

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9:331.101.3

DOI: 10.17223/17267080/62/12

Н.В. Лукьянченко

Сибирский государственный технологический университет, Красноярск, Россия

Взаимосвязь профессионально значимых качеств личности и рабочей мотивации руководителей с их психологическим благополучием

Работа выполнена при поддержке краевого государственного автономного учреждения «Красноярский краевой фонд поддержки научной и научно-технической деятельности» и Российского государственного научного фонда в рамках проекта № 16-16-24022/16 «Социально-психологические факторы продуктивности профессионального взаимодействия специалистов социэкономических профессий»

На основе анализа состояния проблемы психологического благополучия определяется необходимость исследования связи с психологическим благополучием особенностей проявления качеств личности, обеспечивающих продуктивность жизнедеятельности в актуальных социальных контекстах, в первую очередь в профессиональной сфере. Описаны результаты проведенного на предприятии нефтегазовой промышленности исследования, показавшего, что более высоким уровням психологического благополучия руководителей соответствует продуктивное отношение к рабочему заданию в сочетании с низкой направленностью на людей и высоким уровнем желаемой удовлетворенности от различных аспектов работы.

Ключевые слова: психологическое благополучие личности; самореализация; профессионально значимые качества; рабочая мотивация; руководитель.

Введение

Жизнедеятельность человека в значительной степени определяется регуляторами небиологической природы. Изгнанный из рая инстинктивной непосредственности, он оказался движим противоречивым стремлением найти спасительный «рецепт абсолюта жизни». Испокон веков людей волновали вопросы качества жизни, напрямую связанные с проблемой самоопределения в безграничном мире. В романе Э. Хемингуэя «Фиеста (И восходит солнце)» это звучит так: «Мне все равно, что такое мир. Все, что я хочу знать, – это как в нем жить. Пожалуй, если додуматься, как в нем жить, тем самым поймешь, каков он».

Вопрос о сущности благополучия человека представлен в религиозных постулатах, произведениях известных литераторов (Н. Островский: «Самое дорогое у человека – жизнь... и прожить ее надо так...»), рассуждениях философов, а со второй половины XX в. он стал одним из центральных для психологической науки и практики.

Актуализация интереса к вопросу психологического содержания человеческого благополучия связана со становлением гуманистического [1] и позитивного [2] подходов в психологии. Казалось, что с их развитием психология преодолает дефицитарность клинического взгляда на психику, пассивность духовных практик, противопоставление индивидуального и социального в человеке. Гениальное фроммовское «иметь или быть» развернуло проблематику благополучия в перспективе полноценной бытийности [3]. А. Маслоу [4] и К. Роджерс [5] сделали ценными идеи максимально возможного проявления потенциала человека, условием которого является психологическое благополучие, позволяющее, по мнению авторов, реализовать изначально присущее его природе стремление к самореализации и росту. Вдохновляюще прозвучали слова А. Маслоу: «Ныне над горизонтом вырисовывается новая концепция человеческой болезни и человеческого здоровья – психология, которая представляется мне настолько волнующей и исполненной столь замечательных возможностей, что я не могу противостоять искушению представить ее прежде, чем она будет подвергнута проверке или подтверждена, то есть прежде чем она обретет статус достоверного научного знания» [6. С. 10]. Безусловная привлекательность обозначенной перспективы способствовала тому, чтобы идея о полноценности функционирования человека стала в некотором роде самооценной.

Определилась важность понимания (исследования) не только того, как устроены психологические проблемы человека и как от них избавляться, но и закономерностей оптимальной, благополучной жизнедеятельности [7, 8]. Психологи занялись разработками, направленными на конкретизацию содержания, структуры полноценного функционирования человека [9–16] и факторов, на него влияющих. Факторы рассматриваются как личностные [17, 18]), так и социальные [19–22]. Исследователи пытаются найти ответ на вопрос о том, каким должны быть воспитание, обучение, управление, чтобы человек был психологически благополучен [23, 24]. Одной из наиболее проработанных является структура психологического благополучия, предложенная К. Рифф [15, 26]. Она приобрела широкую популярность в среде психологов в силу того, что удачно объединила в своих компонентах позиции множества авторов, операционализирована и представлена в соответствующей диагностической методике [27].

Анализируя имеющийся на настоящий момент массив исследований, можно отметить ассиметричную тенденцию. Возможно, в силу исходной самооценности идеи психологического благополучия внимание психологов сконцентрировалось на проблематике его содержания, условий и факторов формирования. Психологическое благополучие стало пониматься как идеальная модель состояния личности человека, априори преодолевающей

противоречия взаимодействия индивида и общества. В определенном смысле понятие психологического благополучия приобрело характер околонаучного мема, легко принимаемого и не подвергающегося оценке и анализу. Не случайно А.Н. Поддьяков выступает с критикой абсолютизации и статуса предельного обобщения понятий позитивной психологии, порождающих упрощенную картину мира и человеческой жизнедеятельности. Автор показывает, что прямой перенос их содержания на неидеальные ситуации жизни может иметь сомнительные с социальной и моральной точки зрения эффекты [28]. Однако на эмпирическом уровне вопрос о том, какие особенности жизнедеятельности и отношений, реализуемые человеком в актуальных контекстах современного общества, связаны с психологическим благополучием, получил очень мало внимания исследователей.

Будучи поставленным, этот вопрос, как оказалось, может получить неожиданные ответы. Так, Я.И. Павлоцкая, проведя исследование соотношения психологического благополучия и социально-психологических характеристик личности у студентов, выявила, что психологически благополучные молодые люди социально пассивны, у них нет стремления оказывать влияние на социальную действительность, быть активными с точки зрения социальных изменений, инициировать социальные контакты, проявлять активную гражданскую позицию. Психологически благополучные личности как бы закрыты от всего остального социума, осознанно или неосознанно разграничивая сферы «имеет ко мне отношение» – «не имеет ко мне отношения». Их характеризуют уверенность в себе, в собственном потенциале и социальная адаптивность (изменение собственного поведения) в зависимости от актуального социального запроса. Одновременное стремление к личностному росту, саморазвитию и вместе с тем социальная пассивность, выражающаяся в отказе фактически влиять на социальную действительность, могут провоцировать внутренний конфликт. Поэтому самореализация психологически благополучной личности смещается в сторону близкого круга общения, а общественные процессы определяются как отдельные, отдаленные и непонятные, с фоновой негативной эмоциональной окраской [29]. Данные исследования проблематизируют парадигмальную установку о том, что психологическое благополучие уравнивает противостояние индивидуального и социального в личности и обеспечивает условия свободной продуктивной самореализации. Если учесть, что исследование проводилось на студенческой выборке, выделенные противоречия могут быть приписаны проявлению возрастных особенностей или специфике социального положения студенчества.

Возможно, в пространстве профессиональной деятельности психологическое благополучие более полномерно выступает в роли фасилитатора продуктивности личности? Ведь профессиональная сфера – та область жизнедеятельности, которая в максимальной степени стимулирует связи человека с социумом. И в этом аспекте слова А. Маслоу создают ощущение прекрасной перспективы. Он пишет, что при стремлении к самоактуализирующемуся тру-

ду «разрешается дихотомия между самостным и несамостным, а также между внутренним и внешним, поскольку происходит интроекция причин, побуждающих человека заниматься самоактуализирующим трудом..., что приводит к снятию различий между миром и самостью. Благодаря взаимопроникновению внутреннего и внешнего они обращаются в нечто цельное и единое, что оказывается верным и для субъектно-объектной дихотомии» [6. С. 39].

Поскольку психологическое благополучие понимается как условие продуктивной самореализации, его стали рассматривать в качестве универсальной личностной детерминанты профессиональной успешности. Оно может использоваться, например, как один из индикаторов, позволяющих косвенно оценивать и предсказывать эффективность деятельности работников государственных служб [30], или показатель личностной готовности к профессиональной деятельности психолога [31]. В практике психологических тренингов и консультаций, направленных на повышение профессиональной компетентности, также в большей или меньшей степени реализуется направленность на оптимизацию психологического благополучия личности профессионала. Диагностика психологического благополучия может включаться в процедуры профотбора и планирования кадровой политики. При этом вопрос о том, как в реальности характеристики психологического благополучия связаны с обеспечивающими эффективностью работы качествами личности, практически не возникает. Это можно объяснить как абсолютизацией положительной роли психологического благополучия, так и организационными сложностями проведения исследований на действующих предприятиях.

Возможность поиска ответа представилась нам в связи с запросом руководства предприятия нефтегазовой промышленности о «выявлении самоактуализационного потенциала профессионально значимых качеств руководителей среднего звена». В свете обозначенных выше особенностей состояния проблемы психологического благополучия интересен контекст данного запроса. Организационная структура предприятия жестко иерархизирована, многоступенчата и при этом ориентирована на быстрые решения, обусловленные экстремальными условиями производства. Основные проблемы в области «человеческого фактора» – ставшие систематическими и доходящие до жалоб в вышестоящие инстанции конфликты подчиненных с руководителями, проволочки, обусловленные в том числе слабым взаимопониманием в коммуникациях как по горизонтали, так и по вертикали, и хроническая кадровая текучесть.

В представлении руководства предприятия интенсивность этих проблем могла быть снижена посредством кадровой политики, позволяющей более высокие (предполагающие большую свободу – ответственность, когнитивную и коммуникативную гибкость) должности занимать работникам с более высоким уровнем психологического благополучия. Это представление базировалось на схеме: психологическое благополучие ведет к самоактуализации, самоактуализация предполагает максимальную реализацию обеспечивающих эффективность деятельности качеств личности и, как следствие,

наилучшее решение управленческих задач и проблем. Несмотря на отсутствие исследовательских подтверждений, такая концептуализация кадровой политики создавала иллюзию психологической грамотности. Ситуация запроса ярко демонстрировала вышеописанные дефициты исследований психологического благополучия и их практических приложений. Вместе с тем этот запрос создавал организационные условия для проведения исследования на действующем предприятии, а его проблемность позволила поставить вопрос о связи профессионально значимых качеств и рабочей мотивации с психологическим благополучием руководителей в качестве предмета исследования.

Методическое обеспечение и эмпирическая база исследования

Цель исследования: выявить, какие профессионально значимые качества и особенности рабочей мотивации и каким образом связаны с психологическим благополучием руководителя.

В качестве респондентов выступили 42 руководителя среднего звена нефтегазовой компании (31 мужчина и 11 женщин).

В методический комплекс исследования вошли:

– методика исследования психологического благополучия личности (Т.Д. Шевеленкова, П.П. Фесенко), адаптированный вариант опросника «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф (Riff's Psychological Well-Being Scale);

– методика «Диагностика рабочей мотивации» (Job Diagnostic Survey);

– методика ОРQ (профессионально значимые качества).

Методика исследования психологического благополучия личности включает следующие шкалы:

1) «Позитивные отношения с другими» (наличие близких, приятных, доверительных отношений с окружающими; желание проявлять заботу о других людях; способность к эмпатии, любви и близости; умение находить компромиссы во взаимоотношениях);

2) «Автономия» (независимость; способность противостоять социальному давлению в своих мыслях и поступках; возможность регулировать собственное поведение и оценивать себя исходя из собственных стандартов);

3) «Управление окружающей средой» (чувство уверенности и компетентности в управлении повседневными делами; способность эффективно использовать различные жизненные обстоятельства; умение самому выбирать и создавать условия, удовлетворяющие личностным потребностям и ценностям);

4) «Личностный рост» (чувство непрерывного саморазвития; отслеживание собственного личностного роста и ощущение самосовершенствования с течением времени; реализация своего потенциала);

5) «Цель в жизни» (наличие целей в жизни и чувства осмысленности жизни; ощущение, что настоящее и прошлое осмысленно; присутствие убеждений, придающих жизни цель);

6) «Самопринятие» (поддержание позитивного отношения к себе; признание и принятие всего собственного личностного многообразия, включающего свои как хорошие, так и плохие качества; позитивная оценка своего прошлого);

7) «Баланс аффекта» (описывает общую эмоциональную оценку себя и собственной жизни, причем низкие и нормативные баллы свидетельствуют о преобладании позитивной самооценки, принятии себя со всеми своими достоинствами и недостатками; уверенность в себе и собственных силах; высокое мнение о собственных возможностях, чувство компетентности в управлении повседневными делами; общая удовлетворенность собственной жизнью);

8) «Осмысленность жизни» (наличие жизненных целей, присутствие чувства осмысленности жизни; восприятие своего настоящего, прошлого как имеющего смысл; наличие убеждений, придающих жизни смысл; уверенность в том, что будущее имеет перспективы; оценка себя как человека целеустремленного);

9) «Человек как открытая система» (способность воспринимать и интегрировать новый опыт; реалистичное восприятие всех позитивных и негативных аспектов человеческого бытия; непосредственность и естественность переживаний);

10) «Автономия–зависимость» (способность соблюдать гармоничный баланс между собственными и общественными интересами, причем низким значениям соответствует способность противостоять социальному давлению; умение отстаивать собственное мнение и самостоятельно принимать решения в личностно значимых ситуациях; чувство ответственности за собственную жизнь; предпочтение собственных внутренних стандартов).

Опросник OPQ – профессиональный личностный опросник Occupational Personality Questionnaires (P. Saville, R. Holdsworth) – предназначен для оценки типичного или предпочитаемого стиля поведения человека в профессиональной деятельности. Опросник OPQ включает шкалы, группирующиеся в три блока: Управление людьми, Управление задачами (стиль мышления), Управление собственным поведением (эмоции и чувства).

Поскольку интерпретация результатов опросника предполагает учет требований конкретной профессиональной сферы, необходимо ориентировать ее на профессионально значимые качества собственно руководителя. Согласно определению В.Д. Шадрикова, под профессионально важными (значимыми) понимаются индивидуальные качества субъекта, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее усвоения [32]. Что касается профессионально значимых качеств личности руководителя, то в силу большого числа трудов, посвященных этой теме, правомерно обратиться к готовому аналитическому обзору. Одним из наиболее фундаментальных на настоящий момент является аналитический труд Б. Басса. Дополнив содержание известного справочника Р. Стогдилла новыми данными и проведя тщательный анализ более сотни исследований, касающихся руководства, автор обзора сгруппировал выделенные исследователями факторы

эффективного руководства в шесть блоков: компетенция, ответственность, участие и включенность, статус, ситуационные факторы. К личностным в этом списке можно отнести первые три блока: компетенция (способность руководителя решать проблемы, принимать решения, общий интеллект, гибкость ума, легкость речи, оригинальность мышления, рассудительность); ответственность (надежность, инициативность, настойчивость, агрессивность, уверенность в себе и желание отличиться); участие и включенность (социабельность руководителя, способность адаптироваться к различным ситуациям, стремление к кооперации с другими людьми) [33]. Выделенные Б. Бассом блоки характеристик прямо соотносимы с блоками опросника ORQ и дают хорошие основания для их интерпретации с точки зрения профессионально значимых качеств личности руководителя.

Опросник «Диагностика рабочей мотивации» (*Job Diagnostic Survey*), разработанный R. Hackman, R. Oldham и адаптированный И.Н. Бондаренко, предназначен определить, как сотрудник воспринимает ядерные характеристики своей работы с мотивационной точки зрения, какую дает когнитивную и эмоциональную оценку результатов работы; оцениваются также уровень интринсивной (внутренней) мотивации и субъективно желаемые уровни удовлетворенности

Результаты и их обсуждение

Для обработки полученных данных использовался коэффициент Спирмена: выявлялись корреляционные связи характеристик психологического благополучия с показателями профессионально значимых качеств и рабочей мотивации руководителей. Значимые корреляционные коэффициенты представлены в табл. 1, 2.

Как видим, с характеристиками психологического благополучия связаны многие особенности отношения к людям, когнитивной и эмоциональной сферы, которые считают профессионально значимыми для руководителя.

Показатели психологического благополучия, характеризующие субъектность респондента по отношению к собственной жизни, связаны со стремлением оказывать влияние на сотрудников. Небольшое количество корреляционных коэффициентов свидетельствует о связи с психологическим благополучием независимости в отношениях, живости и уверенности.

При этом такие характеристики, как заботливость, принадлежность к группе и демократизм, оказались в обратной связи с показателями психологического благополучия. Особенно многочисленны обратные связи у характеристики «скромность».

Из когнитивных особенностей наибольшее количество связей (все отрицательные) обнаружил показатель «традиционализм мышления». Психологическое благополучие является своего рода профилактикой для его проявления. Небольшое количество обратных связей обнаружили также методичность мышления, интерес к искусству и к поведению.

Таблица 1

**Взаимосвязь показателей психологического благополучия
и профессионально значимых качеств руководителя**

	Показатель	Психологическое благополучие									
		Позитивные отношения с другими	Автономия	Управление окружающей средой	Личностный рост	Цель в жизни	Самопринятие	Баланс аффекта (негатив)	Осмысленность жизни	Человек как открытая система	Автономия–зависимость
Отношения с людьми	Оказание влияния		0,42	0,41	0,39	0,48	0,36		0,42		
	Контроль		0,32	0,31	0,37		0,32	–0,33	0,32		
	Независимость				0,38					0,45	
	Живость			0,35							
	Принадлежность к группе		–0,33								
	Уверенность в себе			0,37							
	Скромность			–0,42	–0,35	–0,54		0,37	–0,38	–0,31	
	Демократизм				–0,33						
Стиль мышления	Заботливость					–0,33	–0,35	0,41			
	Интерес к практике										
	Интерес к информации										
	Интерес к искусству					–0,32					
	Интерес к поведению				–0,38	–0,40					
	Традиционализм			–0,48	–0,52	–0,75	–0,46	0,60	–0,47		0,37
	Ориентация на изменения										
	Концептуализм										
	Инновационность		0,38								–0,34
	Планирование	0,34		0,36							
	Методичность				–0,38						
Чувства и эмоции	Пунктуальность										
	Устойчивость										
	Тревожность		–0,34	–0,36			–0,31	0,50			0,30
	Невозмутимость									–0,38	
	Эмоциональный контроль				–0,32					–0,46	
	Оптимизм										
	Критичность										
	Энергия			0,34	0,46	0,55	0,45		0,36	0,35	
	Соревновательность			0,33	0,45	0,48	0,44		0,33		
	Мотивированность на достижения			0,34		0,41					
	Решительность			0,34							
	Согласованность										

Примечание. Уровни значимости корреляционных связей: от 0,31 – 95%, от 0,40 – 99%.

Таблица 2

**Взаимосвязь показателей психологического благополучия
и рабочей мотивации руководителя**

	Показатель	Психологическое благополучие								
		Позитивные отношения	Автономия	Управление окружающей средой	Личностный рост	Цель в жизни	Самопринятие	Баланс аффекта (негатив)	Осмысленность жизни	Человек как открытая система
Ядерные характеристики	Разнообразие рабочих навыков			0,37					0,34	0,34
	Завершенность рабочего задания	0,39					0,31			
	Значимость рабочего задания									
	Автономия									
	Обратная связь от работы			0,48	0,41	0,39	0,36	-0,46	0,37	
	Обратная связь от других									
	Взаимодействие			0,37	0,34	0,37			0,33	
Когнитивная оценка	Осознаваемый смысл работы	0,33			0,32					
	Осознаваемая ответственность за результат									
	Знание реальных результатов									
	Общая удовлетворенность									
Интринсивная рабочая мотивация										
Потребность в проф. росте										
Эмоциональная оценка	Удовлетворенность отсутствием опасности увольнения									
	Удовлетворенность оплатой									
	Социальная удовлетворенность									
	Удовлетворенность работой									
	Удовлетворенность потребности в проф. росте									

	Показатель	Психологическое благополучие									
		Позитивные отношения	Автономия	Управление окружающей средой	Личностный рост	Цель в жизни	Самопринятие	Баланс аффекта (негатив)	Осмысленность жизни	Человек как открытая система	Автономия–зависимость
Хотел бы	Уважение руководства	0,31	0,38	0,49							
	Мотивирующая работа	0,32								0,45	
	Возможность независимо мыслить	0,48								0,47	
	Защищенность от потери работы				0,37				0,39	0,50	
	Благожелательный коллектив								0,33	0,43	
	Возможность узнать новое		0,32								
	Зарплата, льготы	0,41	0,45							0,52	
	Возможность творчества	0,36									
	Карьерный рост										
	Профессиональный рост	0,43									
	Общая удовлетворенность		0,38							0,37	

Примечание. Уровни значимости корреляционных связей: от 0,31 – 95%, от 0,40 – 99%.

Положительно связаны с психологическим здоровьем инновационность мышления и планирование. Следует отметить, что этих связей не так много, они не столь сильны, как отрицательные корреляционные коэффициенты показателя «традиционализм».

Отрицательные связи наиболее представлены у показателя тревожности и эмоционального контроля, и одна связь у показателя невозмутимости.

Из характеристик эмоциональной сферы наиболее многочисленные положительные связи с показателями психологического здоровья имеют энергия и соревновательность, несколько меньше – мотивация на достижение и решительность.

Обратные зависимости – у психологического благополучия с тревожностью и эмоциональным контролем, а также невозмутимостью.

Как видим, с характеристикой психологического благополучия связаны многие аспекты продуктивного отношения к рабочему заданию: стремление получать обратную связь от работы, использовать разнообразные навыки, отвечать за завершенность рабочего задания, активно взаимо-

действовать при его выполнении. При этом собственно значимость рабочего задания оказалась в обратной зависимости с автономией как характеристикой психологического благополучия.

Осознаваемый смысл работы также положительным образом связан с характеристиками психологического благополучия. Все показатели удовлетворенности работой, как когнитивные, так и эмоциональные, не обнаружили связи с психологическим благополучием. Не связана с ним и выраженность интринсивной (внутренней) рабочей мотивации.

По контрасту с этим идеальные, желательные уровни удовлетворенности обнаружили множественные положительные связи с характеристиками психологического благополучия. Особенно выражена эта тенденция в отношении желаемого уровня уважения руководства, зарплаты и льгот, защищенности от потери работы. Психологическое благополучие также положительно связано с желаемыми уровнями удовлетворенности мотивирующей работой, благожелательным коллективом, возможностью независимо мыслить, узнавать новое, проявлять творчество и профессионально расти. С желаемым уровнем удовлетворенности карьерным ростом психологическое благополучие не связано.

Выводы

1. Одно из центральных понятий современной психологии – психологическое благополучие личности, понимаемое как условие продуктивной самореализации человека. При этом практически не подвергался эмпирической проверке вопрос, какие характеристики личности, обеспечивающие продуктивность жизнедеятельности человека в различных социальных контекстах, в том числе в трудовой деятельности, связаны с психологическим благополучием.

2. В проведенном исследовании выявлялось, каким образом с психологическим благополучием связаны профессионально значимые качества и рабочая мотивация руководителей среднего звена предприятия нефтегазовой промышленности. Согласно его результатам более высоким уровням психологического благополучия соответствуют продуктивное отношение к работе (стремление реализовывать влияние и контроль, независимость, живость в отношениях, энергия, соревновательность, мотивированность на достижение, низкая тревога, инновационность и нетрационализм мышления, целостное восприятие рабочего задания и ответственности за него, стремление реализовывать разнообразные рабочие навыки и получать обратную связь от работы, осознание смысла работы и готовность взаимодействовать для ее эффективного выполнения) и низкая направленность на людей (нескромность, слабое чувство принадлежности к группе, низкие заботливость и демократизм в отношении сотрудников, слабый эмоциональный контроль и др.). Удовлетворенность различными аспектами работы с психологическим благополучием не связана, в отличие от идеальных, желательных уровней удовлетворенности, которые с его повышением также растут.

Иными словами, совокупная картина связанных с психологическим благополучием профессионально значимых характеристик руководителя неоднозначна в контексте проблемы профессиональной продуктивности. Допустив некоторую вольность трактовки полученных данных, можно говорить об определенном организационном эгоцентризме психологически благополучных руководителей. Интересно, что изначальная посылка для позволившего провести исследование запроса руководства предприятия оказалась в противоречии с полученными результатами. Проблемы предприятия, связанные с вертикальными коммуникациями и кадровой текучестью, не только не могли быть снижены в своей интенсивности за счет фактора психологического благополучия руководителей, скорее наоборот, в данных организационных условиях психологически благополучные руководители могли эти проблемы «закреплять».

Соотнеся результаты данного исследования и исследования Я.И. Павлоцкой, на наш взгляд, можно выделить общие тенденции: более высоким уровням психологического благополучия соответствуют и более высокий уровень желаемого качества социальных условий самореализации, а также стремление к определенной коммуникативной «экономии», сжатию пространства своей коммуникативной системы, избеганию рисков отношений с «открытым», негарантированным результатом. Целесообразно вести поиск средств преодоления этих тенденций, ограничивающих полноценную реализацию высокого потенциала продуктивности психологически благополучной личности.

В более широком смысле результаты исследования могут трактоваться как своего рода сигнал о необходимости расширения ракурса рассмотрения проблемы психологического благополучия. Будучи предметом исследования, локализующимся в пространстве психологии личности, оно также должно найти свое место в социально-психологических и междисциплинарных изысканиях. Особенно это важно в свете актуальной для российского общества проблемы социальной и профессиональной продуктивности.

Литература

1. *Фромм Э.* Человек для себя. М. : Коллегиум, 1992. 253 с.
2. *Селигман М.* Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. 440 с.
3. *Фромм Э.* Иметь или быть. М. : АСТ Москва, 2008. 320 с.
4. *Маслоу А.* Мотивация и личность. 3-е изд. СПб. : Питер, 2008. 352 с.
5. *Роджерс К.Р.* Взгляд на психотерапию. Становление человека. М. : Прогресс, Универс, 1994. 480 с.
6. *Маслоу о менеджменте* / пер. с англ. СПб. : Питер, 2003. 416 с.
7. *Бурмистрова Е.В.* Проектирование профессиональной позиции психологии в образовании : дис. ... канд. психол. наук. М., 1999. 165 с.
8. *Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П.* Психологическое благополучие личности (обзор концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. 2005. № 3. С. 95–129.

9. Созонтов А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия // Вопросы психологии. 2006. № 4. С. 105–114.
10. Фесенко П.П. Что такое психологическое благополучие? Краткий обзор основных концепций // Научные труды аспирантов и докторантов. М. : Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2005. Вып. 46. С. 35–48.
11. Bradburn N. The Structure of Psychological Well-Being. Chicago : Aldine Pub. Co., 1969. 320 p.
12. Bryant F.B., Veroff J. The Structure of Psychological Well-Being: A Sociohistorical Analysis // Journal of Personality and Social Psychology. 1982. Vol. 43. P. 653–673.
13. Lu L., Gilmour R. Individual-oriented and socially oriented cultural conceptions of subjective well-being: Conceptual analysis and scale development // Asian Journal of Social Psychology. 2006. № 9. P. 36–49.
14. Maslow A.H. Motivation and Personality. 2nd ed. N.Y. : Harper & Row, 1970. 369 p.
15. Ryff C.D., Keyes C.L.M. The structure of psychological well-being revisited // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69. P. 719–727.
16. Waterman A.S. Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment // Journal of Personality and Social Psychol. 1993. Vol. 64. P. 678–691.
17. Садовская Е.В., Абдраязкова А.М., Ениколопов С.Н. Личностные факторы в оценке качества жизни и психологического благополучия // Ежегодник российского психологического общества. СПб., 2003.
18. Фесенко П.П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности : дис. ... канд. психол. наук. М., 2005. 206 с.
19. Бучацкая М.В. Психологическое благополучие работающих женщин : дис. ...канд. психол. наук. М., 2006. 250 с.
20. Ширяева О.С. Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности : дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2008. 254 с.
21. Дубовик Ю.Б. Исследование психологического благополучия в пожилом и старческом возрасте // Психологические исследования. 2011. № 1(15). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 12.05.2016).
22. Погорелова Н., Диева Т. Объективные и субъективные факторы психологического благополучия (Польша, Венгрия, Грузия, Украина) // Социология: теория, методы, маркетинг. 2007 № 1. С. 151–166.
23. Воронина А.В. Оценка психологического благополучия школьников в системе профилактической и коррекционной работы психологической службы : дис. ... канд. психол. наук. Томск, 2002. 220 с.
24. Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве : сб. статей / сост.: Ю.В. Братчикова. Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т, 2013. 146 с.
25. Ryan R.M., Deci E.L. On happiness and human potentials: a Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being // Annual Review of Psychology. 2001. Vol. 52. P. 141–166.
26. Ryff C.D. Psychological well-being in adult life // Current Directions in Psychological Science. 1995. Vol. 4. P. 99–104.
27. Жуковская, Л.В., Трошихина Е.Г. Шкала психологического благополучия К. Рифф // Психологический журнал. 2011. Т. 32, № 2. С. 82–93.
28. Поддьяков А.Н. Психология счастья и процветания и проблема зла // Нравственность современного российского общества: психологический анализ / отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. М. : Институт психологии РАН, 2012. С. 109–136.
29. Павлоцкая Я.И. Соотношение психологического благополучия и социально-психологических характеристик личности : дис. ... канд. психол. наук. Волгоград, 2015. 183 с.

30. Бояркин М.Ю., Долгополова О.А., Зиновьева Д.М. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих. Волгоград : ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. 216 с.
31. Козьмина Л.Б. Динамика психологического благополучия личности студентов-психологов : дис. ... канд. психол. наук. Иркутск, 2014. 173 с.
32. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М. : Логос, 1996. 320 с.
33. Bass B. Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and management applications. 3rd ed. New York, 1990. 1182 p.

*Поступила в редакцию 07.05.2016 г.; повторно 21.09.2016 г.;
принята 19.10.2016 г.*

ЛУКЬЯНЧЕНКО Наталья Владимировна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии Сибирского государственного технологического университета (Красноярск, Россия).

THE RELATIONS OF PROFESSIONALLY SIGNIFICANT QUALITIES OF A PERSON AND MOTIVATION TO WORK OF DIRECTORS AND THEIR PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

Siberian journal of psychology, 2016, 62, 153–168. DOI: 10.17223/17267080/62/12

Lukyanchenko Natalya V. Siberian State Technological University (Krasnoyarsk, Russian Federation). E-mail: Luk.nv@mail.ru

Keywords: psychological well-being of the personality; self-realization; professionally significant qualities; motivation to work; director.

One of the central concepts of modern psychology is the psychological well-being of a person, which is interpreted as a condition of productive self-actualization. Theoretical and empirical studies examine the problem of the content of psychological well-being, its structure, and factors influencing it. Such question as: what human life characteristics are associated with psychological well-being in real social contexts including the main field of self-actualization, that is professional life, is scarcely studied.

We conducted a research project at a company of oil and gas industry.

The respondents: 42 mid-level directors.

The methods of research:

1) The measure of psychological well-being of an individual (Shevelenkova T.D., Fesenko P.P.); the adapted version of the C. Riffs's questionnaire "Psychological Well-Being Scale";

2) The Job Diagnostic Survey;

3) The Occupational Personality Questionnaire (professionally significant qualities).

The study reveals connections of psychological well-being and professionally significant qualities of a director. For the data processing the Spearman's rank correlation coefficient was used. The results: higher levels of psychological well-being are attributed to productive attitude to work (the desire to show influence and control, independence, liveliness in a relationship, energy, competitiveness, motivation to achieve, low anxiety, innovation and creative thinking, holistic perception of tasks and responsibility for them, the desire to implement various skills and to receive feedback, the awareness of the meaning of work, and commitment to perform). Along with this there has been a poor social activeness (immodesty, weak sense of belonging to a group, careless and democratic attitude towards employees, lack of interest to one's behavior, and poor emotional control). Ideal and desired levels of satisfaction with various aspects of work and working relationships are significantly higher among the directors

with higher levels of psychological well-being. Real satisfaction with various aspects of work is not related to psychological well-being.

References

1. Fromm, E. (1992) *Chelovek dlya sebya* [Man for Himself]. Translated from English by L. Chernysheva. Moscow: Kollegium.
2. Seligman, M. (2013) *Put' k protsvetaniyu. Novoe ponimanie schast'ya i blagopoluchiya* [A path to prosperity. A new understanding of happiness and prosperity]. Translated from English by S. Filin, E. Mezhevich. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber.
3. Fromm, E. (2008) *Imet' ili byt'* [To have or to be]. Translated from English. Moscow: AST Moskva.
4. Maslow, A. (2008) *Motivatsiya i lichnost'* [Motivation and Personality]. 3rd ed. St. Petersburg: Piter.
5. Rogers, K.R. (1994) *Vzglyad na psikhoterapiyu. Stanovlenie cheloveka* [A look at psychotherapy. Human Formation]. Moscow: Progress, Univers.
6. Maslow, A. (2003) *Maslou o menedzhmente* [On Management]. Translated from English. St. Petersburg: Piter.
7. Burmistrova, E.V. (1999) *Proektirovanie professional'noy pozitsii psikhologii v obrazovanii* [Designing professional position of psychology in education]. Psychology Cand. Diss. Moscow.
8. Shevelenkova, T.D. & Fesenko, P.P. (2005) Psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti (obzor kontseptsii i metodika issledovaniya) [Psychological well-being of the individual (a review of concepts and methods of the study)]. *Psikhologicheskaya diagnostika*. 3. pp. 95-129.
24. Ryff, C.D. (1995) Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*. 4. pp. 99-104. DOI: 10.1111/1467-8721.ep10772395
9. Sozontov, A.E. (2006) Gедонистический и евдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия [Hedonistic and eudaimonic approaches to psychological well-being]. *Voprosy psikhologii*. 4. pp. 105-114.
10. Fesenko, P.P. (2005) Chto takoe psikhologicheskoe blagopoluchie? Kratkiy obzor osnovnykh kontseptsii [What is the psychological well-being? A brief overview of the basic concepts]. *Nauchnye trudy aspirantov i doktorantov*. 46. pp. 35-48.
11. Bradburn, N. (1969) *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine Pub. Co.
12. Bryant, F.B. & Veroff, J. (1982) The Structure of Psychological Well-Being: A Sociohistorical Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 43. pp. 653-673. DOI: 10.1037/0022-3514.43.4.653
13. Lu, L. & Gilmour, R. (2006) Individual-oriented and socially oriented cultural conceptions of subjective well-being: Conceptual analysis and scale development. *Asian Journal of Social Psychology*. 9. pp. 36-49. DOI: 10.1111/j.1467-839X.2006.00183.x
14. Maslow, A.H. (1970) *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row.
15. Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69. pp. 719-727. DOI: 10.1037/0022-3514.69.4.719
16. Waterman, A.S. (1993) Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychol.* 64. pp. 678-691. DOI: 10.1037/0022-3514.64.4.678.
17. Sadalskaya, E.V., Abdrazyakova, A.M. & Enikolopov, S.N. (2003) Lichnostnye faktory v otsenke kachestva zhizni i psikhologicheskogo blagopoluchiya [Personal factors in evaluating the quality of life and psychological well-being]. In: *Ezhegodnik rossiyskogo psikhologicheskogo obshchestva*. St. Petersburg: Russian Psychological Society.

18. Fesenko, P.P. (2005) *Osmyslennost' zhizni i psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti* [The meaningfulness of life and psychological well-being of the person]. Psychology Cand. Diss. Moscow.
19. Buchatskaya, M.V. (2006) *Psikhologicheskoe blagopoluchie rabotayushchikh zhenshchin* [Psychological well-being of working women]. Psychology Cand. Diss. Moscow.
20. Shiryayeva, O.S. (2008) *Psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti v ekstremal'nykh usloviyakh zhiznedeyatel'nosti* [Psychological well-being of the person in extreme living environment]. Psychology Cand. Diss. Khabarovsk.
21. Dubovik, Yu.B. (2011) Issledovanie psikhologicheskogo blagopoluchiya v pozhilom i starche-skome vozraste [Psychological well-being of the elderly people]. *Psikhologicheskie issledovaniya*. 1(15). [Online] Available from: <http://psystudy.ru>. (Accessed: 12th May 2016).
22. Pogorelova, N. & Dieva, T. (2007) Ob"ektivnye i sub"ektivnye faktory psikhologicheskogo blagopoluchiya (Pol'sha, Vengriya, Gruzziya, Ukraina) [Objective and subjective factors of psychological well-being (Poland, Hungary, Georgia, Ukraine)]. *Sotsiologiya: teoriya, metody, marketing*. 1. pp. 151-166.
23. Voronina, A.V. (2002) *Otsenka psikhologicheskogo blagopoluchiya shkol'nikov v sisteme profilakticheskoy i korrektsionnoy raboty psikhologicheskoy sluzhby* [Assessment of psychological well-being of students in the system of prophylactic and correctional work of psychological service]. Psychology Cand. Diss. Tomsk.
24. Bratchikova, Yu.V. (ed.) *Psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti v sovremennom obrazovatel'nom prostranstve* [Psychological well-being of the individual in modern educational environment]. Ekaterinburg: Urals State Pedagogical University.
25. Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2001) On happiness and human potentials: a Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*. 52. pp. 141-166. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
26. Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69. pp. 719-727.
27. Zhukovskaya, L.V. & Troshikhina, E.G. (2011) Shkala psikhologicheskogo blagopoluchiya K. Riff [C. Ryff's scale of psychological well-being]. *Psikhologicheskii zhurnal*. 32(2). pp. 82-93.
28. Poddyakov, A.N. (2012) Psikhologiya schast'ya i protsvetaniya i problema zla [The psychology of happiness and prosperity and the problem of evil]. In: Zhuravlev, A.L. & Yur'evich, A.V. (2012) *Nravstvennost' sovremennogo rossiyskogo obshchestva: psikhologicheskiy analiz* [Morality in modern Russian: A psychological analysis]. Moscow: Institute of Psychology, RAS. pp. 109-136.
29. Pavlotskaya, Ya.I. (2015) *Sootnoshenie psikhologicheskogo blagopoluchiya i sotsial'no-psikhologicheskikh kharakteristik lichnosti* [The ratio of psychological well-being and socio-psychological characteristics of personality]. Psychology Cand. Diss. Volgograd.
30. Boyarkin, M.Yu., Dolgoplova, O.A. & Zinovieva, D.M. (2007) *Psikhologicheskoe i professional'noe blagopoluchie gosudarstvennykh sluzhashchikh* [Psychological and professional welfare of civil servants]. Volgograd: VAGS.
31. Kozmina, L.B. (2014) *Dinamika psikhologicheskogo blagopoluchiya lichnosti studentov-psikhologov* [Dynamics of psychological well-being of the psychology students]. Psychology Cand. Diss. Irkutsk.
32. Shadrikov, V.D. (1996) *Psikhologiya deyatel'nosti i sposobnosti cheloveka* [Psychology of human activities and abilities]. Moscow: Logos.
33. Bass, B. (1990) *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, research and management applications*. 3rd ed. New York: Free Press.

Received 07.05.2016;

Revised 21.09.2016;

Accepted 19.10.2016