,437$ ,  $p\leq 0.05$ ).

По «Шкале базисных убеждений» выявлена сильная корреляционная связь между психологическим благополучием и «собственным образом Я» ( $r=0,841$ ,  $p\leq 0.05$ ), психологическим благополучием и удачей ( $r=0,777$ ,  $p\leq 0.05$ ), психологическим благополучием и степенью контроля ( $r=0,780$ ,  $p\leq 0.05$ ). Корреляционная связь выявлена между психологическим благополучием и доброжелательностью мира ( $r=0,615$ ,  $p\leq 0.05$ ), между психологическим благополучием и справедливостью ( $r=0,457$ ,  $p\leq 0.05$ ).

Обратные связи при высокой корреляционной связи выявлены между:

– уровнем психологического благополучия и настроения ( $r=-0,858$ ,  $p\leq 0.05$ ). Можно говорить о том, что чем меньше уровень психологического благополучия, тем больше подавленности, раздражительности будет испытывать сотрудник;

- между психологическим благополучием и значимостью социального окружения ( $r=-0,797$ ,  $p\leq 0.05$ );

- между психологическим благополучием и психоэмоциональной симптоматикой ( $r=-0,722$ ,  $p\leq 0.05$ );

- между психологическим благополучием и «устойчивость-неустойчивость эмоционального тона» ( $r=-0,742$ ,  $p\leq 0.05$ );

- между психологическим благополучием и «удовлетворённость-неудовлетворённость жизни в целом» ( $r=-0,717$ ,  $p\leq 0.05$ );

По опроснику «Невротические черты личности» выявлена сильная обратная корреляционная связь между психологическим благополучием и неуверенностью в себе ( $r=-0,759$ ,  $p\leq 0.05$ );

Обратная связь при умеренной корреляционной связи выявлена:

- между психологическим благополучием и самооценкой здоровья ( $r=-0,653$ ,  $p\leq 0.05$ );

- между психологическим благополучием и «высокий-низкий тонус» ( $r=-0,602$ ,  $p\leq 0.05$ );

Проведенный в рамках эмпирического исследования корреляционный анализ указывает на статистически значимое влияние таких социально-психологических предикторов на психологическое благополучие как автономия, жизненные цели, личностный рост, значимость социального окружения, устойчивость эмоционального тона, неуверенность в себе.

Таким образом, чем выше уровень автономии, уверенности в себе, эмоциональной устойчивости, активной жизненной позиции у сотрудников организации, тем выше будет их ощущение субъективного благополучия.

## **Выводы по второй главе**

1. Проведенное эмпирическое исследование позволило выявить социально-психологические факторы, такие как автономность, личностный рост, значимость социального окружения, устойчивость эмоционального тона, неуверенность в себе, которые оказывают влияние на уровень субъективного благополучия сотрудников организации.

2. В результате экспериментального исследования было выявлено, что чем выше показатели значений по данным факторам, тем большее субъективное благополучие испытывали сотрудники организации, и, наоборот.

3. Группа с низким показателем субъективного благополучия значительно отличалась от группы с высоким уровнем проявления субъективного благополучия. Было выявлено, что низкие значения по диагностике исследуемых социально-психологических факторов обуславливались отрицательной оценкой собственного состояния субъективного благополучия сотрудников. Высокие значения по социально-психологическим факторам сказывались на положительном ощущении субъективного благополучия испытуемых.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема субъективного благополучия и влияние на него социально-психологических факторов у сотрудников организации является малоизученной, в связи с этим было проведено эмпирическое исследование данных феноменов, позволившее выявить определенные социально-психологические предикторы субъективного благополучия.

Теоретический анализ психологической литературы по проблеме социально-психологических факторов субъективного благополучия сотрудников организации позволил раскрыть сущностное содержание субъективного благополучия в целом, а также выделить основные социально-психологические факторы, которые будут оказывать влияние на субъективное благополучие сотрудников в условиях их профессиональной деятельности.

Субъективное благополучие личности определяется социальными и психологическими факторами. В нашем исследовании мы выделили такие социально-психологические факторы как самооценка (уверенность в себе), положительные социальные отношения, проявление автономии, а также личностный рост, влияющие на уровень субъективного благополучия.

Также была обоснована роль психологического благополучия как необходимого элемента для ощущения удовлетворенности своей профессиональной деятельностью.

На основе проведенного нами эмпирического исследования были сделаны следующие **выводы:**

1. Выявлено, что субъективное благополучия сотрудников организации определяется социально-психологическими факторами, к числу которых относится характер социальных взаимоотношений: чем более позитивными являются отношения, чем больше удовлетворена потребность в принадлежности к социальной группе и возможность оказывать влияние на других людей, тем сильнее выражен показатель субъективного благополучия личности.

2. Предикторы субъективного благополучия сотрудников организации образуют иерархию по степени влияния соответствующей психологической или социально-психологической функции: ведущее место занимают базисные убеждения личности, включающие имплицитные представления индивида о справедливости окружающего мира и возможности контролировать события своей жизни, о собственном позитивном Я, затем идут коммуникативные свойства личности, наличие социально ориентированного поведения, и, наконец, особенности когнитивной и эмоциональной сфер, проявляющиеся в пластичности интеллектуальных процессов, познавательной активности и эмоциональной лабильности.

3. Уровень субъективного благополучия сотрудников организации зависит от таких психологических факторов, как уверенность в себе, эмоциональная устойчивость личности, удовлетворенность повседневной деятельностью: чем выше эти показатели, тем выше уровень субъективного благополучия.

4. Основными детерминантами, обуславливающими уровень субъективного благополучия, являются внутренние индивидуально-психологические и внешние социально-психологические факторы. Внутренними факторами являются самоуважение, жизнестойкость, активность, оптимистичность, высокая самооценка, способность к самоактуализации. К внешним факторам относятся высокий уровень автономности, наличие возможности для личностного роста и достижения целей.

5. Выявлено, что на уровень субъективного благополучия сотрудников организации оказывают влияние такие социально-психологические детерминанты, как готовность к сотрудничеству, ориентация на мнение окружающих, потребность в их помощи и поддержке, открытое проявление эмоций вовне и способность к установлению доверительных отношений с достаточно широким кругом лиц; пластичность и отсутствие затруднений при реализации социальных контактов, установлении новых связей.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алимбаева Р.Т., Мартаева А.У. Субъективное благополучие и удовлетворенность жизнью. // Инновационная наука. – 2016. – №11(3). – С. 142-143.
2. Андрееenkova Н.В. Сравнительный анализ удовлетворенности жизнью и определяющих ее факторов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2010. – №5(99). – С. 189-215.
3. Аргайл М. Психология счастья. – М: Прогресс, 1990. –336 с.
4. Аристотель. Никомахова этика // Соч.: В 4 т. М.: ЭКСМО-Пресс, 1984. – 830 с.
5. Батурин Н.А. Теоретическая модель субъективного благополучия // Вестник ЮУрГУ. – 2013. – № 4. – С. 4-13.
6. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью. Социологический журнал. – 1999. – №1/2. – С. 1-7. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udovletvorennost-rabotoy-na-predpriyatii-i-udovletvorennost-zhiznyu> (дата обращения 20.03.2020)
7. Богданчикова Т.В., Морозова Т.В. Роль условий труда в формировании уровня трудовой активности работников // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2017. – №4. – С. 54-63.
8. Бородкина Е.В. Осмысленность жизни как фактор субъективного благополучия // Молодой ученый. – 2009. – № 2. – С. 90-93.
9. Бочарова Е.Е. Взаимосвязь субъективного благополучия и социальной активности: кросскультурный аспект. // Известия. – 2012. – №4. – С. 20-25.
10. Бочарова Е.Е. К вопросу о внутренних детерминантах субъективного благополучия личности. // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2008. – №6(10). – С.226-230. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-vnutrennih-determinantah-subektivnogo-blagopoluchiya-lichnosti> (дата обращения: 26.02.2020).
11. Бочарова С.С. Соотношение эмоциональных и когнитивных компонентов субъективного благополучия в разных условиях социализации. // Проблемы социальной психологии личности. – 2008. – С.41-48. [Электронный ресурс]. URL: [https://psyjournals.ru/sgu\\_socialpsy/issue/30281\\_full.shtml](https://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30281_full.shtml) (дата обращения: 20.02.2020)
12. Водяха С.А. Современные концепции психологического благополучия личности. // «Дискуссия». – 2012. №2(20). – С. 132-138. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-kontseptsii-psiologicheskogo-blagopoluchiya-lichnosti> (дата обращения: 27.02.2020)

13. Воронина А.В. Проблема психического здоровья и благополучие человека: образ концепций и опыт структурно-уровневого анализа. // Сибирский психологический журнал. – 2005. – №21. – С.142-146. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-psihicheskogo-zdorovya-i-blagopoluchiya-cheloveka-obzor-kontseptsiy-i-opyt-strukturno-urovnevoego-analiza> (дата обращения: 05.03.2020)
14. Галиахметова Л.И. Благополучие, субъективное благополучие, удовлетворенность жизнью: проблема взаимосвязи // Вестник Башкирского университета. – 2015. – №2. – С. 28-36.
15. Гафурова Т.Р., Курлина К.В., Кочетова В.И. Особенности представлений о субъективном благополучии в зависимости от его уровня. [// European research. – 2016. – №3. – С. 100-105. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-predstavleniy-o-subektivnom-blagopoluchii-v-zavisimosti-ot-ego-urovnya/viewer> (дата обращения: 05.03.2020)
16. Григорова Ю.Б. Структура эмоционального благополучия. // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – №1(26) – С. 331-334. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-emotsionalnogo-blagopoluchiya/viewer> (дата обращения: 01.03.2020)
17. Долгов Ю.Н. Субъективное благополучие личности в контексте жизненных стратегий. // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. – 2013. – №32 – С.75-79. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/subektivnoe-blagopoluchie-lichnosti-v-kontekste-zhiznennyh-strategiy> (дата обращения: 24.04.2020)
18. Жуйкова М.А. Удовлетворенность трудом как объект социологического изучения. // Вестник Удмуртского университета. – 2014. – №1. – С. 18-22.
19. Зотова О.Ю., Рикель А.М., Туниянц А.А. Ситуационные и личностные факторы субъективного благополучия студентов // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». – 2017. – №4. – С. 118-134.
20. Карапетян Л. В. Теоретические подходы к пониманию субъективного благополучия. // Известия. – 2014. – №1(123). – С. 171-182. [Электронный ресурс]. URL: <http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/24003/3/iurp-2014-123-19>. (дата обращения: 25.02.2020)
21. Коржова Е.Ю. Духовно-нравственные аспекты исследования жизненного пути личности. // Вестник Русской христианской гуманитарной академии. – 2010. – №2. – С. 252-262. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/duhovno-nravstvennye-aspekty-issledovaniya-zhiznennogo-puti-lichnosti/viewer> (дата обращения: 23.02.2020)
22. Кужильная А.В. О подходах к изучению субъективного благополучия личности в зарубежных исследованиях. // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – №1(60). – С. 81-86. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-podhodah-k-izucheniyu-subektivnogo-blagopoluchiya-lichnosti-v-zarubezhnykh-issledovaniyakh>

izucheniyu-subektivnogo-blagopoluchiya-lichnosti-v-zarubezhnyh-issledovaniyah (дата обращения: 25.02.2020)

23. Кужильная А.В. Факторы субъективного благополучия личности. // Евразийский союз ученых ЕСУ: Электрон. научн. ж. – 2015. – №3-7(12). – С. 80-82. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-subektivnogo-blagopoluchiya-lichnosti/viewer> (дата обращения: 20.02.2020)

24. Курганов А.В. Проблема счастья в античной философии. // Научное сообщество студентов: междисциплинарные исследования. Серия 19. Электронный научный журнал. – 2017. – №1. – С.270-275. [Электронный ресурс]. URL: <https://sibac.info/archive/meghdis> (дата обращения: 06.02.2020)

25. Кученкова А.В. Социальное самочувствие и субъективное благополучие: соотношение понятий и способов измерения. // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». – 2016. – №2(4). – С.118-127. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-samochuvstvie-i-subektivnoe-blagopoluchie-sootnoshenie-ponyatiy-i-sposobov-izmereniya> (дата обращения: 27.02.2020)

26. Лактионова Е.Б., Матюшина М.Г. Теоретический анализ подходов к исследованию проблемы позитивного функционирования личности: счастье, психологическое благополучие, субъективное благополучие. // Известия Иркутского государственного университета. – 2018. – Т.26. – С.77-88. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskiy-analiz-podhodov-k-issledovaniyu-problemy-pozitivnogo-funktsionirovaniya-lichnosti-schastie-psihologicheskoe/viewer> (дата обращения: 07.02.2020)

27. Литвинова Н.Ю. Психологические факторы субъективного благополучия. // Известия Саратовского университета. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2015. – №2. – С.147-149. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-factory-subektivnogo-blagopoluchiya> (дата обращения: 27.02.2020)

28. Матюшкина М.Г. Основные подходы к раскрытию понятия «субъективное благополучие» в отечественной и зарубежной психологии. // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2016. – №3. – С.127-131. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-podhody-k-raskrytiyu-ponyatiya-subektivnoe-blagopoluchie-v-otechestvennoy-i-zarubezhnoy-psihologii> (дата обращения: 24.02.2020)

29. Некрасов В.В., Сушков С.В. Основные подходы к изучению субъективного благополучия в отечественной и зарубежной литературе. // Вестник университета. – 2014. – №5.

– С.231-237. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyye-podhody-k-izucheniyu-subektivnogo-blagopoluchiya-v-otechestvennoy-i-zarubezhnoy-literature/viewer> (дата обращения: 07.03.2020)

30. Орлова Д.Г. Психологическое и субъективное благополучие: определение, структура, исследования (обзор современных источников) // Вестник ПГГПУ. – 2015. – №5. – С. 28-35.

31. Осин Е.Н., Сучков Д.Д., Гордеева Т.О., Иванова Т.Ю. Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников // Журнал высшей школы экономики. – 2015. – №4. – С. 103-121.

32. Рикель А.М., Туниянц А.А., Батырова Н. Понятие субъективного благополучия в гедонистическом и эвдемонистическом подходах // Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология. – 2017. – №2 – С. 65-78.

33. Рут Е. И. Профессиональное благополучия сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки. // Организационная психология и психология менеджмента. – 2016. – №4 – С.172.

34. Руцак Е.А. Психологическое благополучие сотрудников организации // Международный научно-исследовательский журнал. – 2014. – №8 – С.125-126.

35. Соболева Н.Э. Факторы, влияющие на вклад удовлетворенности работой в удовлетворенность жизнью в России. // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2020. – №1. – С. 368-390. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliayuschie-na-vklad-udovletvorennosti-rabotoy-v-udovletvorennost-zhiznyu-v-rossii> (дата обращения: 02.03.2020)

36. Углова Т.В. Субъективные предпосылки удовлетворенности жизнью в период взрослости // Вестник Новгородского государственного университета. – 2013. – № 74. – С. 91-94.

37. Филоненко Ю.В. Факторы и компоненты субъективного благополучия научно-педагогических работников современных университетов. // Известия. – 2018. – №4. – С.161-175. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-i-komponenty-subektivnogo-blagopoluchiya-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikov-sovremennyh-universitetov/viewer> (дата обращения: 29.02.2020)

38. Фомина О.О. Благополучие личности: проблемы и подходы к исследованию в отечественной психологии //Мир науки. – 2016. – №6. – С. 1-12.

39. Хазова С.А. Личностные детерминанты удовлетворенности жизнью в затрудненных условиях развития // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Психология. Социокинетика. – 2018. – №4. – С. 245-248.
40. Хвостикова В.А. Удовлетворенность работой и субъективное благополучие как фактор эффективности деятельности организации (на примере зарубежных исследований) // Социальная психология и общество. – 2012. – №1. – С. 26-39.
41. Шавель С.А. Мотивационная сфера личностной активности // Социологический альманах. Сер. 2, Психология. – 2017. – №1. – С. 450-458.
42. Шадрин А.А. Взаимосвязь социальной фрустрированности и субъективного благополучия личности курсантов. // Вестник Самарского государственного университета. – 2014. – №9(120). – С.237-244. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-sotsialnoy-frustrirovannosti-i-subektivnogo-blagopoluchiya-lichnosti-kursantov/viewer> (дата обращения: 07.03.2020)
43. Шамионов Р.М. Критерии субъективного благополучия личности: социокультурная детерминация // Известия Саратовского университета. – 2015. – Т.4. – С. 213-217.
44. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия // Мир психологии. – 2007. – №2. – С. 143-148.
45. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы // Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2008. – С.294.
46. Ядов В. А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования. // Социологические исследования. – 1974. – №1. – С.78-87. [Электронный ресурс]. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01007036638> (дата обращения: 21.03.2020)
47. Cotton P. Occupational well-being and performance. A review of organizational health research [Electronic resource] // Australian Psychologist. – 2003. – №38(2). – P.18-127. URL: [https://www.researchgate.net/publication/227739786\\_Occupational\\_Wellbeing\\_and\\_Performance\\_A\\_Review\\_of\\_Organisational\\_Health\\_Research](https://www.researchgate.net/publication/227739786_Occupational_Wellbeing_and_Performance_A_Review_of_Organisational_Health_Research) (date of treatment 29.03.2020)
48. Danna K. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. [Electronic resource] // Journal of Management. – 1999. – №3. – P.357-384. URL: [https://www.researchgate.net/publication/247569840\\_Health\\_and\\_Well-Being\\_in\\_the\\_Workplace\\_A\\_Review\\_and\\_Synthesis\\_of\\_the\\_Literature](https://www.researchgate.net/publication/247569840_Health_and_Well-Being_in_the_Workplace_A_Review_and_Synthesis_of_the_Literature) (date of treatment: 25.03.2020)
49. Diener E. Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction// The handbook of positive psychology. – New York: Oxford University Press. – 2002. – №3 – P.63-73.

50. Jonge J. D. Job Characteristics and Employee Well-Being : A Test of Warr's Vitamin Model in Health Care Workers Using Structural Equation Modelling. [Electronic resource] // Journal of Organizational Behavior. – 1998. – №19. – P.387-407. URL: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/101.pdf> (date of treatment: 25.03.2020)
51. Judge T. A. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. [Electronic resource] // Research in Organizational Behavior. – 1997. – №4. – P.151-188. URL: <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=17229> (date of treatment: 22.03.2020)
52. Judge T. A. Job Satisfaction and Subjective Well-Being at work. [Electronic resource] // The science of subjective well-being. – 2008. – №2(10). – P.393-413. URL:[https://www.researchgate.net/publication/284891002\\_Job\\_satisfaction\\_Subjective\\_well-being\\_at\\_work](https://www.researchgate.net/publication/284891002_Job_satisfaction_Subjective_well-being_at_work) (date of treatment: 28.03.2020)
53. Hackman J. R. Motivation through design of work. [Electronic resource] // Organizational behaviour and human performance. – 1976. – №16. – P. 250-279. URL:[https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Group\\_Performance/Hackman\\_et\\_al\\_1976\\_Motivation\\_thru\\_the\\_design\\_of\\_work.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf) (date of treatment: 27.03.2020)
54. Kalleberg A.L. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction [Электронный ресурс] // American Sociological Review. – 1977. – №1. – P. 124-143. – Режим доступа: <https://www.semanticscholar.org/paper/Work-Values-and-Job-Rewards%3A-A-Theory-of-Job> (дата обращения: 15.03.2020)
55. Latham G. P. The study of work motivation in the 20th century. [Electronic resource] // Historical perspectives in industrial and organizational psychology. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. – 2007. – №1. – P.353-381. URL: <http://www-2.rotman.utoronto.ca/facbios/file/08%20-%20Latham%20&%20Budworth%202007.pdf> (date of treatment: 29.03.2020)
56. Moynihan L. M. The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance. [Electronic resource] // Center for Advanced Human Resource Studies. Cornell University. – 2000. – №1. – P.3-33. URL:[https://www.researchgate.net/publication/271198677\\_Organizational\\_commitment\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_A\\_study\\_of\\_Manufacturing](https://www.researchgate.net/publication/271198677_Organizational_commitment_and_Job_Satisfaction_A_study_of_Manufacturing) (date of treatment: 28.03.2020)
57. Spector P. E. American Sociological Review. [Electronic resource]. – 1977. – № 4. – P.29-46. – URL: [https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/8744\\_KellowayCh3.pdf](https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/8744_KellowayCh3.pdf) (date of treatment: 20.03.2020)



## ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

### *Шкала психологического благополучия К. Рифф*

Тестовый материал

<b>Утверждение</b>						
1. Большинство моих знакомых считают меня любящим и преданным человеком.						
2. Иногда я меняю свое поведение или образ мышления, чтобы не выделяться.						
3. Как правило, я считаю себя в ответе за то, как я живу.						
4. Меня не интересуют занятия, которые принесут результат в отдаленном будущем.						
5. Мне приятно думать о том, что я совершил в прошлом и надеюсь совершить в будущем.						
6. Когда я оглядываюсь назад, мне нравится, как сложилась моя жизнь.						
7. Поддержание близких отношений было связано для меня с трудностями и разочарованиями.						
8. Я не боюсь высказывать свое мнение, даже если оно противоречит мнению большинства.						
9. Требования повседневной жизни часто угнетают меня.						
10. В принципе, я считаю, что со временем узнаю о себе все больше и больше.						
11. Я живу сегодняшним днем и не особо задумываюсь о будущем.						
12. В целом я уверен в себе.						
13. Мне часто бывает одиноко из-за того, что у меня мало друзей, с кем я могу поделиться своими проблемами.						
14. На мои решения обычно не влияет то, что делают другие.						
15. Я не очень вписываюсь в сообщество окружающих меня людей.						
16. Я отношусь к тем людям, которым нравится пробовать все новое.						
17. Я стараюсь сосредоточиться на настоящем, потому что будущее почти всегда приносит какие-то проблемы.						
18. Мне кажется, что многие из моих знакомых преуспели в жизни больше, чем я.						
19. Я люблю душевные беседы с родными или друзьями.						
20. Меня беспокоит то, что думают обо мне другие						
21. Я вполне справляюсь со своими повседневными заботами.						
22. Я не хочу пробовать новые виды деятельности — моя жизнь и так меня устраивает.						

23. Моя жизнь имеет смысл.						
24. Если бы у меня была такая возможность, я бы многое в себе изменил.						
25. Мне кажется важным быть хорошим слушателем, когда близкие друзья делятся со мной своими проблемами.						
26. Для меня важнее быть в согласии с самим собой, чем получать одобрение окружающих.						
27. Я часто чувствую, что мои обязанности угнетают меня.						
28. Мне кажется, что новый опыт, способный изменить мои представления о себе и об окружающем мире, очень важен.						
29. Мои повседневные дела часто кажутся мне банальными и незначительными.						
30. В целом я себе нравлюсь.						
31. У меня не так много знакомых, готовых выслушать меня, когда мне нужно выговориться.						
32. На меня оказывают влияние сильные люди						
33. Если бы я был несчастен в жизни, я предпринял бы эффективные меры, чтобы изменить ситуацию.						
34. Если задуматься, то с годами я не стал намного лучше.						
35. Я не очень хорошо осознаю, чего хочу достичь в жизни.						
36. Я совершал ошибки, но все, что ни делается, — все к лучшему.						
37. Я считаю, что многое получаю от друзей.						
38. Людям редко удается уговорить меня сделать то, чего я сам не хочу.						
39. Я неплохо справляюсь со своими финансовыми делами.						
40. На мой взгляд, человек способен расти и развиваться в любом возрасте.						
41. Когда-то я ставил перед собой цели, но теперь это кажется мне пустой тратой времени.						
42. Во многом я разочарован своими достижениями в жизни.						
43. Мне кажется, что у большинства людей больше друзей, чем у меня.						
44. Для меня важнее приспособиться к окружающим людям, чем в одиночку отстаивать свои принципы.						
45. Я расстраиваюсь, когда не успеваю сделать все, что намечено на день.						
46. Со временем я стал лучше разбираться в жизни, и это сделало меня более сильным и компетентным.						
47. Мне доставляет удовольствие составлять планы на будущее и воплощать их в жизнь.						
48. Как правило, я горжусь тем, какой я, и какой образ жизни я веду.						

49. Окружающие считают меня отзывчивым человеком, у которого всегда найдется время для других.						
50. Я уверен в своих суждениях, даже если они идут вразрез с общепринятым мнением.						
51. Я умею рассчитывать свое время так, чтобы все делать в срок.						
52. У меня есть ощущение, что с годами я стал лучше.						
53. Я активно стараюсь осуществлять планы, которые составляю для себя.						
54. Я завидую образу жизни многих людей.						
55. У меня было мало теплых доверительных отношений с другими людьми.						
56. Мне трудно высказывать свое мнение по спорным вопросам.						
57. Я занятой человек, но я получаю удовольствие от того, что справляюсь с делами.						
58. Я не люблю оказываться в новых ситуациях, когда нужно менять привычный для меня способ поведения.						
59. Я не отношусь к людям, которые скитаются по жизни безо всякой цели.						
60. Возможно, я отношусь к себе хуже, чем большинство людей.						
61. Когда дело доходит до дружбы, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем.						
62. Я часто меняю свою точку зрения, если друзья или родные не согласны с ней.						
63. Я не люблю строить планы на день, потому что никогда не успеваю сделать все запланированное.						
64. Для меня жизнь — это непрерывный процесс познания и развития.						
65. Мне иногда кажется, что я уже совершил в жизни все, что было можно.						
66. Я часто просыпаюсь с мыслью о том, что жил неправильно.						
67. Я знаю, что могу доверять моим друзьям, а они знают, что могут доверять мне.						
68. Я не из тех, кто поддается давлению общества в том, как себя вести и как мыслить.						
69. Мне удалось найти себе подходящее занятие и нужные мне отношения.						
70. Мне нравится наблюдать, как с годами мои взгляды изменились и стали более зрелыми.						
71. Цели, которые я ставил перед собой, чаще приносили мне радость, нежели разочарование.						
72. В моем прошлом были взлеты и падения, но я не хотел бы ничего менять.						
73. Мне трудно полностью раскрыться в общении с людьми.						
74. Меня беспокоит, как окружающие оценивают то, что я выбираю в жизни.						

75. Мне трудно обустроить свою жизнь так, как хотелось бы.						
76. Я уже давно не пытаюсь изменить или улучшить свою жизнь.						
77. Мне приятно думать о том, чего я достиг в жизни.						
78. Когда я сравниваю себя со своими друзьями и знакомыми, то понимаю, что я во многом лучше их.						
79. Мы с моими друзьями относимся с сочувствием к проблемам друг друга.						
80. Я сужу о себе исходя из того, что я считаю важным, а не из того, что считают важным другие.						
81. Мне удалось создать себе такое жилище и такой образ жизни, которые мне очень нравятся.						
82. Старого пса не научить новым трюкам.						
83. Я не уверен, что мне стоит чего-то ждать от жизни.						
84. Каждый имеет недостатки, но у меня их больше, чем у других.						

Обработка результатов

Утверждениям приписывается значение в баллах, равное числовому значению ответа в бланке ответов. Часть пунктов интерпретируются в обратных значениях:

Вариант ответа	В прямых значениях	В обратных значениях
Абсолютно не согласен	16	66
Не согласен	26	56
Скорее не согласен	36	46
Скорее согласен	46	36
Согласен	56	26
Абсолютно согласен	66	16

Подсчёт сырых баллов по основным шкалам

Шкала	Прямые утверждения	Обратные утверждения
<b>Позитивные Отношения</b>	1, 19, 25, 37, 49, 67, 79	7, 13, 31, 43, 55, 61, 73
<b>Автономия</b>	8, 14, 26, 38, 50, 68, 80	2, 20, 32, 44, 56, 62, 74
<b>Управление средой</b>	3, 21, 33, 39, 51, 57, 69, 81	9, 15, 27, 45, 63, 75
<b>Личностный рост</b>	10, 16, 28, 40, 46, 52, 64, 70	4, 22, 34, 58, 76, 82
<b>Цели в жизни</b>	5, 23, 47, 53, 59, 71, 77	11, 17, 29, 35, 41, 65, 83
<b>Самопринятие</b>	6, 12, 30, 36, 48, 72, 78	18, 24, 42, 54, 60, 66, 84

<b>Психологическое благополучие</b>	1, 3, 5, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 57, 59, 64, 67, 68, 69, 70, 72, 71, 77, 78, 79, 80, 81	2, 4, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 22, 27, 29, 31, 32, 34, 35, 18, 24, 41, 42, 43, 44, 45, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 73, 74, 75, 76, 82, 83, 84
-------------------------------------	---	--

Подсчёт сырых баллов по дополнительным шкалам

<b>Шкала</b>	<b>Прямые утверждения</b>	<b>Обратные утверждения</b>
<b>Баланс аффекта</b>	7, 9, 13, 15, 17, 18, 21, 24, 27, 29, 30, 31, 34, 42, 43, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 66, 73, 75, 83, 84	6, 12, 33, 39,
<b>Осмысленность жизни</b>	3, 5, 23, 45, 46, 47, 48, 51, 53, 57, 59, 70, 71, 72, 77, 81	4, 11, 35, 41, 63, 76
<b>Человек как открытая система</b>	1, 10, 16, 19, 25, 28, 32, 40, 49, 52, 64, 67, 69, 79	

Приложение 2

*Шкала субъективного благополучия М.В. Соколовой*

Тестовый материал

Утверждения	1	2	3	4	5	6	7
1. В последнее время я был в хорошем настроении.							
2. Моя работа давит на меня.							
3. Если у меня есть проблемы, я могу обратиться к кому-нибудь.							
4. В последнее время я хорошо сплю.							
5. Я редко скучаю в процессе своей повседневной деятельности.							
6. Я часто чувствую себя одиноким.							
7. Я чувствую себя здоровым и бодрым.							
8. Я испытываю большое удовольствие, находясь вместе с семьей или друзьями.							
9. Иногда я становлюсь беспокойным по неизвестной причине.							
10. Утром мне							

трудно вставать и работать.							
11.Я смотрю в будущее с оптимизмом.							
12. Я охотно меньше просил бы других о чем-либо.							
13.Мне нравится моя повседневная деятельность.							
14.В последнее время я чрезмерно реагирую на незначительные препятствия и неудачи.							
15.В последнее время я чувствую себя в прекрасной форме.							
16. Я все больше ощущаю потребность в уединении.							
17. В последнее время я был очень рассеян.							

Обработка результатов

Оценивание «прямых» пунктов

<b>Номер ответа испытуемого на пункт</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Присваиваемый номеру балл	1	2	3	4	5	6	7

Оценивание «обратных» пунктов

<b>Номер ответа испытуемого на пункт</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Присваиваемый номеру балл	7	6	5	4	3	2	1

«Обратные» пункты (приписывание баллов номерам ответов носит обратный характер)

– № 2, 6, 9, 10, 12, 14, 16, 17.

Шкала состоит из 17 пунктов, содержание которых связано с эмоциональным состоянием, социальным положением и некоторыми физическими симптомами. В соответствии с содержанием пункты делятся на шесть кластеров:

Напряженность и чувствительность (2, 12, 16).

Признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику (9, 14, 17).

Изменения настроения (1, 11).

Значимость социального окружения (3, 6, 8).

Самооценка здоровья (7, 15).

Степень удовлетворенности повседневной деятельностью (5, 10, 13).

Средний балл по тесту, переведенный в стандартную оценку по шкале стенов (среднее значение – 5,5, стандартное отклонение – 2), является основанием для интерпретации результатов теста.

«Сырой» балл	Стены	«Сырой» балл	Стены	«Сырой» балл	Стены
25	1	52	4	77	7
26	1	53	4	78	8
27	1	54	4	79	8
28	1	55	4	80	8
29	1	56	5	81	8
30	1	57	5	82	8
31	1	58	5	83	8
32	1	59	5	84	8
33	1	60	5	85	8
34	2	61	5	86	9
35	2	62	5	86	9
36	2	63	6	88	9
37	2	64	6	89	9
38	2	65	6	90	9



39	2	66	6	91	9
40	2	67	6	92	9
41	3	68	6	93	10
44	3	69	6	94	10
45	3	70	6	95	10
46	3	71	7	96	10
47	3	72	7	97	10
48	3	73	7	98	10
49	4	74	7	99	10
50	4	75	7	100	10
51	4	76	7		

Приложение 3

**Опросник межличностных отношений В. Шутца**

Тестовый материал

<b>Утверждения</b>	<b>Обычно</b>	<b>Часто</b>	<b>Иногда</b>	<b>По случаю</b>	<b>Редко</b>	<b>Никогда</b>

1.Стремлюсь быть вместе со всеми.						
2.Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать.						
3.Становлюсь членом различных групп.						
4.Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными членами групп.						
5.Когда представляется случай, я склонен стать членом интересных организаций.						
6.Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.						
7.Стремлюсь влиться в неформальную общественную жизнь.						
8.Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.						
9.Стремлюсь задействовать других в своих планах.						
10.Позволяю другим судить о том, что я делаю.						
11. Стараюсь быть среди людей.						

12.Стремлюсь устанавливать с другими близкие и сердечные отношения.						
13.Имею склонность присоединяться к остальным всякий раз, когда делается что-то совместно.						
14.Легко подчиняюсь другим.						
15.Стараюсь избегать одиночества.						
16.Стремлюсь принимать участие в совместных мероприятиях						
	Большинству людей	Многим	Некоторым людям	Нескольким людям	Одному двум людям	Никому
17.Стремлюсь относиться к другим přátельски						
18.Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать.						
19.Мое личное отношение к окружающим – холодное и безразличное.						
20. Предоставляю другим, чтобы руководили ходом события.						

21. Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными.						
22. Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность.						
23. Стремлюсь приобрести близкие и сердечные отношения с другими.						
24. Позволяю другим судить о том, что я делаю.						
25. С другими веду себя холодно и безразлично.						
26. Легко подчиняюсь другим.						
27. Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими.						
28. Люблю, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь						
29. Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.						
30. Стремлюсь оказывать сильное влияние на деятельность других.						

31. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.						
32. Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.						
33. В обществе других стремлюсь руководить ходом событий.						
34. Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности.						
35. Я люблю, когда другие ведут себя со мной холодно и сдержанно.						
36. Стремлюсь, чтобы остальные поступали так, как я хочу.						
37. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их дебатах (дискуссиях).						
38. Я люблю, когда другие относятся ко мне по-приятельски.						
39. Мне нравится, когда другие приглашают меня						

принять участие в их деятельности.						
40. Мне нравится, когда окружающие относятся ко мне сдержанно.						
	Обычно	Часто	Иногда	По случаю	Редко	Никогда
41. В обществе стараюсь играть главенствующую роль.						
42. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь.						
43. Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно.						
44. Стремлюсь, чтобы другие делали то, что я хочу.						
45. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности.						
46. Мне нравится, когда другие относятся ко мне холодно и сдержанно.						
47. Стремлюсь сильно влиять на деятельность других.						
48. Мне нравится, когда						

другие под-ключают меня к своей деятельности						
49. Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно.						
50. В обществе стараюсь руководить ходом событий						
51. Мне нравится, когда другие приглашают принять участие в их деятельности						
52. Мне нравится, когда ко мне относятся сдержанно.						
53. Стараюсь, чтобы остальные делали то, что я хочу.						
54. Стараюсь, чтобы остальные делали то, что я хочу.						

Ключи для обработки шкал опросника

<b>Ie</b>		<b>Cw</b>		<b>Ae</b>	
1	1,2,3,4	2	1,2,3,4,5	4	1,2
3	1,2,3,4,5	6	1,2,3	8	1,2
5	1,2,3,4,5	10	1,2,3	12	1
7	1,2,3	14	1,2,3	17	1,2,3
9	1,2,3	18	1,2,3,4	19	3,4,5,6
11	1,2	20	1,2,3,4	21	1
13	1	22	1,2,3,4	23	1
15	1	24	2	25	3,4,5,6
16	1	26	2	27	1
<b>Iw</b>		<b>Ce</b>		<b>Aw</b>	
28	1,2	30	1,2,3,4	29	1
31	1,2	33	1,2,3,4,5	32	1,2
34	1,2	36	1,2,3	35	5,6

37	1	41	1,2,3,4,5	38	1,2,3
39	1	44	1,2,3	40	5,6
42	1,2,3	47	1,2,3,4,5	43	1
45	1,2,3	50	1,2,3,4	46	4,5,6
48	1,2,3,4	53	1,2,3,4	49	1
51	1,2,3	54	1,2,3	52	5,6

От суммы баллов зависит степень применимости приведенных выше описаний:

0-1 и 8-9 - экстремально низкие и экстремально высокие баллы, поведение будет иметь компульсивный характер.

2-3 и 6-7 - низкие и высокие баллы, и поведение лиц будет описываться в соответствующем направлении.

4-5 - пограничные баллы, и лица могут иметь тенденцию поведения, описанного как для низкого, так и для высокого «сырого» счета.

Эти оценки удобно интерпретировать с учетом средних и стандартных отклонений соответствующей популяции.

#### Приложение 4

Показатели значений при обработке результатов по методике шкалы благополучия

К.Рифф.

№	Высокие значения	Средние значения	Низкие значения
1	355		
2		326	
3	358		
4		329	
5		340	
6	360		
7		345	
8	354		
9	368		
10		343	
11	359		
12		328	
13	361		
14		350	



15	372		
16		351	
17		350	
18		324	
19		335	
20	387		
21	369		
22		339	
23	355		
24		327	
25			323
26		351	
27		328	
28			320
29	356		
30		339	
31			317
32			311
33		334	
34		349	
35			322
36		331	
37		353	
38		330	
39		338	
40			307
41		324	
42		325	
43		345	
44			319
45		350	
46		352	
47			309
48		326	
49		336	
50		331	

Показатели психологического благополучия по методике К.Рифф

<b>Шкала</b>	<b>Средние значения сотрудников</b>
Автономия	31.27
Позитивные отношения	<b>41.14</b>
Управление средой	31.25
Личностный рост	<b>41.25</b>
Цели в жизни	38.15
Самопринятие	<b>39.18</b>

Приложение 5

*Результаты обработки данных по методике «Шкала субъективного благополучия  
М.В. Соколова»*

Показатели субъективного благополучия по методике М.В. Соколова

<b>Шкала</b>	<b>Средние значения сотрудников</b>
Напряженность и чувствительность	5,12
Психоэмоциональная симптоматика	7,24
Изменения настроения	6,2
Значимость социального окружения	<b>9,28</b>
Самооценка здоровья	<b>9,5</b>
Степень удовлетворенности повседневной деятельностью	<b>8,3</b>

Приложение 6

*Результаты обработки данных по опроснику межличностных отношений Шутца*

Показатели межличностных отношений по методике Шутца

<b>Шкалы</b>	<b>Средние показатели</b>
Включение	<b>7</b>
Контроль	6
Аффект	5

*Результаты обработки данных по методике определения доминирующего состояния**Куликова*

Показатели доминирующего состояния сотрудников по методике Куликова

<b>Шкалы</b>	<b>Средние значения сотрудников (ср. б.)</b>
активное – пассивное отношение к жизненной ситуации	<b>61</b>
тонус: высокий – низкий	56
спокойствие – тревога	40
устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	58
Удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом (ее ходом, процессом самореализации)	<b>65</b>
положительный – отрицательный образ Я	42

*Результаты обработки данных по методике Невротических черт личности Л.И.*

*Вассерман, Б.В. Иовлев, О.Ю. Щелкова, К.Р. Червинская*

Показатели невротических черт сотрудников

<b>Шкала</b>	<b>Средние значения сотрудников</b>
Неуверенность в себе	73
Познавательная и социальная пассивность	56
Невротический сверхконтроль поведения	28
Аффективная неустойчивость	33
Интровертированная направленность личности	25
Ипохондричность	41
Социальная неадаптивность	17

*Результаты обработки данных по методике  
«Шкала базисных убеждений» Р. Янова-Бульмана*

Показатели базисных убеждений сотрудников

<b>Шкала</b>	<b>Средние значения сотрудников</b>
Ценность собственного «Я»	<b>40</b>
Доброжелательность окружающего мира	27
Справедливость	21
Степень самоконтроля	<b>33</b>
Степень удачи	<b>34</b>