

8. Сыманюк Э.Э., Печеркина А.А. Жизнеспособность как предиктор конструктивного профессионального развития// Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты/ отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 525–534.

PROFESSIONAL RESILIENCE OF THE INDIVIDUAL IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT

*Stanovova L.A. – Candidate of psychological Sciences, associate Professor
Tver state University
Tver, Russia*

The article investigates the concept of «resilience» of the person, describes the structural components that determine the resilience of a professional. A comparative analysis of the concepts of «hardiness» и «resilience», in which the inequality of the studied phenomena is shown. The role of resilience in maintaining professional health of a specialist, increasing competence and competitiveness is shown.

Keyword: resilience, personality resource, hardiness, professionalism, professional development, occupational health, competitiveness, professional competency.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ И СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Становова Людмила Александровна – кандидат психологических наук, доцент
Тверской государственной университет, г. Тверь, Россия
Полякова Мария Андреевна – магистрант 1 курса, направление «Психология»
Тверской государственной университет, г. Тверь, Россия*

Рассмотрены основные личностные ресурсы сотрудников, способствующие их эффективному функционированию в организации. Дано определение субъективному благополучию личности, описаны его категории. Представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи личностных ресурсов сотрудников организации с субъективным благополучием личности.

Ключевые слова: личностные ресурсы, субъективное благополучие, жизнестойкость, самоэффективность, оптимизм, удовлетворённость трудом, увлечённость работой.

Жизнь современного человека представляется чрезвычайно динамичной и насыщенной. Внедрение новых технологий, возрастающая сложность производства, интенсивность интеллектуального труда предъявляют все более высокие требования к личности специалиста, в частности, к его личностным ресурсам.

Понятие «ресурсы личности» начало употребляться психологами не так давно. Оно было позаимствовано из экономики, но в настоящее время всё больше «приживается» в психологии. В.А. Бодров пишет: «Ресурсы являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса» [1, с. 115-116]. К числу таких ресурсов авторы относят: установки, ценности, атрибутивные схемы, черты, стратегии совладания со стрессом, стратегии поведения и т.д.

Стремление людей к благополучию – одна из основных движущих сил нашего общества, а вопрос его обретения и сохранения занимает важное место в психологических исследованиях. «Субъективное благополучие – понятие, выражающее собственное отношение человека к своей личности, жизни и процессам, имеющим важное значение для личности с точки зрения усвоенных нормативных представлений о внешней и внутренней среде и характеризующееся ощущением удовлетворенности» [6, с. 27].

Актуальность выбора данной темы состоит в том, что проблема сопоставления личностных ресурсов и субъективного благополучия личности в организационном контексте на данный момент времени мало изучена, хотя и имеет крайне важное значение для науки и практики. Едва ли не каждый человек большую часть собственного времени проводит на рабочем месте, поэтому представляется важным моментом то, в каком состоянии он там пребывает. Если для сотрудника типична высокая степень проявления таких личностных ресурсов, как, к примеру, оптимистический атрибутивный стиль, толерантность к неопределённости, самоконтроль и др., то высока вероятность, что он будет чаще испытывать позитивные состояния, то есть переживать субъективное благополучие и наоборот. Также можно предположить, что от чувств, которые испытывает сотрудник в ходе осуществления своей профессиональной деятельности, будет зависеть и его семейное благополучие (т.е. уверенность в прочности брака, взаимопонимание супругов), что также представляется нам важным.

В настоящее время сотрудники организаций испытывают невероятное количество сложностей, трудностей в процессе осуществления их деятельности: это и необходимость быстрого освоения нововведений, карьерные перемещения, недостаток информации при неизбежности быстрого принятия решений и т.д. При этом «каждый сотрудник организации использует разные стратегии выживания в этих условиях и построения своей персональной траектории внутри и вне организации, в зависимости от занимаемого уровня в организационной иерархии» [2, с. 2]. Опираясь на собственные личностные ресурсы, сотрудник способен не только нормально функционировать в организационной среде, но и испытывать субъективное благополучие за счёт таких позитивных состояний как увлечённость работой и удовлетворённость трудом.

В литературе в качестве личностных ресурсов, способствующих эффективному функционированию в организации, описывается большое количество конструктов. К наиболее известным из них исследователи относят:

- 1) жизнеспособность (т.е. возможность качественно своеобразного становления человека в жизни);
- 2) жизнестойкость (способность к нормальному функционированию и развитию, несмотря на явно неблагоприятные условия);
- 3) резилентность (способность восстанавливать свои силы после стрессовых воздействий, неуязвимость, «восстанавливаемость» после травмы, способность к регенерации);
- 4) чувство связности (способность человека согласованно, эмоционально и когнитивно воспринимать всё происходящее как контролируемое);
- 5) оптимизм (позитивная черта личности, которая связана с радостью, успехом, удовлетворённостью и влияющая на способность человека осуществлять задуманное и противостоять влиянию сложных жизненных обстоятельств);
- 6) самооценка (определённая ценность, которой человек наделяет отдельные стороны собственной личности и себя в целом);
- 7) самоэффективность (чувство самоуважения, собственного достоинства, способность личности решать жизненные проблемы);
- 8) толерантность к неопределённости (позитивное или нейтральное отношение субъекта к незнакомым, сложным, изменяющимся ситуациям);
- 9) самоконтроль (личностная характеристика, состоящая в способности контролировать собственное поведение).

К. Муздыбаев считает, что ресурсы – это определённые возможности человека, средства существования людей и всего общества. Их можно разделить на материальные и виртуальные. Кроме того возможно разделение ресурсов на два класса: средовые и личностные. «Личностные ресурсы включают навыки и способности индивида, а средовые - отражают доступность инструментальной, моральной и эмоциональной помощи со стороны социальной сетки» [3, с. 105].

С. Хобфолл в своей концепции говорил о потере ресурсов и рассматривал её как первичный механизм, запускающий стрессовую реакцию. В процессе потери одних ресурсов, другие начинают ограничивать психологическое и социальное воздействие ситуации. «Потеря «душевных» и социальных ресурсов, потеря субъективного благополучия — это путь к выгоранию и потере здоровья личности» [4, с. 572].

Одним из важнейших факторов при переживании субъективного благополучия является то, что данный феномен не предполагает только отсутствие каких-либо объективных трудностей. Его основой выступает отношение человека к сложившейся ситуации, связь (возможно, не совсем осознанная) с более важными целями личности, долженствованиями. Поэтому затруднительно связать субъективное благополучие человека с ценностями и смыслами, которые разделяются большинством людей. Различные группы (этнические, профессиональные и др.), находясь в похожих обстоятельствах, вырабатывают свой уникальный подход к переживанию благополучия.

М.В. Соколова выделяет три категории субъективного благополучия:

- 1) «определяемая по внешним критериям «нормативности» (соответствие системе ценностей, принятой в культуре)»;

2) «определяемая посредством понятия удовлетворенности жизнью и связываемая со стандартами респондентов в отношении внутренних нормативов «хорошей жизни»;

3) «определяемая посредством обыденного понимания счастья как превосходства положительных эмоций над отрицательными» [5, с. 1].

Личностные ресурсы, в большинстве случаев, начинают активно действовать в ситуациях высоких рабочих нагрузок. Следовательно, люди, которые увлечены работой, верят, что способны справиться с возникающими трудностями, имеют достаточно высокую личную эффективность. Легко предположить связь данного вида ресурсов и с удовлетворённостью трудом, ведь люди, в достаточной мере обладающие жизнестойкостью, оптимизмом, самоконтролем и т.д., в целом больше удовлетворены своей работой, чем сотрудники с низкими показателями личностных ресурсов.

В организациях у руководителей есть шанс повысить уровень личностных ресурсов сотрудников за счёт, к примеру, проведения специальных тренингов. Это увеличит вероятность испытания служащими удовлетворённости трудом и увлечённости работой (т.е. субъективного благополучия), что, в свою очередь, приведёт к увеличению общей продуктивности организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что чем большую степень развития личностных ресурсов имеют сотрудники организации, тем выше вероятность того, что они будут испытывать субъективное благополучие в организации. Из чего можно предположить о взаимосвязи личностных ресурсов и субъективного благополучия личности в организационном контексте. На основании данной гипотезы нами было проведено соответствующее эмпирическое исследование, *цель* которого - изучение взаимосвязи личностных ресурсов и субъективного благополучия личности в организационном контексте.

Частные гипотезы:

1. Существует взаимосвязь между уровнем жизнестойкости человека и степенью его субъективного благополучия.

2. Существует взаимосвязь между уровнем самоэффективности человека и уровнем его увлечённости работой как компонентом субъективного благополучия.

3. Существует взаимосвязь между уровнем оптимизма человека и степенью его удовлетворённости трудом как компонентом субъективного благополучия.

Задачи исследования:

1) изучить понятие личностных ресурсов человека,

2) рассмотреть понятие субъективного благополучия личности,

3) исследовать взаимосвязь личностных ресурсов и субъективного благополучия личности в организационном контексте.

Объектом исследования являлись сотрудники ООО ЧП «АФНАСИЙ».

Предмет исследования – взаимосвязь личностных ресурсов и субъективного благополучия личности у сотрудников ООО ЧП «АФНАСИЙ».

В ходе теоретического анализа нами было выявлено большое количество научных исследований, посвященных изучению тех или иных личностных

ресурсов. В своем эмпирическом исследовании мы более подробнее остановились на следующих:

- 1) жизнестойкость (данный феномен изучался: Л.А. Александровой, С. Мадди, Д.А. Леонтьевым, П. Тиллих, Р.М. Рахимовой, Е.В. Медведевой, Р.И. Стетишиным и др.);
- 2) самоэффективность (изучали: Дж. Капрара, А. Бандура, Д. Сервон, Д. Шанк, Р. Шварцер, Б. Зиммерман, Д.А. Леонтьев, Т.О. Гордеева и др.);
- 3) оптимизм (изучали: Ч. Карвер и М. Шейер, К. Петерсон, М. Селигман, О.А. Сычѐв, М.С. Замышляева, Т.Л. Крюкова и др.).

Проанализировав научную литературу, мы пришли к выводу, что данные свойства личности являются наиболее часто упоминаемыми исследователями в своих работах и, по нашему мнению, в большей степени способствуют успешному совладанию со стрессами и субъективному благополучию личности.

Исходя из вышесказанного, нами были отобраны следующие методики исследования: 1) методика «Тест жизнестойкости» С. Мадди; 2) методика диагностики самоэффективности Дж. Маддукса и М. Шеера; 3) тест диспозиционного оптимизма Ч. Карвера и М. Шеера; 4) «Шкала субъективного благополучия» Г. Перуэ-Баду; 5) опросник «Интегральная удовлетворѐнность трудом» А.В. Батаршева; 6) «Утрехтская шкала увлеченности работой» У. Схауфели.

Дальнейшая наша работа была направлена на проведение психодиагностического исследования в рамках обозначенной темы.

В результате проведения методики «Тест жизнестойкости» С. Мадди было обнаружено, что большая часть респондентов (66,7%) имеют высокий уровень указанного параметра. Такие люди вовлечены в происходящие события, контролируют их, рассматривают жизнь как способ получения опыта, в меньшей степени (чем остальные испытуемые) зависят от ситуативных переживаний, преодолевают базовую тревогу, которая актуализируется в неопределѐнных ситуациях и при необходимости выбора.

Методика диагностики самоэффективности Дж. Маддукса и М. Шеера показала, что в сфере предметной деятельности 70% испытуемых имеют высокий уровень данного свойства. Они уверены, что выполнят запланированное, не бросают работу на середине, не избегают трудностей, стараются учиться новому. В сфере межличностного общения 46,7% ответивших имеют высокий уровень самоэффективности. Они стараются не прекращать попытки общения с людьми, которые на первый взгляд кажутся не слишком интересными, не испытывают затруднений при установлении контакта с окружающими и в приобретении новых друзей.

Тест диспозиционного оптимизма Ч. Карвера и М. Шейера продемонстрировал, что 46,7% респондентов обладают высоким уровнем данного параметра. Для них характерно: постоянное переживание положительных эмоций, способность легко адаптироваться к сложным жизненным ситуациям, ощущение контроля над происходящим, пониженный уровень тревожности.

«Шкала субъективного благополучия» Г. Перуэ-Баду позволила выявить, что 46,7% респондентов испытывают полное эмоциональное благополучие. Они имеют позитивную самооценку, не склонны жаловаться на недомогания, оптимистичны, общительны, уверены в своих способностях, эффективно действуют в стрессовых условиях, не склонны к тревогам.

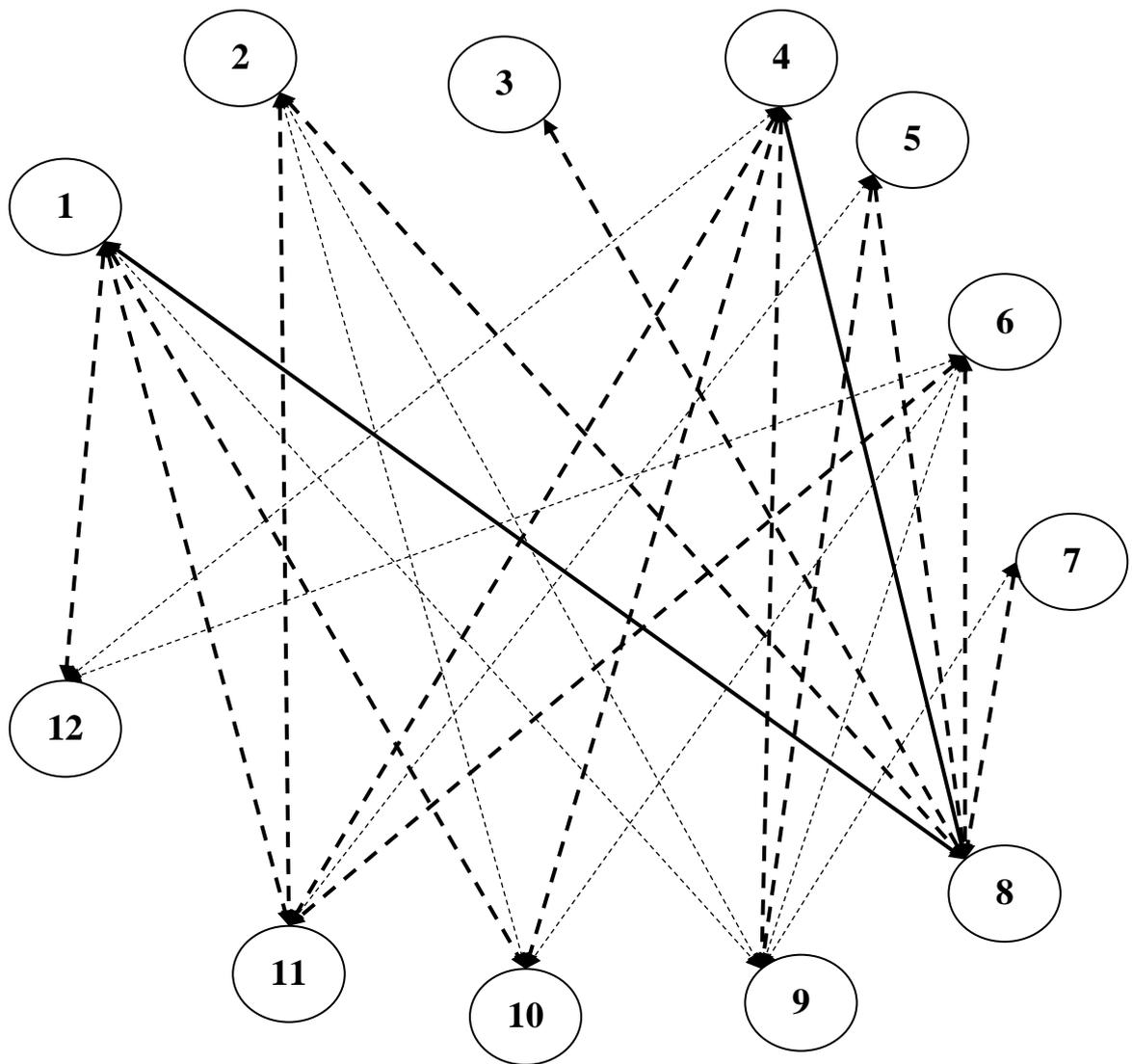
Опросник «Интегральная удовлетворённость трудом» А.В. Батаршева показал, что высоким уровнем удовлетворённости трудом обладают 83,3% респондентов. Такие люди проявляют интерес к своей работе, добиваются успехов в ней, со временем увеличивают профессиональные знания, имеют хорошие отношения с коллективом, считают, что удовлетворение от работы важнее высокого заработка.

«Утрехтская шкала увлеченности работой» У. Схауфели выявила, что в большей степени сотрудники организации демонстрируют умеренный уровень увлечённости работой, что проявляется в их заинтересованности в работе, положительных эмоциях, энергичной деятельности, гордости за свою работу.

Обобщив полученные результаты, мы выяснили, что продиагностированный коллектив имеет высокий уровень личностных ресурсов, что выражается в высоком уровне жизнестойкости (измерялся её общий балл и субшкалы: вовлечённость, контроль, принятие риска), самоэффективности и оптимизма. Показатели субъективного благополучия, в свою очередь, также находятся на высоком уровне (оценивался общий уровень субъективного благополучия и его компоненты: увлечённость работой и удовлетворённость трудом). Мы полагаем, что это может быть связано с тем, что в организации психолог периодически проводит различные психологические тренинги, направленные на улучшение функционирования сотрудников на рабочем месте. Благодаря проведению тренингов повышения, например, уровня оптимизма, жизнестойкости, самоконтроля и т.д., увеличится возможность того, что работники начнут испытывать субъективное благополучие, что приведёт к повышению продуктивности всей организации.

Как можно увидеть на корреляционной плеяде (см. Рис. 1), компоненты личностных ресурсов имеют 24 значимые связи ($p < 0,01$; $p < 0,05$) с компонентами субъективного благополучия личности. Для наглядности мы обозначили переменные следующим образом:

- | | |
|--|-------------------|
| 1) вовлечённость; | 10) энергичность; |
| 2) контроль; | 11) энтузиазм; |
| 3) принятие риска; | 12) поглощённость |
| 4) общий показатель
жизнестойкости; | |
| 5) самоэффективность в
трудовой деятельности; | |
| 6) самоэффективность в
предметной деятельности; | |
| 7) оптимизм; | |
| 8) субъективное благополучие; | |
| 9) удовлетворённость трудом; | |



Обозначения:

-  сильная корреляционная связь, значимая на уровне 0,01 (двухсторонняя)
-  умеренная корреляционная связь, значимая на уровне 0,01 (двухсторонняя)
-  умеренная корреляционная связь, значимая на уровне 0,05 (двухсторонняя)

Рис. 1. Взаимосвязь компонентов личностных ресурсов и субъективного благополучия личности

Результаты математико-статистической обработки данных позволяют сделать вывод о том, что чем выше показатели личностных ресурсов человека (т.е. такие его характеристики как жизнестойкость, самооффективность и оптимизм), тем выше степень его субъективного благополучия (в том числе и такие его компоненты, как увлечённость работой и удовлетворённость трудом).

По итогам эмпирического исследования было установлено, что общая гипотеза подтвердилась: существует взаимосвязь между уровнем показателей личностных ресурсов человека и степенью его субъективного благополучия.

Проведённое нами исследование не исчерпывает всей возможной глубины проблемы. Исходя из этого, возможна дальнейшая работа по разработке тренинга повышения уровня личностных ресурсов сотрудников организации, с целью увеличения степени их субъективного благополучия. Также было бы интересно изучить и другие профессиональные группы в контексте данной проблемы.

Результаты нашей работы в будущем могут быть применимы психологами и руководителями организаций с целью создания подходящих условий для функционирования сотрудников в организации и повышения эффективности результатов их деятельности.

Список литературы

1. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса / В.А. Бодров // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. - № 2. – С. 113-122.
2. Мандрикова Е.Ю. Взаимосвязь увлечённости работой, личностных ресурсов и удовлетворённости трудом сотрудников / Е.Ю. Мандрикова, А.А. Горбунова // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – № 4. – С. 2-22.
3. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1. – № 2. – С. 102-112.
4. Психология здоровья: Учебник для вузов/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2006. – 607 с.
5. Соколова М. В. Шкала субъективного благополучия. – Ярославль.: НПЦ «Психодиагностика», 1996. – 11 с.
6. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия/ Р.М. Шамионов // Вопросы социальной психологии личности. – 2003. – № 4. – С. 27-41.

THE CORRELATION OF PERSONAL RESOURCES AND SUBJECTIVE WELL-BEING OF EMPLOYEES

*Stanovova L.A. – Candidate of psychological Sciences, Associate Professor,
Tver state University, Tver, Russia*

*Polyakova M.A. – 1st year master, course of «Psychology»
Tver state University, Tver, Russia*

The main personal resources of employees contributing to their effective functioning in the organization are considered. The description of subjective well-being of the person is given, its categories are described. The article presents the results of an empirical study of the correlation of personal resources of employees with the subjective well-being of the individual.

Keyword: personal resources, subjective well-being, vitality, self-efficacy, optimism, job satisfaction, passion for work.