

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ СУБЪЕКТА ТРУДА

А.А. Обознов, Ю.В. Бессонова

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ,
проект № 18-013-01021А

Аннотация: Предлагается 3-х уровневая структура психологического благополучия субъекта труда: на вершинном уровне – смысловой «стержень»; на срединном уровне – переживания, порождаемые смысловым «стержнем»; на базовом уровне – показатели функционального состояния и здоровья, которые определяют общий фон переживаний срединного уровня.

Ключевые слова: субъект труда, психологическое благополучие, профессиональное благополучие, 3-х уровневая структура психологического благополучия.

WORK-RELATED PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

Alexander A. Oboznov, Yulia V. Bessonova

Annotation. The article presents a three-tiered structure of occupational well-being: the value core is on the top of structure, the feelings caused by the value core are on middle, the functional status and occupational health are at the basic level that determine the broad background of middle-level feelings.

Keywords: subject of work, psychological well-being, occupational well-being, three-tiered structure of well-being.

Феномен психологического благополучия, который начал изучаться в рамках позитивной психологии, в наши дни стал предметом исследований для представителей разных психологических школ и направлений. Причину неослабевающего внимания к исследованию психологического благополучия следует искать в понимании, что прогрессивные варианты развития человека как субъекта и личности предполагают наличие у него предварительного представления о своем будущем целевом состоянии. Психологическое благополучие рассматривается в роли общего для всех людей целевого состояния,

которое будет делать их жизнь более осмысленной, приносить радостные переживания, способствовать долголетию и сохранению здоровья, достижению успехов в значимых для него сферах жизнедеятельности. Поскольку основополагающей для жизнеобеспечения людей является профессиональная сфера, особенно актуальным становится вопрос о развитии психологического благополучия человека как субъекта труда.

Цель нашего исследования состояла в теоретико-эмпирическом обосновании гипотезы об иерархической структуре психологического благополучия субъекта труда.

Понятие психологического благополучия

Авторы, введшие в научный обиход понятие психологического благополучия (Bradburn N., 1969; Diener E., Diener M., Diener C., 1995), опирались на исследования экзистенциальных переживаний, удовлетворенности, счастья, качества жизни человека и т.п. Психологическое благополучие рассматривалось как определенный баланс позитивных и негативных переживаний, в котором первые несколько преобладают над вторыми. Подчеркивалось видение психологического благополучия как целостного переживания, его несводимость к конкретным позитивным переживаниям, состояниям и чувствам, которые вызываются ситуационными факторами. Указывалось, что в понятии психологического благополучия отражается успешность функционирования человека в социальной среде, сопровождающееся благоприятным функциональным состоянием организма и психики, позитивным самоотношением, доверительным отношением к миру (Bradburn N., 1969; Ryff C., 1989; Ryff C., Singer B., 1996).

В указанном понимании психологическое благополучие рассматривалось уже не как совокупность переживаний, вызванных преимущественно внешними условиями, а как более устойчивое и целостное состояние личности человека, проявляющееся, в частности в отношениях к миру, другим людям, самому себе. Возникает необходимость поиска детерминант, связанных не столько с условиями и событиями внешней среды (стрессогенность, достаточность внешних ресурсов и т.д.), сколько с субъективной реакцией личности на эти

внешние условия и события. Из самой сущности психологического благополучия как оценочного конструкта следует его взаимосвязь с ценностно-мотивационной сферой личности, необходимость включения факторов осмысленности и целей жизни в структуру благополучия (Riff, 1989; Ryff, Singer, 2006). Следовательно, психологическое благополучие представляет собой не реакцию субъекта на внешнюю ситуацию, а требует от него определенного уровня рефлексии соотношения своих целей, потребностей и запросов с заложенными в представлении о психологическом благополучии субъективными критериями эффективности собственного функционирования в различных жизненных сферах (Diener E., 1995).

Таким образом, проблема психологического благополучия – это проблема не воздействия на субъекта наличествующих условий и ситуаций, а субъективного отношения к ситуации и собственным возможностям, степени самореализованности, востребованности, реализации своего потенциала. Мотивы, ценности, установки субъекта задают необходимые для исследования психологического благополучия индивидуально-специфичные координаты: для одних благополучие – это материальный достаток, для других – семья, для третьих – профессиональный успех и т.п. Именно ценностно-мотивационный фактор определяет параметр широты психологического благополучия, т.е. того, что именно субъект включает в категорию значимых индивидуально-специфичных координат (Бессонова Ю.В., 2018).

Понятие профессионального благополучия

Обстоятельный анализ становления и развития понятия профессионального благополучия в отечественной и зарубежной психологии проведен Р.А. Березовской (Березовская Р.А., 2016). Автор отмечает, что феномен профессионального благополучия является относительно новым для психологической науки и появился как предмет научного исследования в зарубежной психологии в конце 80-х годов XX века. В отечественной психологии публикаций, рассматривающих благополучие личности в контексте профессиональной деятельности, пока крайне мало.

Как показывает Р.А. Березовская, в отечественных публикациях профессиональное благополучие рассматривается как критерий

профессиональной идентичности и как характеристика деятельности, которая может свидетельствовать о степени ее приемлемости с точки зрения мотивов и установок личности (Р.М. Шамионов); как процесс и состояние, целостно отражающие жизнедеятельность субъекта, ее условия и результаты, а также отношение субъекта к результатам деятельности (М.Ю. Бояркин с соавт.); как интегральное образование, включающее осознание ценности и смысла профессиональной деятельности, переживание связанных с профессией положительных эмоций и чувств и относительное отсутствие отрицательных эмоций (Е.В. Бородкина); наконец, как результат направленности специалиста на позитивное функционирование в условиях профессиональной деятельности, достигнутый посредством саморазвития личностных качеств (С.А. Минюрова, И.В. Заусенко). При этом, в отечественных публикациях при рассмотрении факторов профессионального благополучия основное внимание уделяется преимущественно личностным характеристикам, а не средовым детерминантам.

Большинство зарубежных работ, как указывает Р.А. Березовская, опирается на традиции экологического подхода к изучению профессионального стресса и здоровья, в основе которого лежит парадигма соответствия в системе «личность – среда». В этой парадигме профессиональное здоровье и благополучие рассматриваются как результат баланса между требованиями окружающей среды (физической, трудовой, социальной) и имеющимися у человека ресурсами. Одной из известных в зарубежной психологии остается модель профессионального благополучия П. Варра (Warr P.), которая была разработана в конце 80-х годов XX века по аналогии с моделью психологического благополучия К. Рифф (Ryff C.). В своей модели П. Варр рассматривает благополучие в контексте профессиональной деятельности, как обусловленное ее условиями и содержанием. Он считает, что структуру профессионального благополучия формируют четыре первичных компонента: эмоциональное благополучие (*affective wellbeing*) как главный компонент, стремление к росту и развитию (*aspiration*), автономия (*autonomy*) и компетентность (*competence*). Эти компоненты далее обобщаются в интегральный показатель «общее функционирование»

(integrated functioning), характеризующий личность профессионала в целом. При рассмотрении факторов профессионального благополучия зарубежные исследователи делают акцент на организационные факторы и факторы, связанные с условиями и содержанием профессиональной деятельности. Практической реализацией данного подхода являются программы организационного вмешательства (Березовская Р.А., 2016).

Со своей стороны, отметим, что общим моментом в отечественных и зарубежных исследованиях факторов профессионального благополучия является игнорирование субъективных оценок субъектом труда своей востребованности (Харитоновна Е.В., 2011) и социальной ценности результатов деятельности. Между тем, есть основания считать эти факторы одними из доминирующих для профессионального благополучия субъекта труда.

Подтверждением важной роли для достижения профессионального благополучия субъекта труда его субъективных оценок своей востребованности и социальной ценности результатов деятельности могут служить результаты проведенного эмпирического исследования с привлечением представителей экстремальных (летчики, сотрудники МЧС) и неэкстремальных (инженеры-конструкторы) профессий (Бессонова Ю.В., Броневицкий Г.Г., 2016). Оказалось, что уровень психологического благополучия (по методике К. Рифф) представителей экстремальных профессий по суммарному индексу находится в пределах общепопуляционной нормы, а по отдельным шкалам даже превышает уровень представителей неэкстремальных профессий. Так, у представителей экстремальных профессий выше показатели по шкалам осмысленности жизни, автономности, позитивного социального взаимодействия и управления средой, что может рассматриваться следствием более высоких субъективных оценок представителями экстремальных профессий востребованности и социальной ценности результатов своей работы.

Иерархическая структура

психологического благополучия субъекта труда

Психологическое благополучие субъекта труда как его устойчивого (месяцы, годы) психического состояния связывается,

прежде всего, с гармонизацией личных интересов субъекта труда и объективных требований профессии. Эти требования выражаются не только в обязательном достижении заданных общественно-значимых результатов, использовании заданных средств и способов деятельности, строгом выполнении правил поведения в организации и т.п. Профессия содержит указания на смыслообразующие мотивы-цели (А.Н. Леонтьев), в которых выражается её общественное предназначение и которыми должен руководствоваться любой субъект труда подобно тому, как он руководствуется нормами поведения в организации. Личные интересы, при всём их многообразии, в том числе мотивы саморазвития и самореализации, должны быть подчинены смыслообразующим мотивам-целям. Такое соподчинение образует устойчивый смысловой «стержень» психологического благополучия субъекта труда даже в неблагоприятных профессиональных ситуациях. Понятие психологического благополучия включает компоненты, которые приняты в работах зарубежных и отечественных авторов: позитивные эмоции, мотивы достижения, стремления к росту и развитию, автономия, вовлеченность, компетентность и др. Предлагается иерархическая 3-х уровневая структура психологического благополучия субъекта труда: на вершинном уровне – смысловой «стержень»; на срединном уровне – переживания, порождаемые смысловым «стержнем»; на базовом уровне – показатели функционального состояния и здоровья, которые определяют общий фон переживаний срединного уровня.

Библиографический список

1. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9, № 45. С. 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 21.08.2018). Адрес статьи: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45.html>
2. Бессонова Ю.В. Психологическое благополучие профессионала в экстремальных условиях деятельности//Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск

8//Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018, с. 214-251.

3. Бессонова Ю.В., Броневицкий Г.Г. Психологическое благополучие у представителей опасных профессий// Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы / Отв. ред. М.И. Воловикова, А.Л. Журавлев, Н.Е. Харламенкова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016, с. 327-351.

4. Харитонова Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности. - М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2014.

5. Bradburn N. The structure of psychological well-being. Chicago, 1969.

6. Diener E., Diener M., Diener C. Factors Predicting the Subjective Well-being of Nations // J. of Personality and Social Psychology. 1995. V. 69.

7. Ryff C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 57, 1069-1081.

8. Ryff C.D., & Singer B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. Psychotherapy and Psychosomatics, 65, 14-23.

9. Ryff C.D., Singer B.H. Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being // Springer Science+Business Media: Journal of Happiness Studies, 9, 2006.P. 20.

DOI: 10.30888/978-5-6041451-4-2.2.33

**ДЕТЕРМИНАНТЫ МОБИЛИЗАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ
ЛИЧНОСТНОГО РЕСУРСА МОЛОДЕЖИ В СЛОЖНЫХ
ЖИЗНЕННЫХ СИТУАЦИЯХ
М.И. Плугина, В.А. Иваницкий**

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные с выделением и анализом субъективно и объективно существующих детерминант, оказывающих реальное влияние на актуализацию,