МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. Ломоносова

На правах рукописи

Иванова
Татьяна Юрьевна

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ РОЛЬ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

19.00.01 – Общая психология, психология личности, история психологии

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени кандидата
психологических наук

Научный руководитель –
доктор психологических наук,
профессор Д.А. Леонтьев

Москва – 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

ГЛАВА 1. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ 15

1.1. Личностные ресурсы как предмет исследования 15

1.1.1. Понятие ресурсов в психологии 15

1.1.2. Специфические личностные ресурсы 18

1.1.3. Интегральные концепции личностных ресурсов 25

1.2. Личностные ресурсы как факторы поддержания психологического благополучия в ситуациях давления и угрозы 31

1.2.1. Психологическое благополучие и подходы к его изучению . 31

1.2.2. Личностные ресурсы как ресурсы совладания с трудными жизненными обстоятельствами 37

1.2.3. Теория сохранения ресурсов 41

1.3. Личностные ресурсы как факторы психологического благополучия на работе и трудовой мотивации 44

1.3.1. Психологическое благополучие на работе 44

1.3.2. Модель рабочих требований/ресурсов А. Беккера и Е. Демероути 47

1.3.3. Трудовая мотивация и личностные ресурсы 52

1.4. Функции и механизмы действия личностных ресурсов 56

1.4.1. Личностные ресурсы как модераторы и медиаторы 56

1.4.2. Системно-деятельностная модель функционирования личностных ресурсов в профессиональной деятельности 61

1.4.3. Функции личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия 63

Заключение по первой главе 74

ГЛАВА 2. ФУНКЦИИ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ В СИТУАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА 81

2.1.Методика и процедура исследования 81

2.2.Результаты 87

2.3. Обсуждение результатов 98

Выводы 101

ГЛАВА 3. ФУНКЦИИ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 103

3.1.Методика и процедура исследования 103

3.2. Результаты 109

3.3. Обсуждение результатов 136

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ВЫВОДЫ 139

ЛИТЕРАТУРА 145

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. 183

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. 194

Введение

Актуальность исследования

Стремление к благополучию и позитивному функционированию является одной из основных движущих сил человеческого общества, а проблема его обретения и поддержания занимает важное место в психологических исследованиях. В психологии под благополучием принято понимать, с одной стороны, меру близости психологических механизмов функционирования субъекта к оптимальному уровню (психологическое благополучие); с другой стороны, субъективную оценку меры близости актуального состояния к желаемому (субъективное благополучие), в которой слиты эмоциональные и рациональные компоненты.

В последние два десятилетия в рамках нового направления фундаментальной и прикладной психологии - позитивной психологии (М. Чиксентмихайи, М. Селигман, Э. Динер, Б. Фредриксон, И. Бонивелл, Д.А. Леонтьев, Е. Н. Осин и др.) активно ведутся исследования источников и детерминант благополучия, таких как социальные отношения, генетическая предрасположенность, материальный достаток, удовлетворение потребностей, наличие целей и смысла жизни, физическая активность, личные особенности, принятие себя как личности и др. (Леонтьев, 2012). Как показывают результаты исследований, вклад внешних событий и объективных условий жизни в общее благополучие является сравнительно небольшим (Kahneman, Tversky, 2000; Lyubomirsky, 2007). Гораздо более важным (и сопоставимым по выраженности с вкладом наследственности) выглядит вклад прижизненно формирующихся свойств личности, которые опосредуют эффекты врожденных и средовых факторов.

Современные исследователи все чаще обращаются к роли личности, ее активности в достижении благополучия. Это связано с постепенным переходом от образа пассивной личности, полностью управляемой внутренними диспозициями и внешней стимуляцией, к образу активной личности, ставящей цели и стремящейся к их достижению (Леонтьев, 2014). В современной психологической науке личность рассматривается не как пассивная игрушка воздействующих на нее внешних сил, а как активный субъект, влияющий на свою жизнь и деятельность (Асмолов, 2007; Леонтьев, 2014). Активность же человека по достижению собственных целей и преодолению трудностей разворачивается во взаимодействии с миром, в которое вносят свой вклад, в том числе, и свойства личности, такие как жизнестойкость (С. Кобейса; С. Мадди), диспозициональный оптимизм (Ч. Карвер и М. Шейер), оптимистический атрибутивный стиль (М. Селигман и др.), общая самоэффективность (Р. Шварцер), самоконтроль (Р. Баумейстер) и др., часто совокупно обозначающиеся как «личностные ресурсы».

В психологической литературе описаны различные эффекты, которые личностные ресурсы оказывают на психологическое благополучие, выполняя роль регуляторов различных процессов: оценки (личностные ресурсы позволяют оценивать стрессогенную ситуацию как не угрожающую, а возможности совладания – как достаточные) (Jerusalem, Schwarzer, 1992; Schwarzer, 1999), контроля и управления поведением (от их уровня зависит реакция на стресс и особенности совладания, например, личностные ресурсы способствуют использованию в условиях стресса адаптивных копинг-стратегий) (Thoits 1994; Baumeister at al., 2007; Сергиенко, 2009), предохранения от стрессов, поддержания благополучия и предотвращения его снижения (Benight, et al., 2002; Steyn et al., 2003; Turner, et al., 2004; Cole et al, 2009; Culbertson et al., 2010). Накоплен широкий круг эмпирических данных, показывающих, что личностные ресурсы оказывают не столько прямое

воздействие на благополучие, выступая в качестве его предикторов (корреляция ресурсов с благополучием), сколько опосредованное, влияя на структуру причинно-следственных связей между внешними условиями и психологическим состоянием человека (Wise, Stake, 2002; Xanthopoulou et al, 2007; Luthans et al., 2008; Mastenbroek, 2014).

Несмотря на то, что проблематика личностных ресурсов занимает достойное место в психологических исследованиях, вопрос об их функциональном значении поднимается редко, и к настоящему времени попытки объемного теоретического осмысления конкретных функций личностных ресурсов и механизмов их действия сделано не было. Данная постановка вопроса является важным шагом в изучении саморегуляционных процессов и роли личности в регуляции деятельности в контексте системно-деятельностного подхода.

Под личностными ресурсами мы будем понимать эмпирически измеряемые свойства личности, выраженность которых влияет на меру благополучия личности. Обширный массив эмпирических данных свидетельствует о правомерности и эвристичности такого подхода: так, личностные ресурсы влияют на взаимосвязь между степенью воздействия стрессового события и уровнем субъективного благополучия, сохраняющимся в течение времени; способствуют поддержанию психологического благополучия даже при невыгодной объективной ситуации, обеспечивая успешное осуществление деятельности в относительно неблагоприятных условиях. Все ресурсы в совокупности и каждый ресурс по отдельности могут являться в той или иной степени предикторами субъективного благополучия.

Настоящая работа является одним из первых шагов в направлении изучения функций личностных ресурсов как переменных, опосредующих влияние факторов среды на психологическое благополучие. При этом мы опираемся на системно-деятельностный подход к личности (Асмолов, 2009), рассматривая личностные ресурсы

как системные качества в структуре деятельности, служащие для достижения определенной цели. В соответствии с логикой этого подхода, свойство личности не является ресурсом само по себе, а становится им только в динамическом взаимодействии с другими факторами, приобретая определенную функциональную роль в структуре взаимосвязей переменных.

В теоретико-методологическом плане системно-деятельностный подход к личности в организационном контексте имеет чрезвычайно важное значение, поскольку с его позиций работник рассматривается не как элемент организационной структуры, а как социальная, деятельная личность, активно взаимодействующая с организационной средой, где в процессе профессиональной деятельности происходит развитие его личности. Личностные ресурсы выступают в качестве «генераторов активности», которые способствуют инициации поведения, реализующего связь субъекта с окружающей средой, тем самым играя ключевую роль в процессах саморегуляции деятельности и поддержания психологического благополучия, а также успешности деятельности, в том числе и в сложных ситуациях.

Цель исследования – раскрытие функций личностных ресурсов в ситуации угрозы благополучию (в ситуации экономического кризиса) и в ситуации достижения целей (в процессе трудовой деятельности).

Объект исследования – личностные ресурсы, способствующие обеспечению психологического благополучия в ситуации угрозы и в ситуации достижения целей.

Предмет исследования – функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия в ситуации угрозы и в ситуации достижения целей.

Гипотезы исследования

1. Личностные ресурсы выполняют *буферную* функцию, уменьшая зависимость психологического благополучия от факторов среды и ситуации.
2. Личностные ресурсы выполняют *фильтрующую* функцию, опосредуя восприятие и оценку субъектом жизненных обстоятельств.
3. Личностные ресурсы выполняют *мотивационную* функцию, способствуя восприятию рабочих ресурсов как более доступных, а рабочих требований как предметных задач, а не угрозы благополучию.

Теоретические задачи исследования

1. Обобщение различных концепций и результатов эмпирических исследований, посвященных исследованию личностных ресурсов.
2. Построение системно-деятельностной модели взаимодействия личностных ресурсов и трудовой мотивации как предикторов психологического благополучия работников.
3. Выделение функций личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия.

Эмпирические задачи исследования

1. Выявление динамики психологического благополучия у людей с различным уровнем личностных ресурсов в ситуации экономической нестабильности, вызванной экономическим кризисом.
2. Изучение связей личностных ресурсов с показателями мотивации, увлеченности работой, эмоционального истощения, баланса

позитивных и негативных эмоций, с учетом средовых факторов (требований и ресурсов работы: сложность профессиональной деятельности, нагрузка, поддержка автономии и компетентности, отношения в коллективе, условия труда) в рамках трудовой деятельности.

Теоретико-методологическая основа исследования

В соответствии с принципом активности (Н.А. Бернштейн, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Д.Н. Узнадзе, К.А. Абульханова, Л.И. Анцыферова, А.Г. Асмолов, В.А. Петровский) и положениями культурно-исторического подхода Л.С. Выготского, мы рассматриваем личность не как пассивный объект воздействия внешних стимулов и внутренних импульсов, но как активного субъекта, способного опосредовать и модифицировать влияние этих внешних и внутренних факторов на собственную деятельность и психологическое благополучие. Эта идея подробно разработана, в частности, в концепции личностного потенциала Д.А. Леонтьева (2011), в которой личностные ресурсы рассматриваются в русле системно-деятельностного подхода. Системно-деятельностный подход (А.Г. Асмолов) исходит из того, что вклад различных психологических образований (в нашем случае – ресурсов личности) в процесс и результат деятельности не инвариантен, а определяется их местом в структуре деятельности и системными связями с другими переменными (факторами среды и мотивации). Анализ личностных ресурсов опирается на зарубежные подходы, разработанные в русле психологии личности (М. Селигман, Ч. Карвер и М. Шейер, С. Мадди, Р. Шварцер, Р. Баумейстер, С. Хобфолл, и др.) и организационной психологии (А. Беккер, Е. Демероути, В. Шауфели, Ф. Лютанс). Мотивация рассматривается с позиций теории самодетерминации (Э. Деси и Р. Райан).

Методы исследования

В исследовании использовался теоретический анализ литературных источников по проблематике диссертационного исследования, сбор данных производился методом опроса с использованием психодиагностических методик и анкетирования. Математико-статистический анализ и обработка результатов проводилась с помощью статистических пакетов SPSS Statistics 17.0, Mplus 7.2. Структура новых методик проверялась с помощью эксплораторного и конфирматорного факторного анализа, рассчитывались показатели внутренней согласованности шкал (альфа Кронбаха). Связи полученных суммарных показателей друг с другом и с демографическими переменными изучались с помощью корреляционного и дисперсионного анализа. С помощью конфирматорного факторного анализа и структурного моделирования строились целостные модели связей между несколькими группами показателей. С помощью иерархического (последовательного) регрессионного анализа изучался вклад интегральных показателей личностных ресурсов в показатели психологического благополучия на рабочем месте, а также эффекты взаимодействия личностных ресурсов с показателями трудовой мотивации и факторами организационной среды.

Эмпирическая база исследования

Эмпирическую базу исследования составили результаты ряда исследований, проведенных в 2009-2012 гг. Общее количество респондентов – 1940 чел. (127 чел. в первом этапе первого исследования; 89 чел. во втором этапе первого исследования; 1813 чел. во втором исследовании). Выборка первого исследования представлена взрослыми жителями города Москвы, выборка второго исследования

представлена сотрудниками производственного предприятия из шести регионов РФ.

Надежность и достоверность результатов и выводов исследования обусловлены теоретической и практической обоснованностью выбранных личностных конструктов; использованием надежных и апробированных методов исследования; репрезентативностью выборок; подтверждением результатов на двух различных эмпирических моделях; взаимопроверкой результатов, полученных разными методиками и на разных выборках, использованием современных методов статистического анализа; содержательным анализом выявленных фактов и закономерностей.

Новизна результатов исследования.

Во-первых, лонгитюдный дизайн позволил нам рассмотреть личностные ресурсы в качестве факторов, которые опосредуют взаимосвязь между степенью воздействия стрессового события и уровнем психологического благополучия с течением времени, что позволило установить связь динамики субъективного благополучия с личностными ресурсами. Во-вторых, впервые проанализирован характер взаимосвязей личностных ресурсов с факторами мотивации и факторами организационной среды в рамках единого исследования на большой выборке. Построена системно-деятельностная модель взаимодействия личностных ресурсов, характера трудовой мотивации и факторов организационной среды как предикторов благополучия сотрудников организаций. Такого рода задача на российских выборках до сих пор не решалась, а в зарубежных исследованиях ставилась и решалась лишь частично. В-третьих, впервые теоретически обоснованы и эмпирически выявлены функции личностных ресурсов.

Теоретическая значимость исследования

Построенная и эмпирически подтвержденная системно-деятельностная модель взаимодействия личностных ресурсов, характера трудовой мотивации и факторов организационной среды как предикторов благополучия сотрудников организаций имеет фундаментальное значение для психологии личности и организационной психологии. Полученные результаты позволяют сформулировать ряд новых гипотез для фундаментальных исследований личностных ресурсов и их функционального значения для психологического благополучия и трудовой мотивации.

Практическая значимость исследования

Во-первых, результаты исследования имеют важное значение для практической работы с пострадавшими от неблагоприятных внешних обстоятельств, с целью профилактики стрессовых расстройств. Во-вторых, полученные данные вносят вклад в общую картину различий в уровне психологического благополучия у представителей различных социальных слоев российского общества, занятых производительным трудом и позволяют гибко подходить к разработке мер, направленных на повышение психологического благополучия и профессиональной мотивации сотрудников с учетом как организационных, так и личностных факторов, и их совокупного влияния. В ходе исследования апробированы краткие, надёжные и валидные инструменты для диагностики жизнестойкости, самоконтроля, профессиональной мотивации, которые могут быть использованы как в исследовательских целях, так и в целях психологической диагностики (оценка персонала, подбор кадров и пр.).

Положения, выносимые на защиту

1. Влияние личностных ресурсов на психологическое благополучие носит преимущественно непрямой характер и обусловлено их функцией в зависимости от контекста ситуации и актуальных задач, стоящих перед субъектом.
2. В ситуации угрозы благополучию личностные ресурсы опосредуют оценку субъектом внешней ситуации (фильтрующая функция), ослабляя негативное влияние стрессогенных жизненных обстоятельств (экономического кризиса) и предотвращают снижение психологического благополучия (буферная функция).
3. В контексте трудовой деятельности личностные ресурсы опосредуют оценку работником рабочих требований и связанных с ними рабочих стрессов (фильтрующая функция), снижая зависимость работника от негативных факторов организационной среды (буферная функция).
4. В трудовой деятельности личностные ресурсы позволяют активнее распознавать рабочие ресурсы, которые предоставляет организация работнику, повышая вероятность взаимодействия с организационной средой и активного использования рабочих ресурсов (мотивационная функция).

Апробация и внедрение результатов исследования

Результаты исследований докладывались и обсуждались на II Международной конференции «Психология стресса и совладающего поведения в современной России» Кострома, 2010 г.); III Всероссийской научной конференции по психологии индивидуальности (Москва, 2010 г.); XXII Европейском психологическом конгрессе (Стамбул, Турция, 2011 г.); II Всемирном конгрессе по позитивной психологии

(Филадельфия, США, 2011 г.); VI Европейской конференции по позитивной психологии (Москва, 2012 г.); XXX Всемирном психологическом конгрессе (Кейптаун, ЮАР, 2012 г.); IV Всероссийской научной конференции по психологии индивидуальности (Москва, 2012 г.); VII Европейской конференции по позитивной психологии (Амстердам, Нидерланды, 2014 г.); XXVIII Международном конгрессе по прикладной психологии (Париж, Франция, 2014 г.); Европейской конференции по организационной психологии (Осло, 2015). Материалы исследований отражены в 23 публикациях автора, том числе 4 статьи в журналах из списка ВАК.

Глава 1. Современные подходы к изучению личностных ресурсов

1.1. Личностные ресурсы как предмет исследования

1.1.1. Понятие ресурсов в психологии

Проблема психологических механизмов влияния личностных особенностей на процессы совладания с трудными жизненными ситуациями, а также регуляцию повседневной деятельности традиционно привлекает внимание исследователей. Следует отметить, что в настоящее время, обращаясь к проблеме вклада личностных характеристик в процессы саморегуляции и самодетерминации, а также в деятельность человека, различные авторы все чаще используют термины "потенциал" и "ресурсы" (Леонтьев, 2011, 2014; Корнилова и соавт., 2010), "личностные стили" (например, Моросанова, 2001), имея в виду, в частности, специфическую роль личностных факторов в организации деятельности и поддержании психологического благополучия.

Понятие «ресурсы личности» сравнительно недавно появилось в научной психологии и было заимствованно из экономики и теории управления, а в последние десятилетия начинает занимать в психологии личности все более важное место. Проблема ресурсов неоднократно поднималась в работах как отечественных психологов (Д.А. Леонтьев, В.А. Бодров, В.А. Либина, Е.А. Сергиенко, К. Муздыбаев, Л.А. Китаев-Смык, Н.Е. Водопьянова, О.А. Конопкин, А.Б. Леонова, В.И. Моросанова, Л.Г. Дикая, Т.Л. Крюкова, А.К. Осницкий, В.А. Толочек), так и зарубежных (П. Балтеса, Э. Динера, Р. Лазаруса, С. Фолкман, С. Мадди, С. Хобфола, Р, Баумейстера и др.).

Понятие «ресурсы» является междисциплинарным. Современные ресурсные концепции рассматривают широкий спектр различного вида ресурсов, выделяя внутренние, внешние, экономические, материальные, трудовые, финансовые, природные, адаптационные, когнитивные, психологические, информационные, виртуальные, физиологические, социальные, а также личностные ресурсы. В широком смысле к ресурсам (ressource (фр.) — вспомогательное средство) относится все, что может быть задействовано человеком для эффективного существования и поддержания качества жизни (Hobfoll, 1989). При таком понимании ресурсами являются: имущество, материальные объекты, запасы, возможности, денежные средства, социальные связи, способности, которыми обладает отдельный индивидуум, группа или сообщество. При этом, В.А. Толочек рассматривает ресурсы не как «объекты» и «субъекты», а как процессы актуализации внешних и внутренних условий, способствующие вовлечению новых составляющих в активность субъекта, установлению связей между между новыми и прежними составляющими и приводящие к порождению новых структур и состояний (Толочек, 2015). Автор выделяет внесубъектные ресурсы (условия среды), интерсубъектные ресурсы (процессы взаимодействия людей) и инрасубъектные (индивидуальные особенности субъекта) (Толочек, 2015).

Многие авторы подчеркивают системную организацию и динамическое взаимодействие ресурсов. Во-первых, (системная организация), различного рода ресурсы не существуют отдельно друг от друга, а представляют систему, являющуюся общим ресурсным запасом, который постоянно пополняется, накапливается или истощается. Во-вторых, (динамическое взаимодействие), человек способен сохранять, использовать, приобретать, обменивать, терять ресурсы в процессе жизнедеятельности. По аналогии с круговоротом природных ресурсов, С. Хобфоллом предложена метафора "ресурсоворота"

(Hobfoll, 2011). В рамках концепции С. Хобфола, одним из компонентов ресурсной системы выступают личностные ресурсы.

В широком смысле под личностными ресурсами, как правило, понимают индивидуально-психологические особенности, связанные с более успешным осуществлением различных видов деятельности и более высоким уровнем психологического благополучия (Diener, Fujita, 1995). В качестве такого рода ресурсов различные авторы рассматривают установки, черты, ценности, атрибутивные схемы, стратегии поведения и совладания со стрессом и прочее. В качестве личностных ресурсов в литературе описаны такие конструкты как толерантность к неопределенности (McLain, 1993), жизнестойкость (Maddi, 2001), локус контроля (Rotter, 1975), оптимизм (Carver, Scheier 2002, Seligman, 1998), базисные убеждения (Janoff-Bulman, 1989), чувство связности (Antonovsky, 1984), самоэффективность (Bandura, 1977), резилентность (Rutter, 1987; Bonnano, 2005), субъективная витальность (Ryan, Frederic, 1997) мастерство (Pearlin, Schooler, 1978), надежда (Snyder et al, 1991), добродетели и силы характера как личностные достоинства (Peterson, Seligman, 2004) и многие другие.

В отличие от теории черт, подчеркивающей устойчивый (trait-like) характер личностных особенностей, составляющих ядро личности (Эммонс, 2004), в современных подходах (Ф.Лютанс, С.Хобфол, С.Мадди, А.Бандура и др.) личностные ресурсы рассматриваются как гибкие свойства личности (state-like), имеющие прижизненный генезис и поддающиеся коррекции и развитию. Доказательством этому являются экспериментальные работы по формированию соответствующих особенностей личности, например, выученного оптимизма (Seligman, 1998), жизнестойкости (Maddi et al, 1998), психологического капитала (Luthans et al, 2006) и других ресурсных характеристик.

Несмотря на то, что термин "личностные ресурсы" стал популярным и активно используется в психологических исследованиях,

подходы к их определению, классификации, пониманию их структуры и функций крайне неоднородны. Ряд исследователей обосновывает принципиальную несводимость этих характеристик друг к другу, а другие, напротив, предлагают использовать модели "единого фактора". Как следствие, в настоящее время на первый план выходят задачи теоретической систематизации различных личностных ресурсов и сопоставления результатов различных эмпирических исследований, посвященных изучению ресурсов личности в различных жизненных ситуациях.

1.1.2. Специфические личностные ресурсы

Результаты эмпирических исследований показывают, что для различных видов деятельности важным является разный набор личностных качеств, опосредующих успешность освоения и выполнения деятельности и являющихся регуляторами психической напряженности и уровня психофизиологической активации (Baumeister, 2004; Бодров, 2000). Вклад разных личностных ресурсов в поддержание психологического благополучия и успешное совладание со стрессом также различается в зависимости от особенностей выборки, средовых и ситуационных факторов. Тем не менее, обзор литературы позволяет выделить ключевые свойства личности, являющиеся основными предикторами психологического благополучия, качества жизни, успешного совладания со стрессами и эффективной деятельности. Далее будут рассмотрены наиболее широко представленные в психологической литературе свойства личности (ресурсы), предиктивная значимость которых для психологического благополучия показана в многочисленных исследованиях.

1) Жизнестойкость. В контексте совладания со стрессами и преодоления трудных жизненных ситуаций С. Мадди и С. Кобейса разработан конструкт жизнестойкости как общей жизненной диспозиции, представляющей собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром (Kobasa, 1979; Maddi, 2004; Рассказова, Леонтьев, 2011). Конструкт валидизирован на большой выборке сотрудников, уровень жизнестойкости которых предсказывал степень стресса, ухудшения физического здоровья и психосоматических заболеваний в ситуации грозящего увольнения (Maddi, Khoshaba, 1984; Maddi et al, 2006). Жизнестойкость включает три базовых убеждения, отражающих вовлеченность в процесс жизни (вовлеченность), характеризующуюся наличием связей с миром и низким уровнем отчуждения, внутренний локус контроля (контроль) и принятие «вызовов» жизни (принятие риска), что позволяет позитивно оценивать те ситуации, с которыми сталкивается человек (например, находить выгоду в трудных жизненных ситуациях и возможности для преодоления трудностей). Как показывают многочисленные исследования, жизнестойкость является основным предиктором снижения вероятности развития соматических и психических симптомов в стрессогенной ситуации (Maddi et al, 2006; Рассказова, 2011), поддержания качества жизни и субъективного благополучия при ограниченных возможностях здоровья (Александрова и соавт., 2014), успешности и продуктивности сотрудников (Мандрикова, 2011), и может быть определена в качестве ядерного личностного конструкта (Рассказова, 2011). Как показали исследования, жизнестойкость можно развить и укрепить при помощи специально разработанных тренингов (Maddi, 1987).

2) Резилентность. Схожим конструктом, который нередко рассматривается в качестве синонима жизнестойкости, является резилентность (resilience) (способность восстанавливаться после

стрессовых ситуаций, способность к регенерации, к посттравматическому росту) (Rutter, 1987; Luthar, Cicchetti, 2000; Masten, 2001; Richardson, 2002; Bonanno, 2005). Несмотря на сходство определения обоих конструктов, необходимо отметить их принципиальное различие: в отличие от жизнестойкости, резилентность является не личностной диспозицией (чертой), а состоянием, характеризующимся способностью к правильному распределению и использованию ресурсов в трудных ситуациях, способствующему поддержанию психологического благополучия. В контексте успешного совладания со стрессами жизнестойкость рассматривается как ресурс, помогающий сохранять существующий уровень функционирования, а resilience более связывается со способностью подняться выше прежнего уровня функционирования, с посттравматическим ростом (Siebert, 2005; Hobfoll et al, 2007; Hall et al, 2008; Hobfoll et al, 2009). Другое принципиальное различие конструктов касается особенностей их развития: если понятие жизнестойкости изначально предложено для обозначения конкретной группы убеждений, которые способствуют совладанию со стрессом (т.е. представляют необходимый, но, возможно, не достаточный перечень), то понятие резилентности использовалось для обозначения любых особенностей, способствующих преодолению стресса, что привело к менее четкой структуре, но большей широте конструкта.

3) Чувство связности (sense of coherence) – понятие, предложенное А.Антоновски (Antonovsky, 1984). Это способность человека согласованно, когнитивно и эмоционально, воспринимать происходящее как контролируемое им. Конструкт включает три компонента: постижимость – степень восприятия человеком поступающей к нему информации как упорядоченной, ясной и структурированной или, наоборот, тревожной, хаотичной, непредсказуемой, что способствует восприятию стрессового события не

как случайного, а как звена в цепочке жизненных событий; управляемость — характеризует меру восприятия индивидуумом собственных ресурсов как достаточных, чтобы достойно ответить на требования, предъявляемые ему окружающей средой; осмысленность — определяется тем, какой смысл придается сложившейся ситуации, насколько индивид оценивает проблемы и требования, предъявленные ему, как заслуживающие энергетических затрат. Последнее условие, по мнению автора, является основополагающим условием для мобилизации ресурсов с целью совладания с возникшими трудностями и сохранения физического здоровья.

Как показывают исследования, высокое чувство связности является предиктором как физического здоровья (в краткосрочной и долгосрочной перспективе), так и психологического благополучия, в том числе и на рабочем месте (Antonovsky, 1987). Согласно А.Антоновски существует три возможных пути влияния чувства связности на здоровье (Antonovsky, 1985). Во-первых, чувство связности может приводить к физиологическим изменениям в организме – нормализации работы эндокринной и иммунной системы (т.е. его влияние обратно физиологическому влиянию стресса). Во-вторых, люди с высоким чувством связности склонны избегать поведения риска и практиковать поведение, направленное на поддержание и укрепление здоровья. В-третьих, чувство связности влияет на когнитивную оценку происходящих событий: они воспринимаются как менее угрожающие и более управляемые. Чувство связности отрицательно коррелирует с тревожностью, депрессивностью и уровнем воспринимаемого стресса, профессиональным выгоранием и нейротизмом и положительно – с различными показателями психического и соматического здоровья (Осин, 2007).

4) Оптимизм. Традиционно оптимизм понимается как позитивная личностная черта, связанная с успехом, радостью, благополучием и

удовлетворенностью. В настоящее время в литературе наиболее широко представлены две основные концепции оптимизма, в которых оптимизм имеет разное значение и разную функцию (Гордеева, 2011). В концепции диспозиционального оптимизма К. Карвер и М. Шейер рассматривают оптимизм как позитивную установку по отношению к будущему (Carver, 2002) Подобная установка способствует активности и эффективной деятельности субъекта, а также, согласно результатам исследований, является одним из важнейших предикторов совладания со стрессами, вызванными хроническими болезнями (Carver, Gaines, 1987). Однако в случае если оптимизм слишком высок, позитивная переоценка будущего может иметь также и негативные последствия: иллюзорные ожидания могут не оправдаться, а человек при этом может подвергать себя неоправданному риску.

Альтернативный подход к пониманию природы оптимизма предлагает М. Селигман, который рассматривает оптимизм как атрибутивный стиль. Оптимистический атрибутивный стиль (Seligman et al, 1984) связан с объяснением позитивных событий через ссылку на причины, имеющие устойчивый во времени характер, относящиеся ко всем сферам жизни и связанные с самим субъектом, а негативных событий, напротив, через ссылку на временные, частные и внешние причины. Исследования М. Селигмана и других авторов (см. Гордеева, Осин, Шевяхова, 2009), показывают, что успешность в различных видах деятельности чаще связана с оптимистическим атрибутивным стилем, который выступает ресурсом для поддержания мотивации, и лишь в отдельных видах деятельности (например, юриспруденция) продуктивным является пессимистический атрибутивный стиль.

5) Самооценка (self-esteem) как характеристика самоотношения, выражающая отношение человека к самому себе (позитивное или негативное), также является важным ресурсом (Baumeister, 2003). В отличие от понимания самооценки в отечественной психологии

(Бодалев и соавт., 2000; Рубинштейн, 1999), зарубежные исследования используют более узкий конструкт «self-esteem», отражающий особый тип самоотношения — чувство ценности своей личности и нужности другим людям (Coopersmith, 1968). Понятию Self-esteem скорее соответствует русскоязычный термин «самоценность» (в смысле восприятия собственной личности как ценности, нужной другим людям), в отличие от более широкого понятия self-evaluation (оценка себя). Однако, не все авторы соглашаются с общей позитивной окраской этого конструкта. К примеру, выявлена непосредственная связь высокой самоценности и нарциссизма (Sedikides et al, 2004). Также существует мнение, что именно высокое чувство самоценности является предпосылкой для развития нарциссизма (Baumeister, 1996; Morf, Rhodewalk, 1993). В целом, эти данные согласуются с результатами исследования самосознания при пограничных личностных расстройствах в отечественной патопсихологии (Соколова, 1989). Таким образом, как и в случае оптимизма, ресурсная роль самооценки определяется ее уровнем.

6) Самоэффективность. Разработанный А.Бандурой (Bandura, 1977) конструкт самоэффективность представляет в большей степени когнитивную оценку собственной способности к эффективной деятельности и совладанию с трудными ситуациями, в отличие от жизнестойкости как личностной диспозиции, резилентности как состояния и оптимизма как установки. Согласно исследованиям, уверенность в собственной эффективности предсказывает не только успешность деятельности, но и психологическое благополучие и физическое здоровье (Bandura, 1977; Shwarzer, Hallum, 2008; Гордеева, 2011). Рядом авторов (Sumer et al, 2005; Hobfoll et al, 2008) получены эмпирические данные, свидетельствующие о том, что самоэффективность является скорее вторичной переменной, являющейся производной оптимизма. К примеру, исследование

посттравматических симптомов у пострадавших в результате землетрясения в Турции подтвердило защитную буферную функцию как оптимизма, так и самоэффективности в случае осознаваемых посттравматических симптомов, таких как тревога и депрессия (Sumer et al, 2005). Однако с помощью модерационного регрессионного анализа показано, что только оптимизм являлся предиктором отсутствия также и бессознательных посттравматических симптомов, таких как ночные кошмары. Именно поэтому, предиктивная роль самоэффективности более значима в ситуациях острого стресса, тогда как в ситуации хронических стрессов основными предикторами являются оптимизм и самооценка (Sumer, 2005). С. Хобфолл также приходит к выводу, что самоэффективность как вера в свою способность к эффективной деятельности, решению проблем и совладанию со стрессами, является следствием высокой самооценки и оптимизма (Hobfoll et al, 2008). Аналогично, Д.А. Леонтьев, разделяя ресурсы на основании роли, которую они играют в процессе саморегуляции и самодетерминации, относит самоэффективность к ресурсам устойчивости, а оптимизм и жизнестойкость к ресурсам саморегуляции, подчеркивая тем самым различную природу конструктов (Леонтьев и соавт., 2011).

7) Толерантность к неопределенности (Frenkel-Brunswick, 1949; Осин, 2010; Гусев, 2011) – нейтральное или позитивное отношение субъекта к неопределенным ситуациям (незнакомым, сложным, изменчивым, неоднозначным). В ранних исследованиях ТН рассматривалась как личностная характеристика, связанная с ранним выходом из решения задачи, сопротивлением к перемене неустойчивых стимулов, «черно-белым» взглядом на мир. Современные операционализации ТН (Budner, 1962; McLain 1993; Солдатова и соавт., 2008; Корнилова, 2010, Корнилова, Чумакова, 2014 и др.) рассматривают ее как устойчивую личностную диспозицию. В ряде исследований показаны связи ТН с психологическим благополучием и

удовлетворенностью работой; индивиды с низкой ТН более подвержены влиянию стресса, избегают риска и более чувствительны к негативной обратной связи от коллег (Furnham, Ribchester, 1995).

8) Самоконтроль. Способность контролировать свое поведение считается личностной характеристикой, предсказывающей успешность деятельности и благополучие, в том числе в долгосрочной перспективе. В результате эксперимента показано, что дети, обладающие более высоким уровнем самоконтроля и способные отложить удовольствие ради последующего через определенное время вознаграждения, более благополучны в будущем, обладают более высоким достатком и добиваются успехов в карьере (Mischel et al., 1989; Tangney et al., 2004; Casey et al., 2011; Moffitt et al., 2011; Hagger et al., 2010). Ряд авторов отводят контролю ключевую роль процессе саморегуляции (Thoits, 1994; Baumeister et al., 2007; Сергиенко и соавт., 2010; Осницкий, 2013).

1.1.3. Интегральные концепции личностных ресурсов

По аналогии с выделением общего генерального фактора интеллекта G (Guilford, 1967), в рамках ряда ресурсных концепций предполагается существование интегральной системной личностной характеристики, контролирующей и организующей «ресурсоворот» (распределение, инвестиции, потеря, приобретение) (Hobfoll, 2011), как фактора высшего порядка, который опосредует регулятивные процессы, выступая потенциалом саморегуляции и самодетерминации (Леонтьев, 2011). В литературе говорится о наличии личностного "стержня", "мотора", "ядра", который делает людей стойкими в трудных жизненных ситуациях, а также являющегося детерминантой удовлетворенности жизнью, субъективного благополучия и качества жизни человека (Леонтьев, 2011). Предпринимаются попытки создания диагностических инструментов, с помощью которых возможно измерение системной

организации личностных ресурсов и выявление интегрального показателя. Далее рассмотрим несколько наиболее известных концепций «единого фактора» личностных ресурсов психологического благополучия.

1) *Базовое самооценивание (Core self-evaluation).* Одной из первых попыток выделения интегрального показателя является концепция базового самооценивания «Core self-evaluation», которая рассматривается в качестве фундаментальной оценки собственной личности, своих способностей, своей ценности. Базовая самооценка включает в себя четыре базовые личностные характеристики: локус контроля (Rotter, 1975) эмоциональную стабильность (Eyesenck, 1992), самоэффективность (Bandura, 2001) и самооценка. Последняя рассматривается в качестве ключевого из четырех конструктов, так как именно восприятие себя как ценного, нужного другим является основополагающим фактором для наличия высокой базовой самооценки.

Конструкт базовой самооценки (core self-evaluation) разработан в рамках организационной психологии с целью диагностики персонала (Judge et al, 2002). Исследования показывают, что высокая базовая самооценка имеет предиктивную значимость для адаптации к организационным изменениям (Baker et al, 2011), предохранения от выгорания на работе (Best et al, 2005), удовлетворенности работой и продуктивности (Bono, Judge, 2003, Dormann et al., 2006), а также общей удовлетворенности жизнью (Judge et al, 1998). Более того, установлен пролонгированный эффект высокой базовой самооценки на благополучие. В лонгитюдном исследовании зависимости размера доходов от базовой самооценки показано, что те подростки, которые имели высокую базовую самооценку, добились больших успехов в профессиональной деятельности и имеют в более высокий доход (Judge, Hurst, 2007).

2) *Способность к саморегуляции (Self-regulation competence).* В рамках клинических исследований устойчивости к стрессу, вызванному тяжелыми хроническими заболеваниями, К. Шродер разработал конструкт «Способность к саморегуляции (Self-regulation competence) (Schroder, 1997). Конструкт включает включает три фактора: веру в себя, волю и эмоциональную стабильность. Как показывают исследования, высокие показатели этих ресурсов предсказывают успешное совладание со стрессом, вызванным проблемами со здоровьем и сохранение психологического благополучия даже в трудных жизненных обстоятельствах, вызванным нездоровьем. Выявлены прямые и косвенные пролонгированные эффекты личностных ресурсов. К примеру, не только собственные личностные ресурсы индивидуума являются предикторами успешного выздоровления и поддержания качества жизни при хронической болезни, а также и личностные ресурсы партнера (супруга) играют значительную роль в совладании с трудностями, в особенности в долгосрочной перспективе, где они приобретают даже большую значимость, чем собственные ресурсы больного. Также важна уникальная комбинация личностных ресурсов партнеров, позволяющая им создавать совместные саморегуляционные паттерны (Schroder, Schwarzer at al., 2001).

3) Психологический капитал. Концепция психологического капитала (PsyCap) (Luthans et al., 2006) основана на выделении единого фактора, который, также как «Core self-evaluation», составляют четыре свойства личности: оптимизм, резилентность, надежда (hope), которая операционализируется на основании наличия целей и самоэффективность (self-efficacy), как вера в свою способность к продуктивной деятельности и эффективному совладанию со стрессовыми обстоятельствами на работе (Luthans et al., 2007). Теория получила широкое практическое применение в организационном контексте, где психологический капитал рассматривается в качестве

предиктора эффективности и результативности деятельности сотрудника (Avey et al., 2010), удовлетворенности трудовой деятельностью (Avey et al., 2010, Luthans et al., 2007), психологического благополучия на рабочем месте (Culbertson et al, 2010; Avey et al, 2010), низкой текучести кадров (Avey et al., 2009). Высокий показатель психологического капитала является также необходимым условием успешного лидера (Caza et al., 2010; Walumbwa et al., 2010). В рамках эмпирических исследований показана возможность развития позитивных личностных характеристик, как составляющих психологического капитала, разработаны методы воздействия, направленные на повышение уровня оптимизма, самоэффективности, резилентности (Luthans, 2002; Luthans et al., 2006; Luthans et al., 2008; Luthans et al., 2010).

4) *Личностный потенциал.* В отличие от психологического капитала, который, с точки зрения его создателей, хотя и может быть увеличен путем развития составляющих его позитивных черт, но, тем не менее, отражает лишь текущее психологическое состояние, личностный потенциал рассматривается в качестве личностной основы саморегуляции, которая потенциально может вносить вклад в различные виды деятельности и не сводится только к имеющимся личностным ресурсам. Д.А. Леонтьев определяет ЛП как «интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей личности, лежащую в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий» (Леонтьев, 2011, с. 8). Согласно Д.А. Леонтьеву, личностный потенциал представляет собой интегральную характеристику личностной зрелости, феноменами которой выступают эффективная саморегуляция и

самодетерминация на разных этапах и в разных условиях деятельности (Леонтьев, 2002, Леонтьев, 2007).

Рядом авторов термин «личностный потенциал» используется для обозначения характеристик, лежащих в основе возможности успешной адаптации к широкому диапазону факторов внешней среды (Н.Л. Коновалова, С.Ю. Добряк, А.Г. Маклаков, В.А. Кулганов, Т. Посохова), однако, понимание личностного потенциала только в качестве адаптационного механизма существенно сужает подход к проблеме. Понятие личностного потенциала выходит за рамки адаптации и содержательно раскрывает идею «изменяющейся личности в изменяющемся мире» (Асмолов, 2007). Оно идет на смену понятию адаптации, подразумевая сложные механизмы совладания с изменчивой действительностью – не только приспособление к заданным условиям, но и готовность к их изменению, и способность к самостоятельному созданию необходимых условий. Именно личностный потенциал определяет, насколько психологическое благополучие и качество жизни личности зависит от нее самой, а не от благоприятного стечения обстоятельств. Речь идет не столько о базовых личностных чертах или установках, сколько об особенностях системной организации личности в целом, о ее прижизненно складывающейся архитектонике, основанной на сложной схеме саморегуляции и опосредования (Леонтьев, 2007).

Высокий показатель личностного потенциала говорит о способности личности формировать эффективные гибкие паттерны саморегуляционных процессов для достижения целей. Как отмечает Д.А. Леонтьев, личностный потенциал по-разному проявляет себя в ситуациях:

1. неопределенности, когда первичной задачей является самоопределение;
2. достижения уже определенных целей;

3. угрозы и давления со стороны окружающей среды, когда стоят задачи совладания с трудностями и сохранения ресурсов.

В рамках концепции Личностного потенциала, личностные ресурсы понимаются как относительно стабильные свойства личности (черты, когнитивные и поведенческие стратегии, атрибутивные схемы – Леонтьев 2011), способствующие решению актуальных для личности задач, в том числе в сложных условиях деятельности. Д.А.Леонтьев выделяет четыре вида ресурсов: психологические ресурсы устойчивости, психологические ресурсы саморегуляции, мотивационные ресурсы и инструментальные ресурсы, по-разному работающие на разных этапах саморегуляции. Результаты исследований на различных выборках (студенты, предприниматели, люди с ограниченными возможностями здоровья, пострадавшие от экономической нестабильности и проч.) показывают, что ключевые свойства личности связаны между собой, являясь компонентами единого фактора (Леонтьев и соавт., 2007; Лебедева, 2012), высокий показатель которого выступает важным предиктором психологического благополучия и качества жизни. Однако более высокую предсказательную валидность фактора по сравнению с входящими в него компонентами еще предстоит показать.

Другой особенностью концепции личностного потенциала является "открытый" подход к выделению его компонентов: его структура не "предзадана" теоретической концепцией, а основана на серии эмпирических исследований, демонстрирующих важность и уникальный вклад тех или иных компонентов в процессы саморегуляции и самодетерминации в различных ситуациях. Подчеркивается динамическая составляющая личностного потенциала: входящие в его состав компоненты формируются и изменяются под влиянием жизненных задач и контекстов деятельности, в которые включается индивид. По сути, личностный потенциал задает потенциальные

возможности реагирования, которые могут актуализироваться в конкретной ситуации.

Системно-динамический характер концепции личностного потенциала объясняет зависимость вклада различных личностных характеристик в его структуру и в показатели успешности и психологического благополучия от ситуации деятельности. Однако ряд личностных характеристик рассматриваются под углом зрения их возможного вклада в структуру личностного потенциала (как личностные ресурсы): толерантность к неопределенности (Гусев, 2011), самоэффективность (Гордеева, 2011), жизнестойкость (Рассказова, Леонтьев, 2011), оптимизм (Гордеева, 2011), витальность (Александрова, 2011), личностная автономия (Дергачева, Леонтьев, 2011), личностный динамизм (Сапронов, Леонтьев, 2007), рефлексивность (Леонтьев, Аверина, 2011), временная перспектива (Сырцова, 2011), личностные достоинства и силы характера (Леонтьев, 2011) и многие другие, разработаны методы их диагностики, а также исследованы их предиктивные возможности на разных этапах саморегуляции деятельности (Рассказова, 2011).

1.2. Личностные ресурсы как факторы поддержания психологического благополучия в ситуациях давления и угрозы

1.2.1. Психологическое благополучие и подходы к его изучению

Стремление к благополучию является одной из «универсальных» интенций и основных движущих сил. Однако исторически в психологии благополучие понималось в основном как отсутствие неблагополучия, а первоочередное внимание уделялось «негативным» показателям отрицательных эмоций, стресса и психических расстройств. Изменения

начались в конце 1960-х гг – в связи с появлением работ по счастью, с одной стороны, и исследованиями эмоций, с другой (напр. Wilson, 1967), что привлекло внимание исследователей к проблеме позитивного психологического функционирования – или психологического благополучия личности в широком смысле слова.

Ключевые термины, связанные с рассмотрением благополучия в психологии — удовлетворенность, счастье и качество жизни. Говоря о психологическом благополучии, используют метафору "зонтика" (Diener, Ryan, 2009, Ilic et al, 2010), имея в виду, что эти термины неоднозначны и объединяют очень разные подходы и представления. Причина состоит в том, что благополучие, качество жизни, счастье — междисциплинарные понятия. Исследования благополучия ведутся в различных областях: социологии, медицине, экономики, психологии, что порождает неоднозначность критериев и моделей (Г.М. Зараковский, В.А. Хащенко, Л.В. Куликов, Д. Галати, С. Любомирски, М.Аргайл, Н.Брэдберн, Э.Динер, К.Рифф, М.Селигман, Р.Эммонс, А. Делле Фаве и др.).

Под психологическим благополучием в широком смысле понимается сложный комплекс эмоциональных переживаний: удовлетворенность жизнью, ощущение целостности, внутреннего равновесия и многие другие. Согласно М. Селигману (Селигман, 2010), благополучие является обобщающим понятием, включающим в себя различные феномены. Селигман проводит аналогию с погодой, субъективно определяя которую как хорошую или плохую, обычно учитывают множество погодных индикаторов: осадки, атмосферное давление, ветер и др. Таким образом, психологическое благополучие - это глобальная интегративная оценка текущего состояния.

В современных исследованиях психологического благополучия используются два типа индикаторов: объективные и субъективные. Первые характеризуют относительно легко измеряемые процессы

(продолжительность жизни, уровень безработицы, уровень бедности, ВВП), тогда как вторые относятся к субъективным переживаниям, представлениям, убеждениям (ощущение безопасности, удовлетворенность работой, удовлетворенность жизнью в целом). В результате с точки зрения медицины благополучие может пониматься как отсутствие заболевания или адаптацию к заболеванию, в психологии — как удовлетворенность жизнью, а в экономике — как сочетание целой серии экономических показателей, включая грамотность населения и валовый внутренний продукт. Хотя объективные и субъективные показатели благополучия связаны между собой (Diener, Ryan, 2009), они связаны слабо и часто расходятся (Sirgy et al, 2006). Вместе с тем ученые разных дисциплинарных областей сходятся в том, что субъективный аспект качества жизни обладает высокой значимостью, а психологическое благополучие может существенно варьироваться у людей, находящихся в сходных жизненных ситуациях (Лебедева, 2012).

Диагностика психологического благополучия в основном опирается на данные самоотчета и характеризует субъективное переживание человека относительно его функционирования и жизнедеятельности, выявляя состояние и особенности его индивидуального внутреннего мира. Соответственно, получаемые эмпирическим путем показатели психологического благополучия - это *субъективная* когнитивная и эмоциональная оценка степени удовлетворенности наиболее важных для человека потребностей, целей и желаний.

Качество жизни в психологии рассматривается как более тесно связанный с объективной реальностью показатель, тогда как субъективное благополучие рассматривается как исключительно субъективный показатель. Также, вследствие неопределенности термина «счастье», многие психологи намеренно отказывались от его

использования — в пользу "субъективного благополучия" (Schuur, Kruijtbosch, 1995; Селигман, 2010). Понятие субъективного благополучия выступает довольно точным научным эквивалентом понятия счастья, рассматриваемого в парадигме субъективного переживания (Леонтьев, 2006).

Это привело к активному изучению субъективного благополучия, а с развитием на рубеже веков позитивной психологии – к активным исследованиям его структуры, компонентов и «доменов». Например, разделение на гедонистическую и эвдемоническую перспективу (Ryan, Deci, 2001), выделение компонентов психологического благополучия в более узком значении термина (Ryff, Keyes, 1995), рассмотрение негативного и позитивного аффекта в структуре субъективного благополучия (Diener, Ryan, 2009), акцент на субъективную удовлетворенность различными сферами жизни (Flanagan, 1978; Burckhardt et al., 2003; Frisch, 2006). Например, в концепции психологического благополучия К.Рифф этому термину придано более специфическое значение, основной акцент сделан не на переживании благополучия, а на выделении его личностных предпосылок (Леонтьев, 2011). К.Рифф выделяет следующие компоненты: цели в жизни, положительные отношения с другими, личностный рост, управление окружением, самопринятие и автономия.

Следует отметить, что, изучая психологическое благополучие, многие авторы делают акцент только на субъективной оценке человеком себя и собственной жизни, а также на аспектах позитивного функционирования личности, не уделяя должного внимания показателям негативного аффекта. Тем не менее, позитивный и негативный аффект представляют собой два независимых измерения, и разница между ними также может являться индикатором степени психологического благополучия (Schuur, Kruijtbosch, 1995). Более того, показано, что положительные эмоции не усиливаются с исчезновением

отрицательных; благополучие связано с балансом между ними, а не с отсутствием неблагополучия (Sirgy et al, 2006).

Практически общепринятой на сегодняшний день является модель субъективного благополучия Э.Динера (Diener, Ryan, 2009), который выделяет три компонента в его структуре: удовлетворенность жизнью (интегральная когнитивная оценка), позитивные и негативные эмоции. При этом, согласно исследованиям, все три компонента являются относительно независимыми друг от друга (Bradburn, 1969; Andrews, Withey, 1976; Diener, Emmons, 1984; Diener, et al., 2010). Поэтому, оценка удовлетворенности жизнью должна дополняться оценкой позитивных и негативных эмоций.

По многим данным (см. обзор Diener, Ryan, 2009), высокий уровень субъективного благополучия связан с целой серией "выгод" для человека и общества: высокой активностью, большей общительностью и более стабильными и близкими социальными отношениями, большими успехами на работе, продуктивностью деятельности, получением удовольствия от работы и даже более высоким доходом, лучшим физическим здоровьем и большей продолжительностью жизни. Благополучные люди чаще вовлечены в общественную активность, благотворительность, волонтерство. Следует, правда, помнить, что большая часть этих данных получена в корреляционных исследованиях и ничего не говорит о направлении связи: например, общественная активность приводит к благополучию или наоборот.

Основной целью исследований психологического благополучия как правило является поиск факторов, сопутствующих благополучию и детерминирующих его. В качестве предикторов и источников благополучия рассматривается широкий круг феноменов, таких как социальные отношения, генетическая предрасположенность (Tellegen et al., 1988; Lykken, Tellegen, 1996; McGue, Christensen, 1997), материальный достаток, удовлетворение потребностей, наличие целей и

смысла жизни, физическая активность, личные особенности, принятие себя как личности и многие другие. В последние два десятилетия исследования этих факторов ведутся в рамках позитивной психологии – нового направления академической психологии.

В настоящее время в позитивной психологии накоплен широкий массив эмпирических данных о различных факторах, влияющих на субъективное благополучие (Э. Динер, С.Любомирски, К.Рифф, К. Шелдон, И. Бонивелл, Д.А.Леонтьев). Как показывают исследования, вклад внешних событий и объективных условий жизни в благополучие является относительно небольшим, составляя всего около 10 процентов дисперсии (Lyubomirsky, 2007). Гораздо более важным (и сопоставимым по выраженности с вкладом генетики) выглядит вклад личностных характеристик, опосредующих эффекты этих внешних факторов. Люди по-разному оценивают и реагируют на одни и те же обстоятельства в зависимости от своих ожиданий, ценностей, убеждений, прошлого опыта. И, несмотря на то, что внешние условия вносят существенный вклад в благополучие, именно внутренние условия и особенности личности играют в этом процессе определяющую роль (Diener, et al., 1999).

Современные исследователи все чаще обращаются к роли личности, ее активности в достижении благополучия. Это связано с постепенным переходом от образа пассивной личности, полностью управляемой внутренними диспозициями и внешней стимуляцией, к образу активной личности, ставящей цели и стремящейся к их достижению (Леонтьев, 2014). В современной психологической науке личность рассматривается не как пассивная игрушка воздействующих на нее внешних сил, а как активный субъект, влияющий на свою жизнь и деятельность (Осницкий, 1996, Асмолов, 2007; Леонтьев, 2014). Активность же человека по достижению собственных целей и преодолению трудностей разворачивается во взаимодействии с миром, в

которое вносят свой вклад, в том числе, личностные ресурсы, которые играют роль пускового механизма, являясь, по сути, генераторами активности субъекта.

О важности учета личностных ресурсов при рассмотрении ресурсной системы организма свидетельствуют многочисленные эмпирические данные, согласно которым личностные факторы осуществляют важнейший вклад в процессы адаптации к стрессовым и повседневным обстоятельствам (Китаев-Смык, 1983; Baltes, 1987; Jerusalem, 1993) и доступа к новым ресурсам (Hobfoll, 2011); обеспечивают удовлетворенность семейной жизнью (Gordon, Baucom, 2009) и удачную беременность (Sadman, 1999), способствуют качеству жизни в ситуации ограниченных возможностей здоровья (Александрова и соавт., 2014) и достижению посттравматического роста, а также обеспечивают способность к саморегуляции (Baumeister, 2004; Сергиенко, 2009; Леонтьев, 2011) и самодетерминации (Леонтьев, 2002). Согласно исследованиям, в результате истощения ресурсов, в особенности в связи с прилагаемыми усилиями по волевому контролю над ситуацией, способность к саморегуляции значительно снижается (Baumeister, 2003; Baumeister et al, 2006; Сергиенко, 2009).

1.2.2. Личностные ресурсы как ресурсы совладания с трудными жизненными обстоятельствами

Любая ситуация острого или хронического стресса, также как и решение повседневных проблем, требует затраты ресурсов, истощая ресурсные запасы. Различного рода стрессовые ситуации (проблемы со здоровьем, экономическая нестабильность, нормативные кризисы, природные катастрофы), приводящие к мобилизации ресурсов, создают уникальную возможность вскрыть механизмы активации и

оперирования ресурсами и проследить динамику их развития (Baltes, 1987; Hobfoll, 2002).

Нестабильные внешние ситуации как модели психологического стресса и кризиса неоднократно использовались исследователями в качестве своеобразного "естественного эксперимента" (например, Maddi, 1987). Немаловажный вклад в модели такого рода внесли гуманистическая и экзистенциальная традиции, в перспективе которых жизненная ситуация рассматривается как ставящая своеобразный "вопрос" перед человеком о нем самом, а человек выбирает "слышать" и "выдерживать" эти вопросы (Тиллих, 1995; Франкл, 1990), что может приводить к актуализации и развитию принципиально новых возможностей (например, см. понятие "трансформационного совладания", Maddi, 2001). В отечественной психологии характерным примером является концепция Ф.Е. Василюка (Василюк, 1984), который определяет критическую ситуацию как ситуацию невозможности реализации внутренних необходимостей своей жизни (мотивов, стремлений, ценностей и пр.). В крайнем своем проявлении такого рода ситуации требуют участия личностной рефлексии и пересмотра психологических оснований своей деятельности (Зейгарник и соавт., 1989). В целом, эти традиции напрямую указали на возможность положительной функции кризисных ситуаций в жизни человека (Эриксон, 1996) и ключевую роль личностных факторов в понимании и переживании трудных жизненных ситуаций (Шкуратова, Анненкова, 2007).

Накоплен широкий массив данных о позитивной роли личностных ресуров в преодолении трудностей различного рода стрессовых ситуациях: проблем связанных с трудовой деятельностью (Осницкий, Чуйкова, 1999; Дёмин, 2004; Cole et al, 2009); материальной недостаточности (Муздыбаев, 2001); стрессоустойчивости и способности к адаптации в профессиональной деятельности (Китаев-

Смык, 1983, Бодров, 2000); преодоления алкогольной зависимости (Majer, Jason, 2003); в ситуациях ограниченных возможностей здоровья (Леонтьев и соавт., 2011, Лебедева, 2012); личностного выбора (Леонтьев и соавт., 2011); преодоления суицидальных интенций (Калашникова и соавт., 2010), экономической нестабильности вызванной финансовыми кризисами (Кожевникова, 2006); экономической депривации (Shteyn et al, 2003); последствий природных катастроф (Benight, Harper, 2002; Ironson et al, 1997; Benight et al, 1999) и др.

Исследования показывают, что уровень психологического благополучия в значительной степени зависит от выраженности личностных характеристик, чем от силы стрессового воздействия (French et al, 1982). Личностные ресурсы выступают как средства (инструменты), используемые для трансформации восприятия стрессовой ситуации и совладания с ней. В контексте преодоления трудных жизненных ситуаций, таких как экономическая нестабильность, военные действия, болезнь, стихийные бедствия, именно личностные ресурсы играют ключевую роль в преодолении стрессовых обстоятельств и поддержании психологического благополучия (Freedy, et al., 1992; Ironson, et al., 1997; Braunstein-Bercovitz, 2012).

Например, по данным 4-летнего лонгитюдного исследования (Holahan, Moos, 1990), вклад личностных (уверенность в себе, готовность к действиям) и социальных (поддержка со стороны семьи) ресурсов в снижении уровня депрессии зависит от стрессогенности ситуации: при низком уровне стресса влияние прямое, при высоком — в качестве медиатора этой связи выступают адаптивные копинг-стратегии. Позже данный эффект получил поддержку в отношении социальных изменений (Grumer, Pinquart, 2011): оптимизм и социальная поддержка предотвращают развитие депрессивных симптомов в условиях повышенных социальных требований (на работе, в семье, в общении). А

исследование психологических последствий экономической нестабильности для российских женщин (Steyn et al., 2003) показало, что потери в результате экономического кризиса связаны с повышением психологического стресса как напрямую, так и косвенно — их влияние выше при низком уровне компетентности и воспринимаемой социальной поддержки.

От количества ресурсов доступных для совладания, в том числе и от их субъективной оценки, будет зависеть выбор стратегий совладания со стрессом. Индивидуумы, группы или организации, имеющие скудный ресурсный запас и пребывающие в условиях ограниченных возможностей, чтобы сохранить свои и без того немногочисленные ресурсы, будут скорее занимать оборонительную позицию при столкновении со стрессовыми обстоятельствами, выбирая пассивные стратегии совладания (Mitchell, Hodson, 1986; Hobfoll, 1989, Муздыбаев, 1992; Муздыбаев, 1998; Крюкова 2004).

Многочисленные исследования, показывают, что высокий уровень личностных ресурсов является основным предиктором посттравматического роста (Tugade, Frederickson, 2004; Maddi, 2006; Hobfoll et al., 2007). Посттравматический рост описывает переживания и опыт людей, не просто справившихся со стрессом, но и достигнувших, с их точки зрения, значимых позитивных изменений, выходящих за пределы имевшегося положения вещей до наступления травмирующих событий (Tedeschi et al., 1998; Магомед-Эминов, 2007). Показано, что наиболее значимым ресурсом для того, чтобы не только справиться с трудностями, но и подняться на более высокий уровень функционирования, является резилентность. В исследовании психологических последствий арабо-израильского военного конфликта показано, что именно наличие высокого показателя личностных ресурсов отличало группу «резилентных» респондентов, пострадавших в результате конфликта и успешно преодолевших трудности, не только

восстановив уровень субъективного благополучия, но и показавших посттравматический рост (Hobfoll et al., 2007).

1.2.3. Теория сохранения ресурсов

Теория сохранения ресурсов позволяет иначе посмотреть на природу возникновения стресса, утверждая, что его причиной является потеря ресурсов или угроза их потери. С позиции большинства теорий, совладание со стрессом рассматривается как реактивный процесс, наступающий как реакция на стимул. Поэтому в основном фокусе внимания находятся либо сами стрессоры (обстоятельства и явления) (Elliot, Eisdorfer, 1982), либо процесс адаптации к стрессу (Абабков, Перре, 2004), проблема стрессоустойчивости (Китаев-Смык, 1983, Величковский, 2007), и совладания со стрессом (Lazarus, Folkman, 1984). С точки зрения С. Хобфолла, сами по себе жизненные обстоятельства, такие как смена социального статуса, переезд на другое место жительства, развод, смена работы и прочие, не являются стрессогенными, если за ними не стоит актуальная потеря ресурсов, являющаяся ключевым фактором, приводящим к стрессу (Hobfoll, Lilly, 1993).

В рамках теории сохранения ресурсов (Hobfoll, 1989) различают четыре вида ресурсов: объективные (такие как дом, автомобиль, материальные ценности); социальные (статус, должность, звание, семейное положение, т.е. место индивида в системе социальной стратификации); энергетические ресурсы (время, деньги и знания, являющиеся основными инвестиционными ресурсами) и свойства личности (такие как оптимизм, самоэффективность, жизнестойкость, которые являются ключевыми предикторами успешного совладания со стрессами и психологического благополучия).

Основным принципом теории сохранения ресурсов является превалирование значимости потерь ресурсов по сравнению с приобретениями ресурсов. Иными словами, процессы потери более интенсивны, чем процессы приобретения, протекают с большей скоростью и имеют более значительные последствия, с большим трудом поддающиеся компенсации (Wells et al., 1999; Hobfoll, Lilly, 1993; Hobfoll, et al., 2003). Более того, показано, что людям в целом свойственно переоценивать потери и недооценивать приобретения (Tversky, Kahneman, 1981; Pettit, et al., 2010).

Однако это не свидетельствует о том, что приобретения не значимы в контексте преодоления стрессовых ситуаций, связь психологического стресса и приобретения ресурсов становится значимой именно на фоне потери ресурсов, т.е. для тех, кто понес потери, приобретение является важным фактором, редуцирующим стрессовую симптоматику, и играет значимую роль в преодолении психологического стресса (Hobfoll, Lilly, 1993). Более того, чем ощутимее потери ресурсов и выше уровень стресса, тем большую роль играет приобретение ресурсов для снижения стрессовой симптоматики (Wells et al., 1999).

Потеря одного ресурса приводит к потере других. Начиная терять ресурсы, человек попадает в нисходящую воронку, двигаясь по которой, пытаясь справиться с трудностями, продолжает терять все больше и больше (Hobfoll, Lilly, 1993). Например, смерть супруга, рассматривающаяся по шкале стрессовых событий (Holmes, Rahe, 1967) в качестве самой стрессогенной, может повлечь за собой потерю социального статуса, экономической поддержки, самооценки, оптимизма, а также и смысла жизни (Parkes, 1970). Потеря рабочего места также может привести к дальнейшим потерям, лишая человека дохода, статуса, кредита, социальных контактов и пр. В фольклоре

подобный цепной механизм потерь находит свое отражение в поговорке: «Беда не приходит одна».

В исследовании психологических последствий экономической потери у городских женщин установлено, что стресс, вызванный материальной потерей, приводит к снижению уровня личностных ресурсов (sense of mastery) и, как следствие, к депрессии и озлобленности, запуская тем самым механизм нисходящей спирали потерь (Hobfoll et al., 2003; Schumm et al., 2006). Внезапная потеря ресурсов воспринимается острее на фоне хронических потерь. В исследовании психологического состояния беременных женщин также показано, что уровень депрессии и озлобленности зависит от количества потерянных ресурсов. В особенности наиболее высокий уровень стрессовой симптоматики выявлен у тех женщин, которые понесли значительные потери еще до наступления беременности (Wells et al., 1999).

Таким же образом, войдя в восходящую спираль приобретений, человек попадает в восходящую воронку, продолжая преумножать ресурсы. Стремление же сохранить и преумножить ресурсы может рассматриваться также в качестве одной из базовых мотивационных тенденций (Hobfoll, 2011).

В качестве причины возникновения стресса рассматриваются не только реальные потери ресурсов, а также и угроза будущих потенциальных потерь. Человеку свойственно экстраполировать будущее, и если ему кажется, что оно заключает в себе угрозу, у него развивается стресс в ответ на беспокойство за собственные ресурсы. Поэтому, даже не сами по себе события, а знание о том, что они могут наступить в будущем, прогнозирование вероятности их наступления является стрессогенным. На самом деле, опасность может быть не объективной, а иллюзорной, ситуация — надуманной, но, тем не менее, для человека она будет являться стрессовой.

Вторым принципом ТСР является необходимость инвестиции для поддержания качества жизни и субъективного благополучия. По аналогии с круговоротом природных ресурсов, по мнению Хобфолла, для поддержания жизнедеятельности необходим постоянный круговорот ресурсов — "'ресурсоворот" (Hobfoll, Lilly, 1993). Постоянная инвестиция ресурсов необходима не только в целях предохранения от потерь, но и для приобретения других ресурсов. В том случае, если инвестиции не приносят ожидаемых результатов, наступает состояние стресса так же, как и в ситуации потери.

Автором теории отдельно подчеркивается важное значение личностных ресурсов в ресурсной системе человека (Hobfoll, 2003). Отмечается, что личностные ресурсы являются более значимыми в ситуации совладания с острым стрессом, чем с хроническим. К острому стрессу более устойчивы те, кто имеет более высокий доход и социальный статус, так как они располагают более богатыми ресурсами для совладания с проблемой. В случае же постоянного хронического стресса, являющегося результатом хронических проблем со здоровьем, бедностью, затяжными военными конфликтами именно личностные ресурсы являются ключевыми для поддержания психологического благополучия.

1.3. Личностные ресурсы как факторы психологического благополучия на работе и трудовой мотивации

1.3.1. Психологическое благополучие на работе

Психологическое благополучие на рабочем месте находится в фокусе внимания организационных исследований. Под психологическим благополучием на работе мы понимаем психологическое состояние

работника, связанное с его эффективностью и продуктивностью его труда, а также с удовлетворенностью жизнью в целом.

Исследования психологического благополучия на работе традиционно ведутся в двух направлениях. Первая линия исследований сфокуссирована на негативных индикаторах благополучия, таких как стресс на рабочем месте, эмоциональное выгорание, профессиональное утомление и истощение (Hobfoll, Freedy, 1993; Hobfoll, Shirom, 1993; Kristensen, 1996; Bakker et al., 2000; Maslash et al., 2001; Леонова, 2004; В.А.Бодров, 2006; Леонова, Мотовилина, 2006; Барабанщикова, Кузьмина, 2010; Мотовилина, 2011 и др.), трудоголозим (Shaufeli et al, 2008). Вторая линия исследований посвящена изучению позитивных индикаторов благополучия, таких как удовлетворенность трудовой деятельностью (Locke, 1969; Ядов, Киссель, 1974; Ильясов, 1988; Spector, 1997 и др.), увлеченность работой (Shaufeli et al., 2006; Schaufeli, Salanova, 2010; Bakker, Leiter, 2010; см. обзор Мандрикова, 2012), организационной лояльности (Meyer, Allen, 1984; Доминяк, 2004).

Однако, также как и психологическое благополучие в целом, психологическое благополучие на работе означает не только отсутствие негативных индикаторов (стрессы, выгорание, профессиональное утомление, эмоциональное истощение, скука, трудоголизм), но предполагает и наличие позитивных, таких как увлеченность работой, удовлетворенность трудом, позитивные эмоции. То есть, является интегральным феноменом, включающим два измерения: позитивное и негативное. Болеее того, показано, что позитивный и негативный процессы являются относительно независимыми друг от друга и развиваются по разным траекториям (Bakker, Demerouti, 2006; Шауфели и соавт., 2015). Поэтому, при проведении организационной диагностики необходимо учитывать как позитивные так и негативные показатели благополучия (Shaufeli et al, 2002; Schaufeli et al., 2008).

Традиционно исследователями выделяется три категории факторов, от которых зависит психологическое благополучие: организационные факторы/условия (заработная плата, отношения с руководством и коллегами, условия труда), мотивация и личностные особенности работника. Как показывают результаты многочисленных исследований, значительное влияние на психологическое состояние сотрудников оказывают объективные факторы: условия рабочей среды, от них непосредственно зависит продуктивность и результаты деятельности (Bakker et al, 2003). Также и сама специфика трудовой деятельности, разнообразие и особенности рабочих задач имеют важное значение для благополучия и удовлетворенности работой (Hackman, Oldham, 1975). Одним из значительных факторов, предсказывающих психологическое благополучие на работе, является автономная мотивация (Ganie, Deci, 2005).

В последние десятилетия в современных подходах организационной психологии все больше внимания уделяется личностным характеристикам сотрудников, в особенности, когда речь идет об эффективности сотрудников руководящих должностей (Kalimo et al., 2002; Kalimo et al., 2003; Bakker et al., 2007; McDougall, Drummond, 2010). С позиций современных концепции, например, психологического капитала (Luthans et al., 2006) и личностного потенциала (Леонтьев, 2011), личностные особенности рассматриваются как ключевые факторы, от которых зависит благополучие и продуктивность сотрудников (Мандрикова, 2011; Курганская и соавт., 2011).

Как показывают исследования, во-первых, личностные ресурсы положительно связаны с увлеченностью работой (Hakanen et al., 2006; Saks, 2006; Xanthopoulou et al., 2007; Kuhnel et al., 2012; Мандрикова, Горбунова, 2012), что способствует высокому психологическому благополучию. Высокий уровень личностных ресурсов позволяет сохранять вовлеченность в процесс работы даже в тяжелых стрессовых

обстоятельствах и при низкой удовлетворенности (Hobfoll, Shirom, 1993). Во-вторых, личностные ресурсы способствуют совладанию с организационными стрессами (Nelson, Simmons, 2003), являясь важными детерминантами адаптации к рабочей среде (Hobfoll, 1989; Judge, Bono, 2001). Например, эмоциональное выгорание связано с истощением именно личностных ресурсов, низкой самооценкой, низкой самоэффективностью, пессимистичной оценкой будущего (Wells, 1999; Garrosa et al., 2011).

В целом, результаты исследований показывают, что личностные ресурсы включены в систему взаимодействия переменных организационного контекста. Многочисленные исследования показывают опосредствующую роль личностных ресурсов между условиями и требованиями внешней среды, с одной стороны, и, с другой стороны, психологическим благополучием, а также успешностью деятельности, в том числе и в сложных ситуациях.

1.3.2. Модель рабочих требований/ресурсов Беккера и Демероути

Попытка широкого осмысления факторов организационной среды производится в рамках модели требований-ресурсов на рабочем месте (Job demands-resources model) (Demerouti, et al., 2001; Bakker, Demerouti, 2006, 2014). Модель помогает понять специфику взаимодействия требований и ресурсов работы и объясняет механизмы их совокупного эффекта, который они оказывают на возникновение рабочих стрессов, психологическое благополучие и продуктивность. В модели PTP производится широкий охват организационных факторов: (требований, поощрений, условий, ресурсов), и позитивных и негативных индикаторов психологического благополучия, а также личностных характеристик сотрудников (Bakker, Demerouti, 2014).

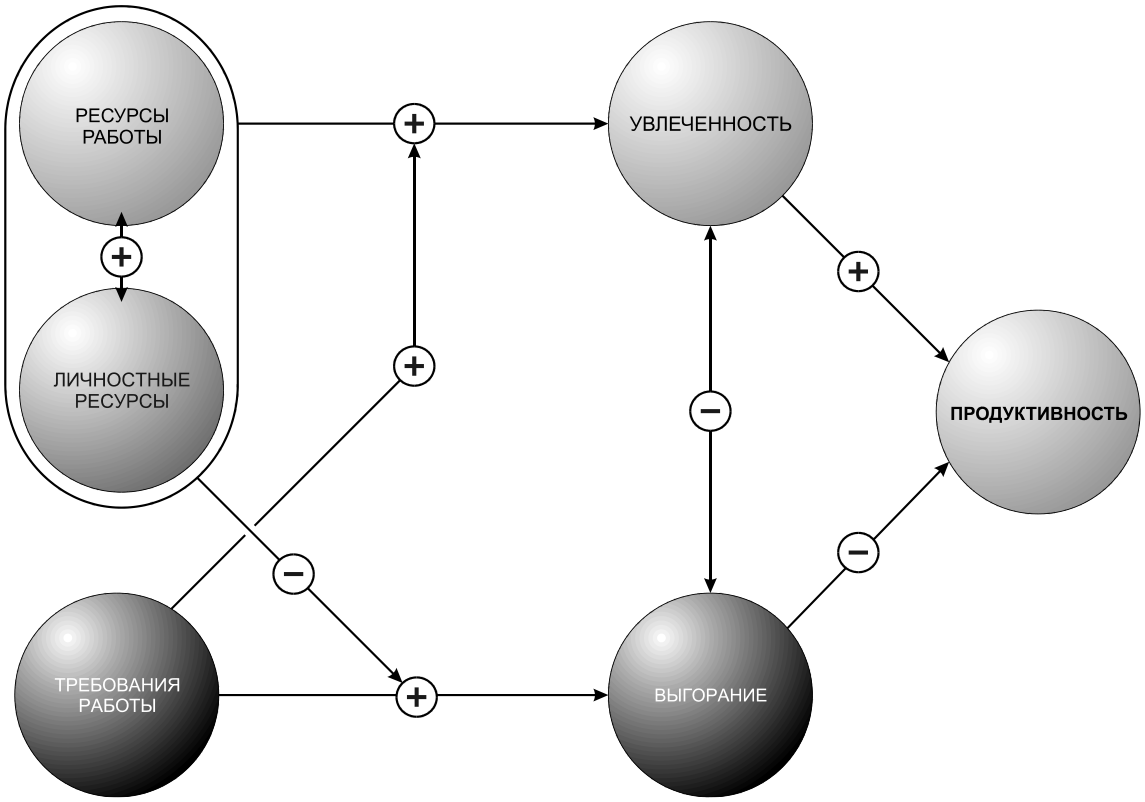

Рисунок 1. Модель Ресурсов и Требований Работы (РТР)

Ключевым процессом, объясняющим взаимодействие работников и организации, рассматривается обмен ресурсами. Ресурсы могут быть как материальные, необходимые для удовлетворения базовых физиологических потребностей, социальные и психологические — для удовлетворения базовых потребностей в автономии, компетентности и общении, связях с окружающим миром. Работа предоставляет сотрудникам определенные ресурсы, которые сотрудники обменивают на свои знания, умения и навыки, и предъявляет к сотрудникам определенные требования. Дисбаланс требований и ресурсов приводит к негативным последствиям.

Ресурсы в рамках модели рассматриваются как необходимый компонент для поддержания трудовой мотивации, увлеченности работой и эффективностью сотрудников (Schaufeli, Bakker, 2004; Hakanen et al., 2006; Mauno et al., 2007; Saks, 2006) в особенности под влиянием

высоких требований работы (Bakker et al., 2007; Mauno et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2007). Ресурсы помогают работникам справляться с высоким уровнем профессиональных требований, повышать эффективность и сохранять здоровье (Bakker, Demerouti, 2006; Boudrias et al., 2011; Bakker et al., 2007; Moliner et al., 2013). Результаты исследований показывают, что ресурсы отрицательно связаны с выгоранием и стрессом (Hakanen et al., 2006; Shaufeli, Bekker, 2004).

Требования работы являются причиной напряжения и приводят к многочисленным негативным симптомам, таким как выгорание, проблемы со здоровьем, неудовлетворенность работой, психологический стресс (Demerouti et al., 2001; Van der Doef, Maes, 1999; Bakker et al., 2006, 2007), снижают психологическое благополучие (Kahn, Byosiere, 1992; Sauter, Murphy, 1995), следствием чего является неудовлетворенность организацией и работой, прогулы, текучка кадров (Haar, Bardoel, 2008; Avey et al., 2009). Согласно исследованиям, ключевыми факторами, оказывающими основное негативное воздействие на благополучие и продуктивность работников, являются плохо налаженный рабочий процесс, постоянная сверхурочная работа, сжатые сроки, недостаток ресурсов для выполнения трудовой деятельности, несогласованность указаний, исходящих с разных уровней (Boudrias et al., 2011; McDougall, Drummond, 2010; Kalimo et al., 2002). Все это истощает умственные, психологические и физические ресурсы работников и приводит к состоянию усталости, выгоранию и проблемам со здоровьем (Shaufeli, Bakker, 2004; Bakker, Demerouti, 2006; Xanthopoulou et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2009; Bakker, Xanthopoulou, 2013).

В Таблице 1 представлены требования и ресурсы работы, влияющие на благополучие и продуктивность работников, наиболее встречающиеся в литературе.

Таблица 1

Требования и ресурсы работы

Требования	Ресурсы
Нехватка времени Сверхурочная работа Чрезмерная загруженность Эмоциональная напряженность (назойливые клиенты, трудные студенты, постоянно отсутствующий руководитель) Физически тяжелая работа Умственное напряжение (принятие сложных решений, необходимость запоминания большого объема информации) Конфликт между работой и личной жизнью Работа, связанная с постоянным риском для жизни Межличностные конфликты в коллективе Ролевые конфликты: необходимость выполнять конфликтующие или разноплановые задачи Несогласованность указаний, исходящих с разных уровней Рутинная монотонная работа	Свобода выбирать, каким образом и когда выполнять свою работу (автономия) Поддержка коллег и руководства Конструктивная обратная связь Хорошие отношения с начальством Возможность личностно и профессионально развиваться Благоприятная атмосфера на работе Признание Командный дух Разнообразие рабочих задач Определенность профессиональной роли Участие в принятии решений Возможность карьерного роста Ответственная работа Позитивная обратная связь

Как показано в модели, мотивационный процесс (увлеченность) и процесс истощения энергии (стресс) относительно независимы. Позитивный мотивационный процесс осуществляется благодаря наличию ресурсов, которые оказывают положительное влияние на мотивацию и способствуют повышению увлеченности работой, что, соответственно, приводит к эффективному выполнению рабочих задач и продуктивности работника. Во-первых, важная роль ресурсов заключается в поддержании автономной мотивации, без которой невозможны рост, обучение и развитие сотрудников. Во-вторых, они

являются источниками внешней мотивации, поскольку служат достижению профессиональных целей, успеха, карьеры, материального благосостояния.

Негативный процесс истощения энергии возникает при высоких требованиях и неблагоприятных организационных условиях, которые отрицательно сказываются на благополучии и удовлетворенности сотрудников. Как правило, исследователи рассматривают требования работы, в качестве исключительно негативного фактора, приводящего к выгоранию и стрессам на работе. Однако, как отмечается авторами модели (см. Беккер, Демероути, 2014), сами по себе требования являются нейтральным фактором, и приводят к негативным последствиям только в сочетании с недостаточным количеством необходимых ресурсов. Более того, при наличии необходимых ресурсов требования оказывают позитивный эффект, так как под влиянием рабочих требований происходит мобилизация и активация ресурсов работника, что увеличивает его активность по отношению к окружающей среде и способствует поддержанию психологического благополучия, физического здоровья и трудовой мотивации (Bakker, Demerouti, 2014; Xanthopoulou et al., 2009; Bakker, Xanthopoulou, 2013; Bakker, Xanthopoulou, 2007; Boudrias et al., 2011; Van den Broeck et al., 2010). Это еще раз подтверждает необходимость учета влияния совокупного эффекта факторов (требований и ресурсов) на психологическое благополучие на рабочем месте.

Эти два процесса получили эмпирическое подтверждение при помощи метода структурного моделирования (Llorens et al., 2006; Hakanen et al., 2008). Например, показано, что негативное влияние требований на организационную лояльность опосредуется выгоранием, а позитивное влияние ресурсов на продуктивность (Lorente et al., 2014) и инициативность опосредуется увлеченностью работой (Hakanen et al., 2008; Boudrias et al., 2010). Также показано, что увлеченность работой

является медиатором связи ресурсов работы и текучки кадров, снижая вероятность увольнения (Schaufeli, Bakker, 2004).

В лонгитюдном исследовании получены данные о реципрокных связях ресурсов работы, личностных ресурсов (самоэффективности, самооценки и оптимизма) и увлеченности работой. Высокие ресурсы первого среза предсказывали высокую увлеченность второго среза, также как увлеченность предсказывала ресурсы. Как уже говорилось выше, личностные ресурсы являются частью ресурсной системы и находятся в постоянном взаимодействии с остальными видами ресурсов. Эти результаты подтверждают положение теории сохранения ресурсов (С.Хобфол) о том личностные ресурсы при правильных инвестициях, способны создавать «позитивные восходящие спирали» (Hobfoll et al., 2003; Salanova et al., 2010; Шауфели и соавт., 2015), что способствует все большему наращиванию ресурсов (Xanthopoulou et al., 2007).

1.3.3. Трудовая мотивация и личностные ресурсы

Изучение мотивации трудовой деятельности является активно развивающимся направлением исследований в организационной психологии. В традиционных теориях трудовой мотивации основное внимание уделяется содержанию мотивов и потребностей сотрудников на рабочем месте, и факторам, которые приводят к их удовлетворению (А. Маслоу, Д. МакКлеланд, Ф. Герцберг, Г. Латхэм, В.Врум, У. Тейлор, С. Адамс, Л.Портер и Э. Лоулер, Д. Сьюпер и др.). Однако в этих теориях трудовая мотивация рассматривается фрагментарно, лишь как набор потребностей, мотивов, профессиональных ценностей, связь которых друг с другом остается неясной (Е.П.Ильин, В.А.Ядов, С.Б.Каверин, В.А.Сластенин, А.Г. Здравомыслов, П.В. Копнин,

А.В. Кирьякова, П.В. Алексеев, В.В.Щербина, Н.А. Каргапольцева, С.Б. Каверин, В.П. Тутаринов, М.С. Каган).

Первые модели трудовой мотивации опирались на теорию ожидаемой ценности или сводились к изучению конкретных содержаний мотивации; затем внимание исследователей было обращено на два вида мотивов, внутренние (деятельность ценна сама по себе) и внешние (деятельность выполняется ради внешних целей) (см. Осин, Иванова, Гордеева, 2013). Однако проблема трудовой мотивации лежит гораздо глубже и касается не только контекста трудовой деятельности, но и того, как трудовая мотивация связана с общими (неспецифическими) мотивационными механизмами. Нам представляется более продуктивным понимание трудовой мотивации через анализ общих мотивационных закономерностей. Современный этап развития проблемы изучения мотивации связан с пониманием внутренней и внешней мотивации как относительно независимых механизмов, а также с рассмотрением внешней мотивации как неоднородного феномена. В связи с этим, на современном этапе ведущими являются теории внутренней и внешней мотивации, дифференцирующие мотивационные процессы по параметру их интеграции в личность (см. Гордеева, 2010).

Перспективным подходом к изучению трудовой мотивации является теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана (Ryan, Deci, 2000; Deci, Ryan, 2008; Гордеева, 2010), которая предлагает содержательное объяснение видов и механизмов развития мотивации как на общем уровне, так и на уровне отдельных областей жизни (трудовая и пр.). Рассматривая различные виды мотивации, Э. Деси и Р. Райан различают внутреннюю мотивацию (деятельность сама выступает наградой), 4 уровня внешней мотивации (деятельность осуществляется ради внешних наград, в различной степени связанных с потребностями субъекта) и амотивацию (отсутствие побуждения к деятельности). Э. Деси и Р. Райаном на основе многочисленных

эмпирических исследований выделены и описаны общие механизмы развития мотивации, введено понятие континуума видов мотивации, различающихся по степени их интернализации личностью, показаны процессы взаимоперехода этих видов мотивации, а также их различные последствия для эффективности выполняемой деятельности и психологического благополучия индивида. В результате выделены типы регуляции деятельности и показан их разный психологический смысл и различные последствия для успешности деятельности и благополучия.

В настоящее время теория самодетерминации (СДТ) является лидирующей общей теорией мотивации, которая широко используется как в фундаментальных исследованиях, так и в прикладных отраслях науки (организационной, спортивной и педагогической психологии). Многочисленные исследования как на Западе (Deci, Ryan, 2000; Gagne, Deci, 2005 и др.), так и в нашей стране (Гордеева, Осин, 2012; Гордеева и соавт., 2013; Осин и соавт., 2013) на материале различных видов деятельности (учебной, профессиональной, спортивной) показывают, что автономные формы мотивации, связанные с переживанием деятельности как ценной для субъекта (внутренняя мотивация, внешняя интегрированная и идентифицированная мотивация), приводят к большему вкладу усилий и более высоким уровням психологического благополучия, по сравнению с внешне контролируемыми формами мотивации (внешняя интроецированная и экстернальная мотивация, амотивация). Более того, лишь при наличии внутренней мотивации деятельность успешно разворачивается в долгосрочной перспективе даже в сложных внешних условиях и связана с более высоким уровнем психологического благополучия субъекта.

В рамках теории самодетерминации хорошо изучена роль факторов среды, влияющих на формирование внутренней мотивации: это поддержка средой автономии (наличие возможностей выбора), компетентности (оптимальный уровень вызовов) и связанности (наличие

отношений с окружающими людьми) (Gagne, Deci, 2005). Удовлетворение трёх базовых психологических потребностей (в автономии, компетентности и связанности с другими людьми) приводит к переходу внешней мотивации во внутреннюю, что ведет к повышению психологического благополучия индивида и продуктивности его труда.

Позитивная предиктивная роль автономной мотивации показана для продуктивности деятельности (Kuvaas, 2009), удовлетворенности работой и организационной лояльности (Gagne´ et al., 2008; Lam and Gurland, 2008). Работники с ведущей автономной мотивацией считают свою работу интересной, поэтому склонны рассматривать требования, предъявляемые на работе, в качестве интересного вызова, а не как угрозу (Skinner, Edge, 2002), а также использовать активные проблемно-ориентированные копинг стратегии (Skinner, Edge, 2002) в процессе совладания с рабочими стрессами. Негативно автономная мотивация связана с желанием увольнения (Richer et al., 2002), выгоранием (Fernet et al., 2013) и психологическим стрессом (Blais et al., 1993). Исследования показывают, что мотивация опосредует связи ресурсов работы и увлеченности, продуктивности, организационной лояльности (Blais, Brie`re, 2002; Richer et al., 2002). Также, показано, что мотивация опосредует негативное воздействие рабочих требований на психологическое благополучие, уменьшая вероятность возникновения стресса (Fernet, et al., 2013).

Обобщая полученные данные, М. Ганье и Э. Деси (Gagne, Deci, 2005) отмечают в качестве перспективных направлений будущих исследований изучение роли различных видов мотивации в поддержании разных видов деятельности (интересной и неинтересной), а также влияние на внутреннюю мотивацию взаимодействия, с одной сторон, особенностей труда индивида и климата в организации, и, с другой стороны, организационных переменных и устойчивых личностных особенностей.

Несмотря на неуклонно возрастающую в последние 10-15 лет популярность исследований как личностных ресурсов, так и профессиональной мотивации, попыток проследить их независимый вклад в психологическое благополучие и характер их взаимодействия между собой и с организационными факторами (особенности работы и организационного климата, описанные в моделях job demands-resources и в теории самодетерминации) в научной психологии до сих пор не было сделано. В современных исследованиях мотивация конкретной деятельности, как правило, изучается в отрыве от стабильных личностных характеристик. Исследования в рамках теории самодетерминации практически не затрагивают тему личностных ресурсов, за исключением общих каузальных ориентаций. Также, в исследованиях не учитывается, что роль личностных ресурсов в осуществлении трудовой деятельности частично определяется также качественными характеристиками трудовой мотивации (является ли последняя внутренней или внешней).

1.4. Функции и механизмы действия личностных ресурсов

1.4.1. Личностные ресурсы как модераторы и медиаторы

В последнее десятилетие в психологии активно развивается медиационный и модерационный анализ, который лежит в основе современных методов статистического анализа. Основной проблемой современных исследований является методологическая путаница в понимании допущений, лежащих в основе математических моделей модерации и медиации (Baron, Kenny, 1986). Поэтому, с целью внесения ясности в сущность модерационных и медиационных механизмов

опосредования личностными ресурсами психологического благополучия следует более детально разобраться в отличии этих двух типов моделей.

Модератор – (от латинского moderor — сдерживать, умерять) приспособление для регулирования. Модератором является переменная, от которой зависит направление или сила связи между двумя другими переменными.

Медиатор – (от латинского «mediation»- посредничество) — промежуточное звено в цепи причинно-следственных связей, посредник, осуществляющий (и объясняющий) какую-либо взаимосвязь (Baron, Kenny, 1986). Хотя в рамках корреляционных исследований направление и причинно-следственный характер связи невозможно доказать статистически, такого рода модели считаются оправданными в случае, если они достаточно хорошо обоснованы теорией. Медиация может быть как частичной, так и полной, в случае когда переменная-медиатор полностью объясняет связь двух других переменных.

Таким образом, модерационный механизм опосредствования заключается в усилении или ослаблении связи между переменными, увеличивая или снижая эффект влияния независимой переменной на зависимую. Медиационный механизм связан с наличием промежуточной переменной в цепи влияния независимой переменной на зависимую. Хотя в корреляционных исследованиях доказать причинно-следственную связь невозможно, они позволяют оценить соответствие данных причинно-следственной модели, которая может быть принята при отсутствии альтернативных объяснений (например, связанных с вкладом третьей переменной). По сравнению с корреляционным планом, лонгитюдное исследование обладает преимуществом, позволяя проверить дополнительный критерий причинности – критерий времени.

Как показывает анализ литературы, к настоящему времени в психологии накоплен широкий круг эмпирических данных, показывающих, что личностные ресурсы выступают не только в

качестве предикторов (Oginska-Bulik, 2005) а в качестве модераторов и медиаторов, опосредствуя связь между внешними условиями и психологическим состоянием человека. (Wise, Stake, 2002; Xanthopoulou et al., 2007; Luthans et al., 2008; Mastenbroek, 2014).

Исследования, теоретической базой которых является модель ресурсов и требований работы, показывают, что личностные ресурсы выступают в роли как модераторов так и медиаторов, опосредуя и обусловливая связи организационных факторов (требований и ресурсов работы) и психологических последствий (увлеченность и удовлетворенность работой, выгорание, стресс) и продуктивности (Bakker, et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2009; Bakker, Xanthopoulou, 2013; Boudrias et al., 2010; Hobfoll, Freedy, 1993; Hobfoll, Shirom, 1993, Westman et al., 2005; Hobfoll et al., 2012; Hobfoll, 2011).

Высокие требования работы (организационные изменения, недостаток времени, опасная работа, плохой организационный климат, неясность роли) приводят к напряжению, стрессу, выгоранию, эмоциональному истощению, профессиональному утомлению, депрессии и в целом неудовлетворенности (Ahola, Hakanen, 2007; Bakker et.al., 2003; Hakanen et al., 2006; Schaufeli, Bakker, 2004), а также снижению увлеченности работой (Mauno et al., 2007), что ведет к снижению эффективности труда, потере продуктивности и психологическому неблагополучию. Однако показано, что при высоких личностных ресурсах (самоэффективность и оптимизм) негативное воздействие требований намного ниже, что говорит об их опосредующем эффекте: они выступают в качестве модераторов, ослабляя связь требований работы и психологического благополучия (Ma¨kikangas, Kinnunen, 2003; Pierce, Gardner, 2004), тем самым снижая негативный эффект рабочих требований на психологическое благополучие (Pierce, Gardner, 1989; Ma¨kikangas, Kinnunen, 2003; Xanthopoulou, 2007). Это говорит о том, что во-первых, работники с

высокими личностными ресурсами способны более эффективно справляться с рабочими стрессами, то есть высокие требования приводят к выгоранию и стрессу только при недостаточных ресурсах (Halbesleben, Buckley, 2004; Lee, Ashforth, 1996; Schaufeli, Enzmann, 1998; Hakanen et al., 2008), и во-вторых, люди с высокими личностными ресурсами скорее воспринимают требования как интересный вызов чем угрозу их благополучию (Bakker, Demerouti, 2014), а свои ресурсы оценивают как достаточные для совладания с ними. Наличие смыслов и целей, высокая самооценка, оптимизм, чувство связности играют значительную роль для поддержания благополучия и эффективности деятельности (Peirce et al., 1989; Hobfoll, Freedy, 1993). Это повышает их трудовую мотивацию и благополучие.

В других исследованиях показана медиаторная роль личностных ресурсов в опосредовании связей между ресурсами, которые предоставляет организация (зарплата, должность, карьера), и продуктивностью работника (Luthans et al., 2008; Feldt, et al., 2000; Judge, et al., 2000), а также психологическим благополучием (Lorente et al., 2014; Xanthopoulou et al., 2007), мотивацией, увлеченностью, удовлетворенностью и организационной лояльностью (Pierce, Gardner, 2004) сотрудников. Это означает, что при высоких личностных ресурсах рабочие ресурсы будут стимулировать увлеченность работой, и, как следствие, благополучие, а при низких личностных ресурсах даже богатая организационная среда не приведет к увлеченности работой и психологическому благополучию (Xanthopoulou et al., 2007).

Также личностные ресурсы являются медиаторами связей рабочих ресурсов с показателями неблагополучия (стресс, выгорание). Показан совокупный эффект личностных и рабочих ресурсов и уровнем рабочего стресса. Согласно исследованиям, рабочие ресурсы способствуют уменьшению стресса, вызванного высокими рабочими требованиями. Однако их эффект проявляется только при низких личностных ресурсах,

при высоких личностных ресурсах уровень стресса не зависит от рабочих ресурсов. Таким образом, для работников с низкими личностными ресурсами рабочие ресурсы являются спасительными в стрессовой ситуации, а для работников с высокими личностными ресурсами рабочие ресурсы не играют столь значимой роли (Boudrias et al, 2011).

В некоторых исследованиях вовсе не выявлено прямых связей между условиями организационной среды (требованиями и ресурсами работы) и психологическим благополучием (Van der Doef, Maes, 1999; Boudrias, 2010), что говорит о том, что эти связи практически полностью опосредованы личностными ресурсами, которые могут выступать в качестве полного медиатора (Xanthopoulou et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2009; Kalimo et al., 2002; Kalimo et al., 2003; McDougall, Drummond, 2010).

Также, установлено, что связь личностных ресурсов и благополучия сотрудников и их продуктивности полностью или частично опосредована рабочими ресурсами, также выступающих в роли медиатора. То есть, личностные ресурсы влияют на благополучие через рабочие ресурсы. Так, богатая организационная среда активирует личностные ресурсы (психологический капитал) и введет к продуктивности сотрудников (Luthans, et al., 2006). Следует отметить, что требования способствуют мобилизации личностных ресурсов и усилению их роли в совладании с рабочими стрессами, так же выступая в роли модераторов. Так, в исследовании роли личностных ресурсов в совладания с рабочими стрессами у работников морского флота, опосредующий эффект личностных ресурсов у моряков значительнее выражен в рейсе при исполнении рабочих обязанностей, чем в порту. То есть, под влиянием запросов среды, требований, происходит мобилизация личностных ресурсов (McDougall, Drummond, 2010).

Таким образом, исследования подтверждают, что личностные ресурсы оказывают на психологическое благополучие преимущественно опосредованные эффекты, являясь медиаторами и модераторами связей психологического благополучия с факторами среды.

1.4.2. Системно-деятельностная модель функционирования личностных ресурсов в профессиональной деятельности

С целью более ясного понимания функционирования личностных ресурсов и механизмов опосредования построена предварительная системно-деятельностная модель взаимодействия личностных ресурсов, трудовой мотивации и факторов организационной среды как предикторов благополучия сотрудников организаций (рисунок 2).

Как показано в модели, личностные ресурсы, выступая в роли модераторов и медиаторов, опосредуют когнитивную и эмоциональную оценку рабочих требований, предъявляемых организацией работнику (сверхурочная работа, монотонность занятий, профессиональный риск, неопределенность заданий и проч.) и оценку ресурсов, предоставляемых организацией, влияя на отношение к работе и ожидания от нее, саморегуляцию при выполнении работы, т.е. на отношение к работе и к организации. Иными словами, личностные ресурсы создают особую предиспозцию к работе, которая определяет всю дальнейшую систему отношений и благополучия.

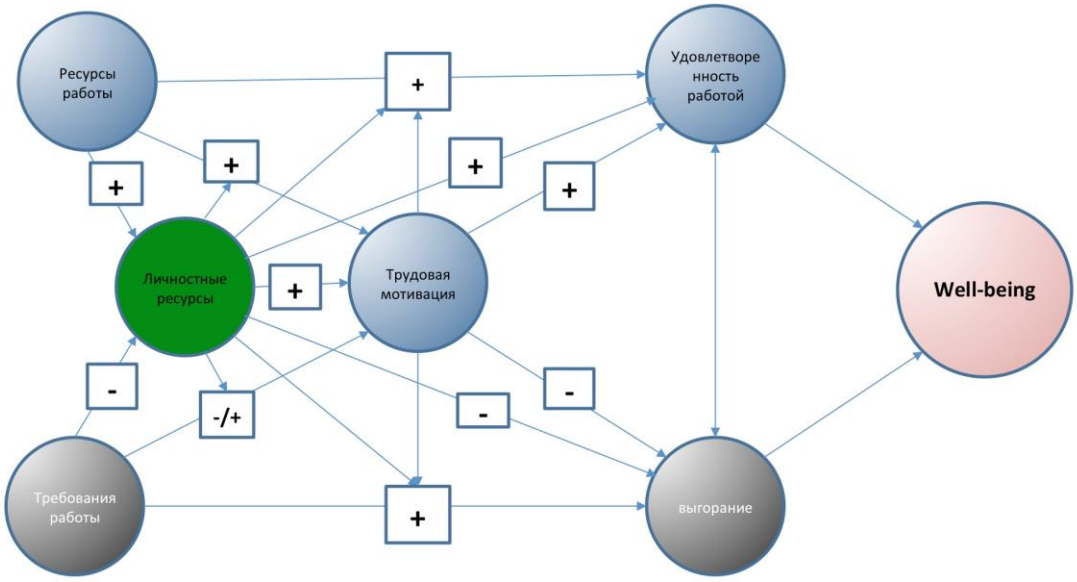

Рис.2. Личностные ресурсы в системно-деятельностной модели взаимодействия личностных ресурсов, характера трудовой мотивации и факторов организационной среды как предикторов благополучия сотрудников организаций. На базе модели PTP (A. Беккер, E. Демероути).

Обобщая данные существующих исследований, можно выделить прямые и опосредованные эффекты личностных ресурсов. Прямые эффекты заключаются в том, что личностные ресурсы непосредственно связаны с показателями психологического благополучия и мотивации (корреляция - высокий уровень личностных ресурсов предполагает наличие высоких показателей благополучия, удовлетворенности и мотивации).

Опосредованные эффекты личностных ресурсов проявляются в том случае, когда личностные ресурсы влияют не на сами переменные психологического благополучия, а на связи психологического благополучия с другими переменными. Во-первых, личностные ресурсы играют роль пускового механизма, являясь по сути генераторами активности субъекта. Благодаря им окружающая среда, происходящие события, наличная ситуация, равно как и собственные ресурсы, оцениваются более позитивно. Это способствует активности субъекта и подталкивает его к инициированию контакта со средой и началу

деятельности. Во-вторых, личностные ресурсы предохраняют от острых и повседневных стрессов, поддерживая уровень активности и психологического благополучия, мотивацию и эффективность деятельности даже при неблагоприятных внешних обстоятельствах.

Заметим, что один и тот же по форме эффект может реализовываться как при помощи разных личностных ресурсов, так и содержательно разными путями (например, личностные ресурсы могут способствовать психологическому благополучию, повышая трудовую мотивацию или улучшая эмоциональную регуляцию в стрессогенной ситуации на рабочем месте).

Как сами личностные ресурсы опосредуют связи условий и требований организационной среды, психологического благополучия и трудовой мотивации, так и их связи с психологическим благополучием опосредованы другими факторами (ресурсами и требованиями организационной среды, типом трудовой мотивации). Задачей современного анализа является выявление этих связей и установление роли и функций личностных ресурсов.

1.4.3. Функции личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия

Несмотря на то, что проблематика личностных ресурсов занимает достойное место в психологических исследованиях, вопрос о функциональном значении личностных ресурсов поднимается достаточно редко и к настоящему времени попытки их полного теоретического осмысления сделано не было. В науке термин «*функция»* обозначает деятельность, роль объекта в рамках той или иной системы, которой он принадлежит, а также вид связи между объектами, при которой изменение одного объекта влечет изменение другого (Новейший философский словарь, 2003). В литературе описаны

отдельные функции, которые личностные ресурсы выполняют по отношению к психологическому благополучию как регуляторы различных процессов: функция оценки (например, благодаря личностным ресурсам стрессогенная ситуация оценивается как не угрожающая, а возможности совладания – как достаточные что препятствует развитию стресса) (Folkman, 1979; Jerusalem, Schwarzer, 1992; Schwarzer, 1999), функция контроля и управления поведением, от их уровня зависит реакция на стресс и особенности совладания (например, личностные ресурсы способствуют использованию в условиях стресса адаптивных копинг-стратегий) (Thoits 1994, Baumeister at al., 2007, Сергиенко, 2010), функция предохранения от стрессов, поддержания психологического благополучия и предотвращение его снижения (Steyn et al., 2003, Turner, et al., 2004, Benight, et al., 2002, Cole et al., 2009, Culbertson et al., 2010).

В соответствии с системно-деятельностным пониманием ресурсов, можно выделять различные функции, которые выполняют личностные ресурсы по отношению к психологическому благополучию и мотивации в зависимости: от контекста ситуации (представляет ли ситуация угрозу для субъективного благополучия человека или в ситуации достижения целей, связанных с эффективностью и продуктивностью человека) и от того, как личностные ресурсы взаимодействуют с другими факторами (условиями среды и особенностями мотивационной сферы).

Говоря о функционально-целевой значимости личностных ресурсов, необходимо отметить, что выделение различных функций возможно разными способами, в зависимости от критериев, лежащих в основе анализа. В данной работе мы берем за основу три критерия: формальный, содержательный и целевой, на основании которых мы выделяем различные функции личностных ресурсов.

Инструментальные функции

Выделение функций на основании формального критерия позволяет понять, в качестве каких инструментов выступают личностные ресурсы в опосредовании связей факторов среды и психологического благополучия. Характерные примеры включают заимствованные из естественных наук метафоры: призма, буфер, катализатор, фасилитатор.

1) *Фильтрующая функция* связана с отбором некоторой информации в рамках самой ситуации – содержательно это может быть оценка ситуации или выбор стратегий действия. Согласно принципу активности, внешние и другие обстоятельства отражаются в сознании человека сознательно, целенаправленно, а не только зеркально; внешние воздействия вызывают эффект, лишь преломляясь сквозь внутренние условия (Рубинштейн, 1952). Отражение и преломление являются механизмами, посредством которых субъект превращает внешние детерминирующие факторы в моменты своего самоопределения (Рубинштейн, 2003).

Личностные ресурсы участвуют в процессах когнитивной оценки событий путем придания личностного смысла ситуации. Сами по себе личностные ресурсы не определяют оценку, но способствуют коррекции информации на входе, являясь своего рода «призмой» или «фильтром», через которые происходит отражение и преломление происходящих событий в психической деятельности. Иными словами, личностные ресурсы организуют ту реальность, через которую осуществляется психическое отражение жизненного события. Именно в процессе этого отражения информация от внешней реальности становится непосредственной работой переживания (Василюк, 1984), где происходит выделение субъективно значимого и существенного. Таким образом, личностные ресурсы (при их достаточности) способствуют

более позитивному подходу к оценке происходящих событий и помогают воспринимать наличные ситуации и прогнозируемое будущее под более широким углом зрения. В стрессогенной ситуации личностные ресурсы способствуют: а) оценке характера самой ситуации (как в отношении текущей ситуации, так и в отношении ее развития в будущем), б) оценке своих ресурсов справиться с трудностями. В случае высоких личностных ресурсов ситуация субъективно воспринимается как менее угрожающая, а свои ресурсы преодоления представляются человеком как боле или менее достаточные. Таким образом, формируется субъективное отношение к ситуации, например, стресогенная ситуация может быть расценена как повседневная и контролируемая и не вызвать негативных последствий.

При этом доминирующий вектор влияния будет специфичен для разных личностных ресурсов. В частности, оптимизм в большей степени связан с оценкой будущих последствий сложившейся ситуации, и характеризуется предрасположенностью к позитивной переоценке будущего (Гордеева, 2011), жизнестойкость связана с оценкой наличной ситуации и своих сил, способствует более позитивному отношению к происходящему (Maddi, Khoshaba, 1994; Рассказова, 2011), самоэффективность — с оценкой собственной способности к эффективной деятельности и успешному совладанию с возникшими трудностями (Гордеева, 2011).

2) Буферная функция. Под буфером обычно понимается некое приспособление для смягчения удара, в этом смысле личностные ресурсы служат препятствием снижения благополучия в ситуации, которая субъективно оценивается как трудная. Они способствуют снижению переживания стресса и его негативных последствий для психологического благополучия.

В связи с тем, что наличие высоких личностных ресурсов само по себе связано с высоким уровнем психологического благополучия, при

негативном воздействии внешних событий в ситуации, представляющей угрозу психологическому благополучию, личностные ресурсы предохраняют человека и препятствуют ухудшению состояния в стрессогенных условиях и снижению психологического благополучия, выступая в роли «буфера» или защитной подушки. В данном случае механизмом является модерация: предохранение от негативных психологических последствий (выгорание, неврозы, неблагополучие), за счет непосредственного поддержания уровня психологического благополучия: несмотря на негативные ситуацию и обстоятельства, благополучие не снижается.

Буферная функция психологического капитала показана в исследованиях негативных поледствий длительных пеериодов безработицы на психологическое благополучие (Cole et al., 2009), а в исследовании воздействия природных катастроф на психологическое состояние показано, что личностные ресурсы предохраняли от снижения благополучия с течением времени в трудный период восстановления от негативных событий (Benight et al., 2000). Также, в исследованиях С. Мадди показана роль жизнестойкости как буфера, опосредующего действие организационных стрессов на организм (Maddi, Koshaba, 1984).

В организационных исследованиях, основанных на модели рабочих требований и ресурсов, показано, что даже при высоких рабочих требованиях наличие личностных ресурсов является залогом сохранения продуктивности и благополучия. Личностные ресурсы, выступая в данном случае в роли буфера, смягчают эффект воздействия рабочих требований и предохраняют от стрессов, связанных с профессиональной деятельностью (Kalimo et al., 2002, Kalimo et al., 2003; Bakker et al., 2005; Bakker et al., 2007; Bakker, Xanthopoulou et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2009; McDougall, Drummond, 2010). Речь идет о тех ситуациях, когда человек благодаря личностным ресурсам сохраняет увлеченность работой и психологическое благополучие даже при

недостаточных «внешних» ресурсах работы и высоких требований. В этом случае наличие целей, высокая самооценка, оптимизм и толерантность, и, в особенности, осмысленность трудовой деятельности является высоко-значимыми предикторами сохранения эффективности деятельности (Kalimo et al., 2002; Kalimo et al., 2003). Буферная функция личностных ресурсов также показана в исследовании негативных психологических последствий экономической депривации (Steyn et al., 2003) и психологического стресса, наступающего в результате угасания физиологических функций (старение) (Turner et al., 2004).

3) *Фасилитирующая функция*. В данном случае речь идет о том, что личностный ресурс выступает в качестве катализатора или фасилитатора какого-то другого процесса, следующего за ситуацией столкновения с трудной жизненной ситуацией. Личностные ресурсы в качестве «вспомогательных средств» способствуют активации чего-либо другого (процессов саморегуляции в широком смысле), что впоследствии вызывает положительные эффекты для психологического благополучия. Например, при высоких личностных ресурсах процесс совладания с жизненными трудностями и адаптация к неблагоприятным событиям будут происходить быстрее, а деятельность будет осуществляться успешнее и продуктивнее. Личностные ресурсы способствуют запуску активности субъекта, в том числе использованию активных стратегий совладания с угрожающими событиями. В данном случае личностные ресурсы выступают в роли медиаторов, обусловливая активность субъекта по отношению к окружающей среде и являясь «генераторами» этой активности.

Результаты многочисленных исследований в организациях показывают, что высокие личностные ресурсы позволяют не только оценивать рабочие ресурсы, как богатые и доступные, но видеть больше возможностей для их реализации, а также активнее их использовать, что в результате приводит к эффективности деятельности и благополучию.

Поэтому для эффективной и продуктивной деятельности сотрудника недостаточно одной лишь богатой организационной среды. Чтобы воспользоваться ресурсами, которые предоставляет организация, сотруднику необходимо проявить активность, которая является следствием высокого уровня личностных ресурсов. Таким образом, личностные ресурсы, являясь генераторами этой активности, обуславливают связь работника с организационной средой.

Содержательные функции

Выделение функций по содержательному критерию отражает содержание процессов, происходящих в результате их действия, и позволяет выделить специфические функции личностных ресурсов, на основании способа действия личностных ресурсов, приводящего к психологическому благополучию.

1) *Эвристическая функция*. Так как процесс восприятия — это активный процесс, требующий внутренней деятельности, отражение и активность неразрывно связаны. Активность субъекта строится в соответствии с вероятностным прогнозированием дальнейшего развития событий в среде и положения в ней. Кроме того, одной из важнейших особенностей проявления активности психического отражения является возможность находить, обнаруживать что-либо новое в ситуации, опираясь на прошлый опыт, способность предвосхищать будущие события, возможные последствия результатов действий и т.д. Личностные ресурсы, участвуя в оценке окружающих событий и создавая предпосылки для более гибкой оценки, позволяют найти в трудной ситуации нечто неявное, новое, увидеть ее возможности и предсказать результаты их использования. Таким образом, ресурсы приобретают значение как в контексте совладания со стрессом, так и в его предвосхищении.

2) *Функция контроля и управления поведением.* Одним из критериев, на основании которого личностная характеристика определяется в качестве универсальной, в ряде концепций является функция контроля и управления поведением, которая рассматривается в качестве ключевой, управляющей функции в процессе саморегуляции (Thoits, 1994; Baumeister et al., 2007, Сергиенко, 2010). К таким характеристикам относятся как единичные ресурсные конструкты, такие как локус контроля (Rotter, 1975), самоэффективность (Bandura, 1977), так и мультифакторные концепции (Judge, Bono, 2001; Luthans, 2004), заключающие в себе переменные, связанные с контролем. Однако, не все исследователи согласны с тем, что функция контроля является основополагающей. К примеру, по мнению Антоновского, высокое чувство связанности в любом случае предполагает наличие достаточного уровня контроля, а непосредственно локус контроля, может находиться и не внутри самого человека, а быть адресованным высшим силам вышестоящим инстанциям (правительству, провидению, богу) (Antonovsky, 1985).

3) *Мотивационная функция.* Внешние факторы оказывают влияние на формирование внутренней организации субъекта только при условии его активного отношения с элементами окружения. Таким образом, влияние факторов среды на мотивацию и благополучие будет происходить только в том случае, если субъект будет проявлять активность, пусковым механизмом которой являются личностные ресурсы.

Таким образом, личностные ресурсы сами по себе являются мотиваторами, обуславливая активность индивида по отношению к среде (Sumer, Karanci, 2005). Во-первых, они способствуют выбору активных и проблемно-ориентированных копинг-стратегий в стрессогенной ситуации. Во-вторых, личностные ресурсы связаны с повышением вероятности начала поведения (достижения поставленных

целей) как благодаря лучшему целеполаганию и уверенности в своих силах, так и благодаря мотивирующей функции. В-третьих, высокий уровень личностных ресурсов (в особенности самоэффективности) связан с поддержанием выбранной деятельности, что благотворно сказывается не только на ее эффективности, но и на здоровье и благополучии. Мотивационная функция личностных ресурсов показана в исследованиях С.Хобфолла в организациях: по его данным, личностные ресурсы создают особую предиспозицию к работе, которая определяет всю дальнейшую систему отношений и удовлетворенности индивида в контексте профессиональной деятельности (Hobfoll, Freedy, 1993; Hobfoll, Shirom, 1993; Westman et al., 2005; Hobfoll, 2011; Hobfoll et al., 2012). Работники с высокими личностными ресурсами будут наращивать свои ресурсы, удовлетворять свои потребности, активно совладать со стрессами, проявлять инициативу (Scheier et al., 2001; Wrzesniewski, Dutton, 2001).

Целевые функции

И, наконец, разделение функций по целевому критерию, позволяет установить с какой целью задействуется тот или иной ресурс. В данном случае, с позиции системно-деятельностного подхода к пониманию ресурсов, которого мы придерживаемся в данной работе, свойства личности рассматриваются в качестве ресурсов только в контексте конкретной деятельности и задействуются в качестве потенциальных возможностей для достижения определенных целей. Основываясь на теоретических представлениях концепции личностного потенциала Д.А.Леонтева, представляется возможным выделение трех основных функций личностных ресурсов, соответвующих трем компонентам личностного потенциала (потенциал сохранения, потенциал

самоопределения и потенциал реализации) и обеспечивающих эффективную саморегуляцию в различного рода ситуациях: давления и угрозы, неопределенности и достижения (Леонтьев, 2011).

- *Функция сохранения.* Проявляется в ситуации противостояния неблагоприятным стрессогенным и травматизирующим событиям. (Леонтьев, 2011). Во-первых, личностные ресурсы предохраняют субъекта от негативных воздействий окружающей среды, опосредуя оценку происходящих событий и способствуя восприятию ситуации как менее угрожающей. Например, фильтрующая функция, которая проявляется в снижении чувствительности и уязвимости к проблеме, в результате чего, в крайних случаях, эта потенциальная проблема не только отсутствует в сознании человека (отрицается), но и не проявляется в каких-либо нарушениях его жизнедеятельности и эмоционального состояния. Следует отметить, что многие исследователи отмечают, что именно эмоционально-когнитивная оценка события в качестве стрессового является ключевым фактором для развития психологического стресса (Johnson, Sarason, 1978; Kobasa, 1979; Lazarus, Folkman, 1984; Goodhart, 1985; Janoff-Bulman, 1989; Бодров, 2008; Leonova, 2010 и др.). Во-вторых, личностные ресурсы способствуют эффективному совладанию с трудными жизненными ситуациями и с повседневными стрессами, способствуя выбору активных и более эффективных стратегий совладания. В рамках концепции личностного потенциала Д.А. Леонтьева это обозначено как потенциал сохранения, который обеспечивает сохранение устойчивости и цельности личности на фоне неблагоприятных или враждебных обстоятельств, гибкое совладание с деформирующими воздействиями, принуждающими индивида к изменению своих действий в мире, при сохранении смысловых ориентаций и базовых структур личности (Леонтьев, 2011).

- *Функция самоопределения.* В ситуации неопределенности выполняет задачу расширения спектра возможностей действия, которые может раскрыть для себя субъект, максимизации потенциальных смыслов, которые может нести в себе ситуация, и самоопределения по отношению к ним (Леонтьев, 2011). Во-первых, личностные ресурсы, участвуя в оценке окружающих событий и создавая предпосылки более гибкой оценки, способствуют построению ответственного выбора на основе открытости к спектру альтернатив, обеспечивая возможность обнаруживать что-либо новое в ситуации, опираясь на прошлый опыт (Леонтьев, 2011). Во-вторых, благодаря личностным ресурсам более активно осуществляется целеполагание, что, в свою очередь, обеспечивает устойчивость внутренней мотивации, поддерживает увлеченность деятельностью и психологическое благополучие. В данном случае речь идет о потенциале сохранения.
- *Функция реализации.* В ситуации достижения личностные ресурсы способствуют поддержанию целенаправленной деятельности даже при неблагоприятных условиях среды, тем самым обеспечивая доведение поставленной цели до успешного осуществления в деятельности (Леонтьев, 2011). Во-первых, личностные ресурсы выступают факторами, опосредующими оценку субъектом факторов среды и внешних условий деятельности и, тем самым, влияние этих факторов и условий на деятельность и мотивацию. Во-вторых, способствуя высокой мотивации, личностные ресурсы повышают активность, способствуя образованию новых способов поведения и новых мотивов, опосредуя процесс целеобразования и обеспечивая возможность отказываться от утратившей смысл цели и гибко переключаться с одной цели на другую.

Заключение по первой главе

Как показывает обзор литературы, в психологии описан широкий круг переменных, которые могут быть отнесены к личностным ресурсам. Однако даже поверностный анализ существующих исследований личностных ресурсов позволяет выявить ряд теоретических трудностей и противоречий, приводящих к неоднородности понятия личностных ресурсов в современной психологии:

• *Объект действия личностных ресурсов.* Различные подходы постулируют разные объекты "приложения" личностных ресурсов в качестве ключевых (субъективное благополучие, совладание со стрессом, эффективность деятельности, особенности ее саморегуляции и т.п.); при этом очевидно, что как сам список ресурсов, так и то, какие из них рассматриваются как основные, зависит от того, какие зависимые переменные поставлены "во главу угла". Например, можно выделять личностные ресурсы, обеспечивающие субъективное благополучие, а можно — обеспечивающие эффективность совладания со стрессом. Во втором случае субъективное благополучие само может рассматриваться в качестве личностного ресурса (см. Fredrickson, 2004; Lubomirsky et al., 2005; Лебедева, 2012). Однако одновременное рассмотрение его как причины и следствия порождает методологическую и методическую путаницу, препятствуя систематизации конструктов в данной области. На наш взгляд, один из путей решения данной проблемы связан с четким выделением функций каждого из личностных ресурсов в отношении конкретных следствий, что является задачей дальнейших исследований.

• *Стабильность и изменчивость личностных ресурсов.* "Список" личностных ресурсов зависит от того, какая степень их стабильности / изменчивости считается авторами допустимой: от этого зависит,

например, могут ли считаться «ресурсами» такие разные переменные как характеристики текущего эмоционального состояния или коэффициент интеллекта. Хотя к настоящему моменту возможность развития личностных ресурсов (в том числе в результате экспериментальных воздействий) считается ключевой их характеристикой, абсолютное большинство ресурсных переменных рассматриваются при этом как относительно стабильные диспозиции. Вопросы о соотношении стабильности и изменчивости ресурсов в рамках различных их определений остаются при этом открытыми. Выделение конструктов разных уровней (например, Мадди, 2002; Леонтьев, 2011) обеспечивает возможность их систематизации, но самой проблемы не снимает: на наш взгляд, такой классификации становится недостаточно, если постулируется одновременная стабильность и изменяемость конструктов (оптимизм, жизнестойкость и т.п.) или их преемственность (например, общая самоэффективность, самоэффективность в конкретной ситуации, самоэффективность на разных этапах деятельности). В этих случаях требуется четкое выделение того, при каких условиях конструкт характеризуется изменчивостью, а при каких — стабильностью (или по каким законам происходит "конкретизация" общего ресурса в рамках тех или иных специфических ситуаций).

- *Поиски "лучшего" и "единого" в системе личностных ресурсов.* К настоящему моменту сопоставление личностных ресурсов происходит, как правило, по двум направлениям. Во-первых, это выделение условно наиболее "важного" конструкта. Например, наиболее универсальными и значимыми предикторами совладания со стрессами и психологического благополучия признаны оптимизм и жизнестойкость, которые можно рассматривать как диспозициональные личностные конструкты (см. Леонтьев, 2011), а самоэффективность в некоторых случаях предлагают считать производной от них переменной. Условность в этом

случае вызвана как упоминавшимся широким списком зависимых переменных, так и неоднозначностью в понимании самой "важности", которая преимущественно операционализируется в исследованиях как предсказательная способность. Между тем, предсказательная способность может характеризовать переменную, выступающую лишь индикатором процесса, но ошибочно рассматриваемую в качестве механизма или объяснительного конструкта (Leventhal, Mora, 2008). Во-вторых, существует тенденция к интегральному пониманию личностных ресурсов и важной эмпирической задачей является обоснование такой интеграции. Как показывает анализ литературы, активно разрабатываются эмпирические модели единого фактора, выступающие попыткой заполнить нехватку теоретического анализа и обоснования системного характера личностных ресурсов. Поддерживая данную задачу, мы считаем важным отметить расхождение между теоретическим и эмпирическим уровнями ее решения на настоящий момент: обоснование системного строения невозможно ни результатами факторного анализа, ни путем анализа согласованности конструктов, поскольку сами по себе эти данные указывают не на наличие системы, а на различия или сходства в содержании измеряемых конструктов и в методах их измерения. Первым шагом на данном пути должно стать теоретическое описание системных взаимодействий между различными ресурсами.

• *Проблема структуры связей и системной организации личностных ресурсов*. На наш взгляд, важным движением в направлении выступает концепция личностного потенциала Д. А. Леонтьева (2011), предлагающая системно-деятельностный подход к изучению ресурсов личности. В рамках этой концепции ресурсный характер свойств личности рассматривается не как их устойчивое и универсальное свойство, а возникает в конкретной ситуации определенной деятельности благодаря способности личности гибко и эффективно

задействовать и использовать имеющиеся ресурсы для достижения целей. Это позволяет снять ряд противоречий, связанных, например, с таким конструктом как оптимизм (см. Gordeeva, Osin, 2011), который может являться как полезным, так и вредным с точки зрения успешности деятельности, в зависимости от ее текущих условий. В отличие от других интегральных концепций личностных ресурсов (Luthans et al, 2004; Judge, Bono, 2001), в концепции личностного потенциала оптимизм не является ресурсом «по умолчанию» (во всех ситуациях), но становится им, будучи задействован личностью в тех условиях, где он необходим. В этом смысле он является составляющей «потенциала», из которого личность может черпать ресурсы для достижения целей. Ключевую роль в этом процессе играют не сами ресурсы, а способность личности гибко и эффективно задействовать их: важен не сам оптимизм, а умение вовремя задействовать его, гибко и реалистично смотреть на жизненные ситуации. Роль когнитивной гибкости в последние годы признается и в западных теориях (см. Kashdan, 2010), хотя эта идея до сих пор как следует не операционализирована, в том числе и в концепции личностного потенциала. Операционализация личностного потенциала как способности к гибкому и эффективному использованию личностных ресурсов в контексте возникающих задач и требований конкретной ситуации требует развернутых исследований и дополнительной теоретической работы. Это позволит ставить проблему системной организации личностных ресурсов и в более широком контексте: с точки зрения особенностей их взаимодействия с другими факторами и ресурсами, взаимной причинности. Перспективой дальнейших исследований является многоступенчатый системный анализ организации личностных ресурсов, а также изучение специфического вклада отдельных личностных ресурсов в конкретные последствия в различных ситуациях, как повседневных, так и стрессовых.

• Главной нерешенной проблемой, на наш взгляд, является проблема *изолированности изучения роли различных факторов в исследованиях психологического благополучия.* Согласно системно-деятельностному подходу, роль элемента в системе зависит от его связей с другими элементами; следовательно, эффекты личностных ресурсов на психологическое благополучие зависят от того, как ресурсы взаимодействуют с другими факторами (условиями среды и особенностями мотивационной сферы). Однако исследования вклада факторов среды в психологическое благополучие как правило ведутся в отрыве от личностных ресурсов (исключением выступают, пожалуй, лишь исследования жизнестойкости — см. Semmer et al., 1996; Maslach, et al., 2001), что обусловлено, прежде всего, трудоемкостью такого рода работ: требуется измерение большого количества переменных и большие выборки, чтобы обеспечить достаточную статистическую мощность для достоверного изучения эффектов взаимодействия. Поэтому усилия исследователей сосредоточены, как правило, на изолированном изучении связей личностных ресурсов и факторов среды с психологическим благополучием, в результате получаемые связи оказываются достаточно слабыми, поскольку демонстрируют усреднённые закономерности (Kashdan, Steger, 2011).

Преодоление этого ограничения возможно как в методологии личностно-ориентированного подхода, стремящегося к выделению групп индивидов, характеризующихся спецификой психологических закономерностей (Magnusson, 1995), так и в рамках традиционного анализа по переменным — путём создания более сложных моделей, включающих комплексные эффекты взаимодействия (mediated moderation, moderated mediation и др. — Preacher et al., 2007). Необходимость движения в этом направлении отмечается в последние годы многими зарубежными и отечественными исследователями (Boniwell, et al., 2010; Sheldon et al., 2011; Леонтьев, Осин, 2011; и др).

Исследователи считают, что факторы среды и личностные переменные нельзя рассматривать в изоляции, и, так как они действуют в динамическом единстве, «подпитывая» друг друга (например, см. Тольчек, 2013). Поэтому, не столь важно установить порядок действия факторов, более важно понять, как и почему факторы, составляющие модель, подкрепляют друг друга, то есть раскрыть механизмы их взаимодействия. Таким образом, основное внимание должно уделяться не самим факторам и их корреляциям с субъективным благополучием, а взаимодействию внешних и внутренних факторов и их совокупному эффекту на психологическое благополучие. Личностные ресурсы не могут изучаться в отрыве от контекста ситуации и конкретной деятельности, в которой они действуют, то есть, в отрыве от того, что их актуализирует. Поэтому функции личностных ресурсов можно анализировать только в конкретном конктексте деятельности. Сам контекст может быть задан как жизненные трудности (в т.ч. повседневные), стрессогенные события или повседневные требования, связанные с контекстом выполнения некоторой деятельности (например, профессиональной). Лонгитюдные исследования показывают, что взаимосвязи между показателями психологического благополучия и личностными характеристиками зачастую имеют нелинейный характер. На наш взгляд, необходима разработка методов изучения личностных переменных как преломляющих влияние объективных средовых факторов на психологическое благополучие в различных контекстах деятельности. Перспективой дальнейших исследований является построение теоретических моделей взаимодействия факторов среды, личностных ресурсов и психологического благополучия и их эмпирическая валидизация на разных выборках и в различного рода ситуациях.

Данная работа является одним из первых шагов в направлении изучения функциональной роли личностных ресурсов как переменных, опосредующих эффекты факторов среды на психологическое благополучие. Главной идеей данной работы является исследование роли личностных ресурсов как модераторов и медиаторов взаимоотношений между внешними причинами и внутренними условиями, где личностные особенности выступают в качестве факторов, опосредующих и обуславливающих влияние объективных средовых факторов на психологическое благополучие, выполняя различные функции в зависимости от стоящих перед индивидуумом задач (совладания со стрессом, достижения целей). Мы подробно остановимся на нескольких функциях: фильтрующей, буферной и мотивационной, и покажем их осуществление на разных выборках в различных ситуациях: трудной жизненной ситуации, сложившейся под влиянием экономического кризиса и ситуации достижения целей в повседневной деятельности на примере профессиональной. Выбор функций связан с особенностями дизайна проведенных исследований и является первой попыткой операционализировать функциональное значение личностных ресурсов в различных ситуациях: стресса и повседневной деятельности.

Глава 2. Функции личностных ресурсов в ситуации экономического кризиса

2.1.Методика и процедура исследования

В настоящем исследовании экономический кризис выступает как *модель* долгосрочной ситуации, связанной с объективными изменениями в жизни людей (потеря работы, снижение уровня финансового благополучия и т.п.), и угрозой возможных изменений (вследствие экономической нестабильности). В данном случае, в соответствии с теоретической трехкомпонентной моделью личностного потенциала (Леонтьев, 2011), экономический кризис актуализирует ситуацию внешнего давления и угрозы, создавая благоприятные условия для исследования потенциала сохранения.

Целью данного исследования является выявление вклада личностных ресурсов (смысложизненных ориентаций, оптимизма, жизнестойкости, толерантности к неопределенности, самоэффективности) в динамику субъективного благополучия в условиях экономического кризиса и определение функций, которые выполняют личностные ресурсы в поддержании психологического благополучия при столкновении со стрессовой ситуацией, вызванной экономическим кризисом.

Мы предполагаем, что:

- во-первых, в ситуации экономического кризиса личностные ресурсы выполняют фильтрующую функцию, опосредуя влияние экономического кризиса на сознание и деятельность людей, участвуя в процессе оценки степени влияния кризиса, за счет придания личностного смысла ситуации. Сами по себе они не несут оценку, но их выраженность трансформирует саму субъективную шкалу, лежащую в основании субъективных оценок, способствуя оценке ситуации как

менее угрожающей (как в отношении текущей ситуации, так и в отношении ее развития в будущем), а также оценке своих ресурсов справиться с кризисом, как достаточных.

- во-вторых, в случае ощущения влияния кризиса у респондентов с высокими показателями личностных ресурсов психологическое благополучие не изменяется с течением времени в сравнении с теми, у кого показатели личностных ресурсов низкие. В данном случае личностные ресурсы выполняют буферную функцию, обеспечивая сохранение устойчивости, препятствуя развитию стресса и предотвращают снижение психологического благополучия под влиянием стресогенных событий, связанных с экономическим кризисом. Так, широкий спектр негативных переживаний, связанных с экономическим кризисом (как по поводу произошедших, так и по поводу возможных в будущем изменений) приводит к снижению субъективного благополучия. Однако личностные ресурсы будут препятствовать ухудшению состояния в стрессогенных условиях — соответственно, на эмпирическом уровне личностные ресурсы должны выступать в качестве модератора, опосредствующего вклад оценки влияния экономического кризиса в изменение субъективного благополучия с течением времени.

Задачи исследования:

- Выявление особенностей системной организации личностных ресурсов.
- Выявление уровня психологического благополучия у людей, которые ощутили влияние экономического кризиса и обладают разным уровнем личностных ресурсов.
- Выявление общего и специфического вклада личностных ресурсов в психологическое благополучие.

- Выявление роли личностных ресурсов в опосредствовании связи между социально-демографическими и ситуативными факторами и удовлетворенностью жизнью.
- Определение взаимосвязи между степенью воздействия стрессового события и уровнем субъективного благополучия, а также устойчивостью последнего с течением времени.

Процедура и выборка

Исследование проводилось в два этапа. Первый этап проводился в течение двух месяцев (май-июнь) 2009 года. Жителям города Москвы различных профессий, социального статуса, имеющих разный уровень достатка и качества жизни предлагали принять участие в психологическом исследовании и заполнить тестовую батарею, состоящую из набора психологических методик и авторской анкеты. Количество участников первого этапа составило 127 человек, 60 мужчин и 67 женщин (средний возраст 33±8 лет). 62 человека (48%) состояли на момент исследования в браке, 16 человек (12%) — в разводе, 49 человек (38%) холосты / не замужем. У 75 испытуемых (59%) нет детей, у 37 (29%) —один ребенок, у 15 (11%) — два и более детей. Большинство респондентов работали в организациях частного сектора (79 человек, 62%); 18 (14%) занимались частным предпринимательством или собственниками бизнеса; 8 (6%) человек заняты в государственном секторе; 8 (6%) не работали или на пенсии; 14 (11%) — учились. Большинство респондентов с высшим образованием (83 человека, 65%) или ученой степенью (21 человек, 16%). 61 человек (48%) оценивали финансовый достаток как средний, 51 человек (40%) — как низкий или относительно низкий, 15 испытуемых (11%) — как высокий. 27 респондентов отметили, что финансовое положение в их семье зависит полностью или в основном от них (21%), 44 человека (34%) — что частично от них, 56 (44%) — в незначительной степени или не зависит.

Эти ответы не зависели от финансового положения респондентов (по критерию хи-квадрат Пирсона).

На втором этапе через 14-16 месяцев после первого тестирования, осенью 2010 года, участникам было предложено повторно заполнить несколько меньшую по объему батарею. Из первоначальной выборки 15 человек отказались от участия в повторном опросе, 26 человек не удалось разыскать. Таким образом, во втором срезе выборка составила 86 человек (уровень ответов – 67%). С целью контроля фактора отказа от продолжения участия в исследовании, проводилось сравнение возраста (t-критерий Стьюдента), пола, образования, семейного и финансового положения, количества детей, меры участия в финансовом положении своей семьи, профессии (хи-квадрат Пирсона) у респондентов, продолживших участие в исследовании, и респондентов, не принимавших участия во втором срезе. Единственные различия касались профессии: неработающие респонденты практически без исключения участвовали во втором срезе, и общее сокращение выборки произошло в основном за счет работающих. Таким образом, можно предполагать, что во втором срезе выборка осталась достаточно репрезентативной по отношению к исходной.

Методический инструментарий

Первый этап исследования включал заполнение следующих инструментов:

А. Авторская анкета включала 15 вопросов с закрытым списком возможных ответов и использовалась для выявления социодемографических факторов и субъективной оценки изменений, произошедших в жизни испытуемых за последние полгода, а также влияния экономического кризиса на их жизнь. Первая часть включала 9 вопросов, касающихся возраста, пола, образования, финансового положения, вклада, который респондент вносит в семейный бюджет,

семейного положения, наличия и количества детей, профессионального статуса. Вторая часть включала 6 вопросов, предположительно представляющих косвенные индикаторы неблагополучия:

- Изменение профессиональных перспектив оценивалось при помощи вопроса: "За последние полгода Ваши профессиональные перспективы (доходы, карьера, профессиональное образование) заметно улучшились, слегка улучшились, не изменились, слегка ухудшились, заметно ухудшились".
- Для оценки изменений в уровне доходов использовался следующий вопрос: "Ваши реальные доходы за последние полгода... заметно увеличились, слегка увеличились, не изменились, слегка уменьшились, заметно уменьшились".
- Изменение в самочувствии оценивалось при помощи вопроса: "Последние полгода Вы чувствуете себя... лучше, чем раньше; так же хорошо, как раньше; нормально, как всегда; так же плохо, как раньше; хуже, чем раньше".
- Для оценки изменений в возможностях отдыха использовался вопрос: "В этом году Ваши возможности для отдыха... значительно лучше, чем раньше; немного лучше, чем раньше; такие же, как и раньше; немного хуже, чем раньше; сильно хуже, чем раньше".
- Кроме того, в качестве индикатора неблагополучия включен вопрос: "Количество употребляемого вами алкоголя (иных стимуляторов) возросло, не изменилось, уменьшилось, никогда не употреблял".
- Субъективная оценка влияния кризиса на жизнь проводилась при помощи вопроса: "На Ваш взгляд, на сколько экономический кризис повлиял на Вашу жизнь... сильно повлиял, отчасти повлиял, вряд ли повлиял, никак не повлиял".

Б. Психодиагностические методики:

1. *Шкала удовлетворенности жизнью* (SWLS, Diener et al., 1985, Осин, Леонтьев, 2008) — скрининговая методика оценки общей удовлетворенности жизнью.
2. *Тест смысложизненных ориентаций* (СЖО, Леонтьев, 1992) направлен на диагностику различных аспектов переживания осмысленности жизни и включает пять субшкал: цели в жизни, процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни, результативность жизни или удовлетворенность самореализацией, локус контроля Я, локус контроля — жизнь или управляемость жизни.
3. *Опросник толерантности к неопределенности* (MSTAT — I, McLain, 1993, Луковицкая, 1998) разработан для оценки толерантности к неопределенности как способности переносить неопределенные и неоднозначные ситуации.
4. *Тест диспозиционного оптимизма* (LOT, Scheier, Carver, 1985, Гордеева и соавт., 2010). Оптимизм в этом понимании представляет собой обобщенные ожидания того, что в будущем будут скорее происходить хорошие события, чем плохие; пессимизм же предполагает выраженность более негативных ожиданий относительно будущего.
5. *Тест жизнестойкости* (Maddi, Khoshaba, 2001, Леонтьев, Рассказова, 2006) направлен на диагностику системы диспозиций, способствующих преодолению стресса. Включает три шкалы: вовлеченность, контроль и принятие риска.
6. *Опросник общей самоэффективности* (OOSE, Шварцер и соавт., 1996) измеряет общую уверенность в своих силах добиться поставленной цели.
7. *Опросник Способы совладающего поведения* (ССП, Lasarus, Folkman, 1984, Вассерман и соавт., 2009) включает восемь шкал,

соответствующих следующим способам преодоления стресса: конфронтация, дистанцирование, самоконтроль, поиск социальной поддержки, принятие ответственности, избегание, планирование решения проблемы, положительная переоценка.

На втором этапе респонденты повторно отвечали на вопросы анкеты, а также заполняли шкалу удовлетворенности жизни с целью выявления изменения в их субъективном благополучии.

2.2.Результаты

Результаты первого среза

Субъективная оценка влияния кризиса и косвенные индикаторы неблагополучия

По данным первого замера, 13 респондентов (10.2%) считали, что кризис никак не повлиял на их жизнь, 24 человека (18.9%) — что вряд ли повлиял, 80 человек (63.0%) — отчасти повлиял и 10 человек (7.9%) — сильно повлиял на их жизнь. В связи с небольшим количеством респондентов в выделенных подгруппах, в дальнейшем использовалось деление на две основных группы: считающих, что кризис повлиял на их жизнь (отчасти или сильно — 90 человек, 70.9%), и отрицающих его существенное влияние (37 человек, 29.1%).

Что касается косвенных индикаторов неблагополучия (табл. 2), в среднем респонденты отмечали ухудшение или неизменность финансовой ситуации и возможностей отдыха, улучшение или неизменность самочувствия. В отношении профессиональных перспектив ответы «ухудшились/улучшились/не изменились» распределились практически равномерно. Практически никто не указал

на увеличение употребления алкоголя. По всем индикаторам, кроме употребления алкоголя, респонденты, ощущающие влияние кризиса, отмечали значимо более негативные изменения, нежели респонденты, не заметившие влияния кризиса на свою жизнь: они чаще говорили о негативных изменениях в профессиональных перспективах, финансовом благополучии и отдыхе и отмечали отсутствия в изменении самочувствия (тогда как респонденты, не заметившие влияния кризиса, склонны говорить об улучшении самочувствия за последние полгода).

Таблица 2

Изменения в косвенных индикаторах благополучия за последние полгода (субъективные оценки)

.

Косвенные индикаторы неблагополучия	Ухудшились (в отношении алкоголя — увеличилось)	Не изменились	Улучшились (в отношении алкоголя — уменьшилось)	Сравнение тех, кто ощутил влияние кризиса, и тех, кто нет: $\chi 2$ Пирсона
Профессиональные перспективы	34 (26.8%)	46 (36.2%)	47 (37.0%)	7.1*
Доходы	59 (46.5%)	51 (40.2%)	17 (13.4%)	8.5*
Самочувствие	10 (7.9%)	85 (66.9%)	32 (25.2%)	9.8**
Возможности отдыха	42 (33.1%)	69 (54.3%)	16 (12.6%)	10.5**
Употребление алкоголя	7 (5.5%)	101 (79.5%)	19 (15.0%)	2.4

* — $p<0.05$, ** — $p<0.01$, ***- $p<0.00$

Социодемографические факторы субъективной оценки влияния кризиса

Субъективная оценка респондентами влияния кризиса на их жизнь не зависела от пола, возраста, семейного положения, уровня образования, количества детей, вклада в финансовое благополучие семьи и финансового благосостояния. Однако обнаружилась умеренная связь с субъективными оценками финансового благополучия (χ^2=6.2, $p<0.05$): так, о влиянии кризиса на свою жизнь говорили 68.6% респондентов, оценивших свое финансовое состояние как низкое, 78.7% из тех, кто оценил свое финансовое положение как среднее, и лишь 46.7% субъективно состоятельных людей. Иными словами, о влиянии кризиса чаще говорили респонденты, считающие себя плохо и средне обеспеченными. Интересно отсутствие значимых связей между оценкой влияния кризиса и субъективным изменением профессиональных перспектив и доходов. Оценки изменений в различных сферах за последнее полгода от социодемографических факторов также не зависели.

Роль личностных ресурсов в субъективной оценке влияния кризиса (прямые эффекты)

Субъективная оценка влияния кризиса на свою жизнь практически не зависит от социодемографических факторов. Однако она связана с личностными ресурсами и благополучием. Так, у респондентов, не заметивших влияние кризиса на свою жизнь, значимо выше уровень диспозиционной витальности и удовлетворенности жизнью, а также отдельные субшкалы СЖО — процесс и жизненный результат. Напротив, у респондентов, считавших, что кризис повлиял на их жизнь, более выражен копинговый механизм самоконтроль (см. табл. 3). Значимых различий по жизнестойкости, толерантности к неопределенности, оптимизму, самоэффективности, подавляющему

большинству копингов, общему баллу осмысленности жизни и некоторым субшкалам СЖО между этими двумя группами не выявлено, хотя в отдельных случаях различия достигали уровня статистической тенденции.

Таблица 3

Роль личностных ресурсов в субъективной оценке влияния кризиса (указаны только значимые различия и различия на уровне тенденции).

Личностные ресурсы	Кризис не повлиял		Кризис повлиял		t-критерий Стьюдента
	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	
Диспозиционная витальность	34.2	8.7	30.8	6.6	2.2*
Оптимизм	60.1	7.5	57.3	8.5	1.8^{T}
СЖО (общий балл)	110.0	13.6	105.1	14.5	1.8 ^{T}
СЖО — процесс	33.3	5.1	30.7	5.4	2.5*
СЖО — результат	28.8	4.5	27.0	3.7	2.4*
СЖО — локус контроля жизнь	33.0	4.9	30.9	5.6	1.9 ^{T}
Жизнестойкость — вовлеченность	40.4	6.7	38.0	6.5	1.9 ^{T}
Удовлетворенность жизнью	24.3	5.4	21.8	5.6	2.3*
Совладание — самоконтроль	12.7	3.2	13.9	2.8	-2.1*
Совладание — планирование	12.2	3.2	13.3	2.7	-2.0 ^{T}

^{T} — $p<0.10$, * — $p<0.05$, ** — $p<0.01$.

Данные, приведенные в таблице 3, позволяют говорить о слабой прямой зависимости оценки влияния кризиса от личностных ресурсов. Значимую связь с признанием влияния кризиса, и то на минимально

приемлемом уровне значимости 0,05, обнаруживают лишь переменные, относящиеся к ресурсам устойчивости (Леонтьев, 2010), то есть характеризующие не способы реагирования на неблагоприятные ситуации, а возможности личности не реагировать на них. Из ресурсов, связанных с активным воздействием на ситуацию, прямую связь обнаруживает только одна из шкал теста жизнестойкости, и то лишь на уровне тенденции.

Достаточным условием субъективного благополучия, независимо от ресурсов личности, выступают благоприятные обстоятельства (или их восприятие как благоприятных для себя). Если же внешняя ситуация не вполне благоприятна, сохранять высокий уровень психологического благополучия позволяет наличие выраженных личностных ресурсов, обеспечивающих контроль над ситуацией, своими переживаниями и задающих возможности преодоления негативных последствий этой ситуации. Это означает, что личностные ресурсы сказываются в большей степени на благополучии человека в условиях негативной оценки влияния кризиса, и в меньшей степени – на самой оценке влияния кризиса.

Вклад личностных ресурсов и субъективной оценки кризиса в субъективное благополучие

В соответствии с поставленными задачами, мы предполагали, что личностные ресурсы не только связаны с субъективной оценкой кризиса, но и определяют то, как эта оценка скажется на благополучии (т.е. выполняют функцию опосредствования).

Для проверки этой гипотезы *на первом этапе* мы факторизовали переменные, которые, согласно теоретической модели и предыдущим исследованиям личностного потенциала (Леонтьев и соавт., 2011), могут быть отнесены к личностным ресурсам, такие как жизнестойкость, толерантность к неопределенности, осмысленность жизни, оптимизм и

самоэффективность. Основываясь на предыдущих исследованиях, мы предполагали, что на основе факторного анализа может быть выделен единый фактор ресурсов личности. По результатам выделен один фактор с собственным значением, превышающим единицу (2.5), который объяснял 50.0% дисперсии, что на данном этапе мы считаем достаточным для того, чтобы использовать его в качестве интегрального показателя в дальнейшей обработке данных. С достаточными факторными нагрузками (0.53-0.86 по модулю) в фактор входят оптимизм, осмысленность жизни, жизнестойкость, толерантность к неопределенности. Самоэффективность входит в фактор с небольшой положительной нагрузкой (0.41) (Наследов, 2012), однако, несколько меньшей, чем принятая граница в 0.45. На основании этих результатов мы ввели комплексную переменную интегрального ресурса личности (ИРЛ): при этом факторные нагрузки использовались для определения весов коэффициентов регрессионного уравнения.

На *втором этапе* анализировались вклады личностных ресурсов (ИРЛ) и субъективной оценки кризиса в удовлетворенность жизнью. Для этого проводилась серия анализов модерации — метода, основанного на иерархическом регрессионном анализе и позволяющего оценить вклад как отдельных переменных, так и взаимодействия между ними (Field, 2005). Переменная наличия/отсутствия влияния кризиса по субъективным оценкам кодировалась как 1 (есть влияние) или 0 (нет влияния); и затем значения ИРЛ и переменной субъективной оценки влияния кризиса перемножались. В итоге получалась вторичная переменная, характеризующая взаимодействие личностных ресурсов и субъективной оценки влияния кризиса. Далее для зависимой переменной (удовлетворенность жизнью) проводился иерархический регрессионный анализ: на первом шаге в модель в качестве независимой включена переменная личностных ресурсов; на втором к ней добавлялась переменная оценки кризиса; на третьем — переменная,

характеризующая взаимодействие между ними. В случае, если субъективная оценка кризиса имеет собственный (независимый от личностных ресурсов) вклад в дисперсию удовлетворенности жизнью, второй шаг должен приводить к значимому увеличению процента объясняемой дисперсии R^2, а в случае, если имеет место взаимодействие переменных — такое увеличение должно происходить на третьем шаге.

Как и ожидалось в соответствии с ранними данными (Леонтьев и соавт., 2011), и удовлетворенность жизнью связана с личностными ресурсами (Табл. 4).

Таблица 4

Связь удовлетворенности жизнью с личностными ресурсами

	Удовлетворенность жизнью
Оптимизм	,3507***
Жизнестойкость	,3872***
Планирование	,2484**
СЖО	,6529***

* — p<0.05, ** — p<0.01, ***- p<0.00

Однако, полученные данные позволяют предполагать, что независимо от этого, негативная оценка респондентами влияния кризиса на их жизнь может быть связана со снижением удовлетворенности жизнью, хотя эти связи достигают лишь уровня тенденции (табл. 5). Не выявлено влияния взаимодействия личностных ресурсов и субъективной оценки кризиса на удовлетворенность жизнью.

Таблица 5

Вклад оценки степени восприятия кризиса в удовлетворенность жизнью: независимый от личностных ресурсов и опосредствованный личностными ресурсами: результаты анализа модерации

Переменные в модели	Зависимая переменная	
	Удовлетворенность жизнью	
	ΔR^2	ß
Шаг 1 ИРЛ	0.32**	0.57**
Шаг 2 ИРЛ Оценка кризиса	0.02^{T}	0.55** -0.12 ^{T}
Шаг 3 ИРЛ Оценка кризиса Взаимодействие ИРЛ и оценки кризиса	0.01	0.41** -0.13 ^{T} -0.17
Общий процент объясняемой дисперсии R2	0.34**	

^{T} — p<0.10, * — p<0.05, ** — p<0.01.

Результаты второго среза

Вклад личностных ресурсов и субъективной оценки кризиса в изменение удовлетворенности жизнью через год

Целью данного этапа обработки данных являлось выявление вклада личностных ресурсов, субъективной оценки кризиса и их взаимодействия в то, каким образом изменяется удовлетворенность жизнью через год после первого замера. По сравнению с предыдущим этапом здесь возникает дополнительная трудность: удовлетворенность жизнью — стабильная характеристика, и их уровень при втором замере сильно коррелирует с их уровнем при первом замере. Кроме того,

изменения в удовлетворенности жизни могут зависеть не только от их уровня в начале исследования, но и от взаимодействия их уровня в начале исследования с субъективными оценками кризиса. Например, вне всякой зависимости от личностных ресурсов удовлетворенных людей субъективная оценка ситуации как кризисной не приводит к изменениям в их благополучии, а у людей недовольных вызывает еще большее резкое снижение удовлетворенности. Поэтому, переходя к операционализации конструктов личностных ресурсов и субъективного благополучия, следует сделать важную оговорку: поскольку изменения в уровне субъективного благополучия зависят от ее исходного состояния, проводился дополнительный статистический контроль этой переменной с целью выявить независимый от него вклад личностных ресурсов в изменения удовлетворенности жизнью.

Для того, чтобы учесть вклад перечисленных дополнительных факторов, каждый из двух выполненных нами анализов модерации (для предсказания удовлетворенности жизнью) включал пять шагов. На первом шаге в анализ включалась сама зависимая переменная, но при первом замере, т.е. мы контролировали зависимость изменений удовлетворенности жизнью от ее уровня при первом замере. На втором шаге в модель добавлялась переменная субъективной оценки кризиса. На третьем — переменная, характеризующая взаимодействие субъективной оценки кризиса и зависимой переменной при первом замере (например, произведение удовлетворенности жизнью при первом замере и субъективной оценки кризиса). Четвертый шаг включал переменную личностных ресурсов, пятый — переменную, характеризующую взаимодействие личностных ресурсов и субъективной оценки кризиса. Если личностные ресурсы опосредствуют влияние субъективной оценки кризиса на изменение субъективного благополучия — независимо от самой этой оценки и предшествующего

уровня благополучия — пятый шаг модели должен приводить к значимому увеличению процента объясняемой дисперсии R^2.

В обоих случаях показатели удовлетворенности жизнью при первом замере тесно связаны с показателями при втором замере (табл. 6). После статистического контроля этого эффекта, субъективная оценка кризиса не сказывается напрямую на изменении благополучия. Однако добавление в модель взаимодействия удовлетворенности жизнью и субъективной оценки кризиса приводит к увеличению процента объясняемой дисперсии. Для лучшей иллюстрации этого эффекта мы разделили респондентов на группу с высоким и низким изначальным уровнем удовлетворенности: как видно на рисунке 3, при высоком уровне удовлетворенности субъективная оценка кризиса практически не сказывается на дальнейших ее изменениях; тогда как при низком изначальном уровне удовлетворенности заявление человека, что кризис сказался на его жизни, приводит к снижению удовлетворенности.

Наконец, на последнем шаге регрессионного анализа отмечается значимое (хотя и небольшое) увеличение процента объясняемой дисперсии в предсказании удовлетворенности жизнью. Для иллюстрации данного эффекта мы разделили респондентов в зависимости от уровня личностных ресурсов по медиане на две группы: как видно из рисунка 4, при низком уровне личностных ресурсов удовлетворенность жизнью через год значительно сильнее зависит от оценки кризиса, чем при высоком его уровне. Более того, при высоком уровне личностных ресурсов удовлетворенность жизнью при втором замере значительно парадоксально выше у тех, кто считает, что кризис повлиял на их жизнь.

Таблица 6

Вклад оценки кризиса в удовлетворенность жизнью и витальность: независимый от личностных ресурсов потенциала и опосредствованный личностными ресурсами (результаты анализа модерации).

Переменные в модели	Зависимая переменная	
	Удовлетворенность жизнью – замер 2	
	Δ R2	ß
Шаг 1 Зависимая переменная (удовлетворенность жизнью) — замер 1	0.53**	0.72**
Шаг 2 Зависимая переменная — замер 1 Оценка кризиса	0.00	0.72** -0.02
Шаг 3 Зависимая переменная — замер 1 Оценка кризиса Взаимодействие зависимой переменной — замер 1 и оценки кризиса	0.00	0.67** -0.15 0.13
Шаг 4 Зависимая переменная — замер 1 Оценка кризиса Взаимодействие зависимой переменной — замер 1 и оценки кризиса Личностные ресурсы	0.01	0.68 -0.23 0.21 -0.09
Шаг 5 Зависимая переменная — замер 1 Оценка кризиса Взаимодействие зависимой переменной — замер 1 и оценки кризиса Личностные ресурсы Взаимодействие личностных ресурсов и оценки кризиса	0.03*	0.75** -0.02 -0.07 -0.47* 0.45*
Общий процент объясняемой дисперсии R2	0.57**	

T — p<0.10, * — p<0.05, ** — p<0.01.

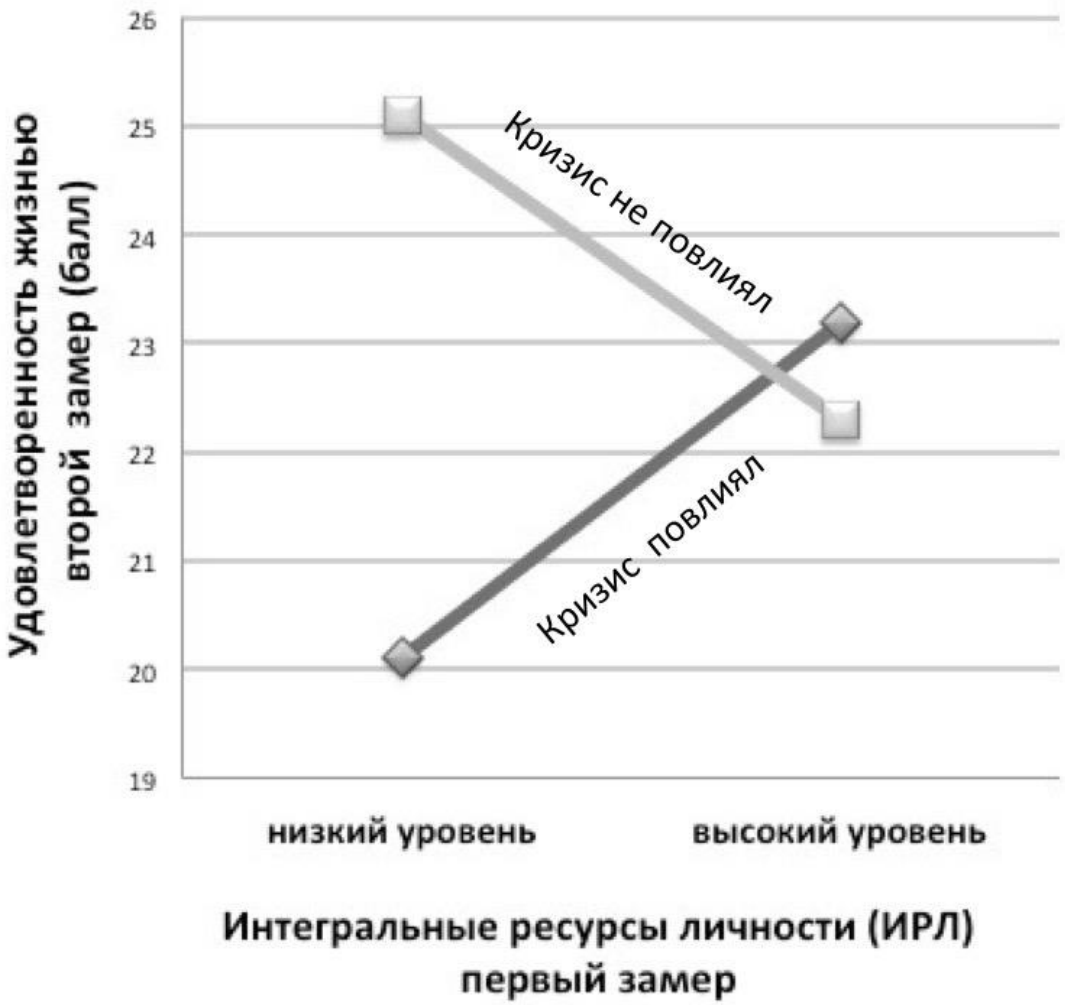

Рис. 3. Вклад личностных ресурсов при первом замере и субъективной оценки кризиса в удовлетворенность жизнью через год

2.3. Обсуждение результатов

Субъективные критерии и психологические факторы оценки влияния кризиса на свою жизнь: фильтрующая функция

Согласно полученным в рамках первого замера результатам, оценка влияния кризиса связана с представлениями об изменениях, произошедших в профессиональной, финансовой сферах, с возможностями отдыха и самочувствием — однако, ни один из этих показателей не определяет оценку респондентами влияния кризиса

полностью. Эти результаты порождают вопросы о выборе критериев процесса оценивания — в том числе, в какой степени оценки зависят от личностных ресурсов, — что является интересной задачей дальнейших, в особенности качественных, исследований. В соответствии с первым предположением, субъективный вывод о наличии или отсутствии влияния кризиса на жизнь человека не зависит от социодемографических факторов и лишь в минимальной степени определяется личностными ресурсами (значимые эффекты получены в отношении осмысленности своей жизни как процесса и как результата). Тем не менее, негативная оценка влияния кризиса связана с более низкой удовлетворенностью жизнью и витальностью. Иными словами, мы получили слабые свидетельства в пользу фильтрующей функции личностных ресурсов, которые требуют дальнейшей проверки в исследованиях. При этом можно предполагать более дифференцированное влияние личностных ресурсов на оценку ситуации: в частности, более высокий уровень самоконтроля может способствовать более внимательному отношению к кризису, беспокойству по поводу его последствий и превентивному совладанию (Schwarzer, Knoll, 2002).

Вклад личностных ресурсов в динамику субъективного благополучия при разной оценке влияния кризиса: буферная функция

По результатам первого замера, вклады личностных ресурсов и оценки влияния кризиса оказались относительно независимы; значимого влияния взаимодействия (т.е. буферного эффекта) выявлено не было. Однако в отношении динамики субъективного благополучия через год картина была иной. Так, после статистического контроля удовлетворенности жизнью при первом замере, удовлетворенность жизнью через год зависела от соотношения личностных ресурсов и

субъективной оценки кризиса: при низком уровне личностных ресурсов удовлетворенность жизнью через год больше зависела от оценки кризиса, чем при высоких личностных ресурсах; более того, при низком уровне личностных ресурсов признание влияния кризиса на жизнь связано с более низким уровнем удовлетворенности, тогда как при высоком уровне — с более высоким. Иными словами, как можно ожидать, при благоприятной в целом ситуации личностные ресурсы не играют большой роли, однако при неблагоприятной ситуации их выраженность оказывается существенным фактором, влияющим на психологическое благополучие, что свидетельствует в пользу гипотезы о *буферной функции* личностных ресурсов в отношении удовлетворенности жизнью. Что касается витальности, то ее уровень при втором замере зависел от личностных ресурсов в начале исследования — и этот эффект не опосредствован особенностями оценки кризиса. Можно предполагать, что изменения в уровне витальности определяются не учтенными в данной модели факторами (общий итоговый процент объясняемой дисперсии — 30%). Тот факт, что эффекты, выявленные при анализе модерации, значимые, но небольшие (2-6% дисперсии), делает необходимым обсуждение вопроса о практических следствиях из полученных результатов. Здесь важно учесть, что многочисленные данные о том, что и благополучие, и поведение человека во многом определяются благополучием и поведением в прошлом, никак не способствуют пониманию того, каким образом и в каких случаях благополучие и поведение все-таки *изменяются*. В этом смысле даже небольшие изменения в модели уточняют понимание собственно психологической структуры этих изменений и позволяют предполагать возможные пути помощи в стрессогенных ситуациях.

Согласно полученным данным, гипотеза о связи выраженности личностных ресурсов с субъективной оценкой влияния экономического

кризиса подтверждается лишь частично. Значимую прямую связь с этой оценкой обнаруживает только переживание осмысленности своей жизни. Гипотеза о связи динамики психологического благополучия с показателем выраженности личностных ресурсов подтвердилась по отношению к показателю удовлетворенности жизнью. Среди респондентов, которые ощутили влияние экономического кризиса, психологическое благополучие респондентов с высокими показателями личностных ресурсов не изменилось с течением времени в сравнении с теми, у кого показатели личностных ресурсов низкие.

Выводы

Данное исследование посвящено выявлению вклада личностных ресурсов (смысложизненных ориентаций, оптимизма, жизнестойкости, толерантности к неопределенности, самоэффективности) в динамику субъективного благополучия в условиях экономического кризиса. Результаты исследования позволяют заключить, что влияние экономического кризиса на сознание и деятельность людей опосредовано личностными ресурсами, причем опосредованные эффекты, связанные с системным включением ресурсов в структуру саморегуляции, более выражены по сравнению с прямыми эффектами.

Личностные ресурсы выполняют в ситуации экономического кризиса фильтрующую и буферную функции, влияя как на оценку человеком влияния кризиса на его жизнь, так и на то, каким образом оценка кризиса сказывается на изменении субъективного благополучия через год. Показано, что оценка кризиса как повлиявшего на свою жизнь в большей степени связана с личностными ресурсами, чем с социодемографическими факторами. Выраженность фильтрующей функции не одинакова: если для осмысленности жизни и копинг-

стратегии самоконтроля она подтверждается полностью, то относительно оптимизма, жизнестойкости и копинг-стратегии планирование она выражена лишь на уровне тенденции. Буферная функция выражена в большей степени, чем фильтрующая и выявлена как для каждого ресурса в отдельности, так и для интегрально показателя личностных ресурсов (ИРЛ). Однако буферная функция ИРЛ выявлена лишь в отношении динамики удовлетворенности жизнью, но не витальности: при низком уровне ИРЛ удовлетворенность жизнью через год значительно более зависит от оценки кризиса, чем при высоком уровне; более того, при высоком уровне личностного потенциала удовлетворенность жизнью при втором замере "парадоксально" выше у тех, кто считает, что кризис повлиял на их жизнь. В целом, полученные данные поддерживают идею о том, что в зависимости от специфической ситуации и особенностей саморегуляции личностные ресурсы могут выполнять различные функции.

Глава 3. Функции личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия и трудовой мотивации в процессе профессиональной деятельности

3.1.Методика и процедура исследования

Трудовая деятельность является характерным для взрослых людей видом деятельности, включающим постановку, достижение целей, преодоление трудностей. Это позволяет нам рассматривать опосредствующую роль личностных ресурсов, а также обеспечить большую репрезентативность выборки (включить испытуемых разного пола и возраста, из разных регионов России, разных категорий должностей). Во многих исследованиях показано, что на благополучие на работе и трудовую мотивацию влияют организационные факторы. Мы предполагаем, что личностные ресурсы будут опосредствовать эти уже установленные в исследованиях связи.

В соответствии с этим, в качестве зависимых переменных мы учитывали не только общие индикаторы благополучия (удовлетворенность жизнью), но и специфические для трудовой деятельности (увлеченность работой, трудовая мотивация, эмоциональное выгорание). В качестве личностных ресурсов мы также рассматривали как общие личностные ресурсы (оптимизм, жизнестойкость, общая самоэффективность, самоконтроль), так и специфические для трудовой деятельности (психологический капитал).

Мы предполагаем, что:

- А) При высокой выраженности личностных ресурсов благополучие слабее связано с ресурсами работы, чем при низких. Б) При высоких

личностных ресурсах связь требований работы с неблагополучием ниже, чем при низких.

- Личностные ресурсы положительно связаны с показателями автономной мотивации и отрицательно связаны с показателями контролируемой мотивации,
- Уровень личностных ресурсов связан с влиянием рабочих требований и рабочих ресурсов на показатели мотивации: а) При высоких личностных ресурсах требования работы сильнее связаны с мотивацией, чем при низких. Б) При высоких личностных ресурсах связь ресурсов работы с мотивацией сильнее, чем, при низких.

Задачи исследования

1. Изучение связей средовых факторов (требований и ресурсов работы: поддержка автономии и компетентности, отношения в коллективе, смысл и ценности, а также условий труда) с показателями мотивации, увлеченности работой, эмоционального истощения, баланса позитивных и негативных эмоций.
2. Проверка эмпирических моделей взаимодействия личностных ресурсов и характера трудовой мотивации как предикторов психологического благополучия на рабочем месте (увлеченность работой, эмоциональное истощение, позитивные и негативные эмоции), с учётом особенностей организационного контекста (требований и ресурсов работы) и её эмпирическая верификация.

Выборка

Выборкой исследования стали сотрудники (N=1813) одного из российских производственных предприятий энергетической отрасли с филиалами в 6 регионах Центрального и Северо-Западного административных округов: Ярославская (31%), Архангельская (30%),

Тверская (14%), Костромская (12%), Новгородская (5%) и Вологодская (5%) области. В выборке преобладали мужчины (65%).

Социально-демографические факторы. Большинство респондентов обладали средним профессиональным (38%) и высшим профессиональным (38%) образованием, небольшая часть – средним (13%), неполным средним (1%), неполным высшим (4%), двумя высшими или учёной степенью (3%). Возраст респондентов составлял от 18 до 75 лет (средний возраст 42,57 года, стандартное отклонение 11,21, средний возраст у мужчин и женщин значимо не различался). Выборка состояла из 1056 мужчин и 757 женщин (средний возраст 42.57±11.21 лет), имеющих неполное или полное среднее образование (16%), среднее профессиональное образование (38%), неоконченное высшее образование (4%) и одно или несколько высших образований (42%). 66% опрошенных женаты, 13% холосты или не замужем, 11% в разводе, 6% проживали в гражданском браке, 3% овдовели.

Организационные факторы. В выборку вошли 52% рабочих 1-8 разряда, 26% специалистов, 5% служащих и 17% линейных руководителей или руководителей среднего и высшего звена. Общий стаж работы обследованных составлял 22.65±11.82 лет, стаж работы в организации – 13.32±10.21 лет, стаж работы в должности – 9.88±9.30 лет, 40% из них состояли в профсоюзе, 60% – нет.

Процедура

Сбор данных осуществлялся с помощью компьютерной платформы, размещенной на сервере предприятия под контролем работников кадровых служб, прошедших дополнительный тренинг по работе с методиками. С целью уменьшения вероятности социально желательных ответов исследование проводилось анонимно. Для контроля позиционных эффектов опросники предъявлялись каждому сотруднику в случайном порядке. Сбор данных проводился осенью 2013 года.

Методы

Инструменты

Социально-демографические и *организационные факторы* определялись через анкетирование, и включали такие переменные, как пол, возраст, образование, семейное положение, количество детей в семье, общий стаж работы, стаж работы в организации, стаж работы в должности, членство в профсоюзе, частота выполнения сверхурочной работы.

1) Для измерения *личностных ресурсов* использовались:

1. Краткая версия (24 пункта) теста жизнестойкости (ТЖ) (Осин, Рассказова, 2013) Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой (Леонтьев, Рассказова, 2006), разработанная на основе теста Personal Views Survey-III С. Мадди (Maddi, 1996)
2. Тест диспозиционального оптимизма (ТДО) из 8 утверждений (Гордеева, Сычев, Осин, 2010), разработанный на основе теста LOT Ч. Карвера и М. Шейера.
3. Шкала самоконтроля Р. Баумейстера и др. (Tangney, Baumeister, Boone, 2004; Гордеева и соавт., 2015).
4. Опросник общей самоэффективности из 10 утверждений Р. Шварцера и М. Ерусалема в адаптации В.Г. Ромека (ООСЭ: Шварцер, Ерусалем, Ромек, 1996).
5. Модификация опросника "Психологический капитал" (Luthans, Youssef, Avolio, 2006) из 24 утверждений для измерения 4 специфических для рабочего контекста личностных ресурсов (резилиентность, самоэффективность, оптимизм, надежда) (Мандрикова, Чайка, готовится к печати).

Эти ресурсы выбраны по нескольким причинам: Во-первых, в предыдущих исследованиях показана их ключевая роль для регуляции деятельности, психологического благополучия и продуктивности сотрудников организаций (Hobfoll, Freedy, 1993; Rush, 1995; Judge et al.,

1998; Luthans, Youssef, 2004; Мандрикова, 2011). Во-вторых, самоэффективность, оптимизм и жизнестойкость (резилентность) входят в большинство интегральных конструктов (Luthans, 2006; Bono, Judge, 2003). Был добавлен самоконтроль, роль которого, на наш взгляд, недооценена в зарубежных исследованиях в организационном контексте, хотя существует большой массив данных, свидетельствующих о важности этого свойства личности как предиктора успешности в различных видах деятельности (Mischel et al., 1989; Tangney et al., 2004; Casey et al., 2011; Hagger at al., 2014; Moffitt et al., 2011).

Опросник «Психологического капитала» использован с целью операционализации специфических для организационного контекста личностных ресурсов (оптимизма, самоэффективности, надежды и резилентности по отношению к работе), которые развиваются на основе личностных ресурсов под влиянием требований работы) и сравнения их эффектов с общими личностными ресурсами (жизнестойкость, оптимизм, общая самоэффективность, самоконтроль), которые измеряются безотносительно к определенному виду деятельности.

2) Для диагностики *психологического благополучия на работе* использованы:

1. Шкала удовлетворенности жизнью (SWLS: Diener et al., 1984; ШУдЖ: Осин, Леонтьев, 2008): экспресс-методика для измерения оценки удовлетворённости жизнью в целом.
2. Шкалы позитивного аффекта и негативного аффекта (PANAS: Watson et al., 1988; ШПАНА: Осин, 2012) в сокращённой версии (12 утверждений).
3. Утрехтская шкала увлеченности работой В. Шауфели (UWES: Schaufeli, Bakker, 2003); в адаптации Д.А. Кутузовой (Кутузова, 2006).
4. Шкала эмоционального истощения из опросника эмоционального выгорания К. Маслах (MBI: Maslach, Jackson, Leiter, 1996; Водопьянова, Старченкова, 2005).

5. Шкала организационной идентичности (Ashfort et al, 1996, Ловаков, Липатов, 2010; Липатов, Ловаков, 2011).

3) Для диагностики типов *профессиональной мотивации*: Опросник профессиональной мотивации (ОПМ: Осин, Гордеева, Иванова, 2013), включающий 30 утверждений, измеряющий 6 видов мотивации и операционализирующий мотивационный континуум, описанный в теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Шкалы опросника измеряют внутреннюю мотивацию, внешнюю интегрированную мотивацию, внешнюю идентифицированную мотивацию, внешнюю интроецированную мотивацию, внешнюю экстернальную мотивацию, амотивацию.

4) Для измерения факторов *организационной среды* использован опросник ресурсов и требований работы (на основе модели Bakker, Demerouti, 2006), включающий 8 шкал: загрузка работой, необходимость принятия решений, сложность выполняемой работы, ясность роли, возможности выбора, поддержка коллег и поддержка руководства.

В исследовании также участвовали и другие методики, предназначенные для решения других исследовательских задач. Для снижения нагрузки на испытуемых опросники предъявлялись 2 блоками: первый блок, включающий анкетные данные, показатели психологического благополучия, трудовой мотивации, факторов организационной среды предъявлялся всем респодентам. Вторая группа методик, включающая показатели личностных ресурсов, была разбита на две части, одна из которых предъявлялась каждому респонденту. Показатели психологического капитала получены для 66.5% респондентов (N=1205), показатели 4 личностных ресурсов – для 33.5% (N=608, т.к. по техническим причинам этот блок предъявлялся в 2 раза реже).

Стратегия анализа данных

Обработка данных проводилась в программах SPSS Statistics 17.0, Mplus 7.2. На предварительном этапе анализа осуществлялся отсев неполных анкет. На *первом этапе* проверялась структура новых методик с помощью эксплораторного и конфирматорного факторного анализа, рассчитывались показатели внутренней согласованности шкал (альфа Кронбаха). На *втором этапе* анализа изучались парные связи полученных суммарных показателей друг с другом и с демографическими переменными с помощью корреляционного и дисперсионного анализа. На *третьем этапе* анализа с помощью конфирматорного факторного анализа и структурного моделирования строились целостные модели связей между несколькими группами показателей. Наконец, на *четвёртом этапе* с помощью иерархического (последовательного) регрессионного анализа изучались эффекты взаимодействия интегральных показателей личностных ресурсов с показателями трудовой мотивации и факторов организационной среды как предикторов психологического благополучия на рабочем месте.

3.2. Результаты

Структура и надежность методик

Шкала трудовой мотивации. На основе эксплораторного факторного анализа отобраны пункты с наиболее высокими нагрузками на шкалы (по 3-4 утверждения на шкалу). Затем проводился конфирматорный факторный анализ для набора из 6 шкал. Для этой и других методик использовался пакет Mplus 7.2 с робастной статистикой MLR, устойчивой к отклонениям распределения от нормального вида. Теоретическая модель для набора из 20 утверждений показала хорошее

соответствие данным (χ^2=1278,00, df=155, p<0,001; CFI=0,948, RMSEA=0,049), факторные нагрузки лежали в диапазоне 0,59-0,90.

Шкала ресурсов и требований работы. На основе теоретической модели выделена структура для набора из 30 утверждений. Теоретическая модель показала близкое к приемлемому соответствие данным (χ^2=3230,53, df=360, p<0,001; CFI=0,897, RMSEA=0,051). На основе индексов модификации введены ковариации ошибок между 3 парами утверждений, описывающими сходные феномены и относящимися к одним и тем же шкалам, что привело к улучшению показателей модели (CFI=0,914, RMSEA=0,047).

Психологический капитал. Теоретическая модель для опросника психологического капитала из 24 утверждений и 4 шкал показала близкое к приемлемому соответствие данным (χ^2=1322,16, df=246, p<0,001; CFI=0,883, RMSEA=0,061). На основе анализа индексов модификации добавлены ковариации между 3 парами сходных по формулировкам утверждений (CFI=0,916, RMSEA=0,053). Введение единого вторичного фактора психологического капитала не привело к существенному ухудшению параметров модели (CFI=0,913, RMSEA=0,053), что позволяет рассматривать его как целостный конструкт.

Эмоции на рабочем месте. Сокращенная версия опросника ШПАНА из 12 утверждений показала приемлемое соответствие данным (χ^2=1075,28, df=53, p<0,001; CFI=0,928, RMSEA=0,080). Введение 4 ковариаций ошибок между прилагательными, обозначающими эмоции, относящиеся к одним и тем же группам в соответствии с моделью для полной версии опросника (Осин, 2012) привело к улучшению показателей модели (χ^2=607,85, df=49, p<0,001; CFI=0,961,

RMSEA=0,061). Факторы позитивных и негативных эмоций умеренно отрицательно коррелировали (r=-0,28, p<0,001), в соответствии с данными для полной версии опросника.

Для остальных методик, которые либо являются одномерными, либо психометрическая структура которых установлена ранее в других исследованиях конфирматорный факторный анализ не проводился. Показатели надёжности всех полученных шкал представлены ниже в Табл. 6.

Интегральные показатели личностных ресурсов, мотивации и организационных факторов

Для проверки гипотезы о том, что 4 показателя личностных ресурсов (самоэффективность, оптимизм, жизнестойкость, самоконтроль) образуют единый фактор, проверена соответствующая модель (см. Рис. 4), которая продемонстрировала хорошее соответствие данным. Для расчёта суммарного показателя личностных ресурсов (ИРЛ) в регрессионном анализе мы использовали сумму стандартизованных баллов (z-оценок) по 4 шкалам, входящим в состав фактора.

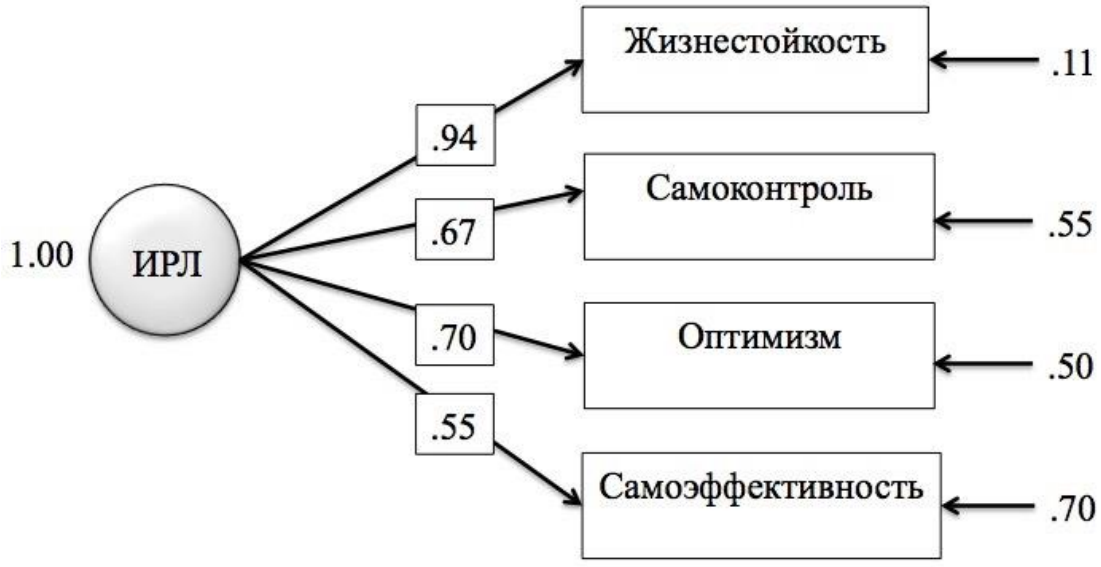

Рис. 4. Структурная модель фактора Интегральных ресурсов личности (N=604, χ2=10,32, df=2, p=0,0058; CFI=0,984, RMSEA=0,083).

Для анализа вторичной структуры опросника трудовой мотивации использованы баллы по суммарным шкалам, задав два фактора, соответствующие автономной и контролируемой мотивации. Поскольку модель показала неудовлетворительное соответствие данным (CFI=0,787, RMSEA=0,239), в соответствии с индексами модификаии добавлена нагрузка шкалы интроецированной мотивации на фактор автономной мотивации. Полученная модель продемонстрировала отличное соответствие данным (см. Рис. 5). Тем не менее, при подсчёте суммарных показателей автономной и контролируемой мотивации реализована логика теории самодетерминации, в соответствии с которой внешняя интроецированная мотивация относится к контролируемому типу мотивации.

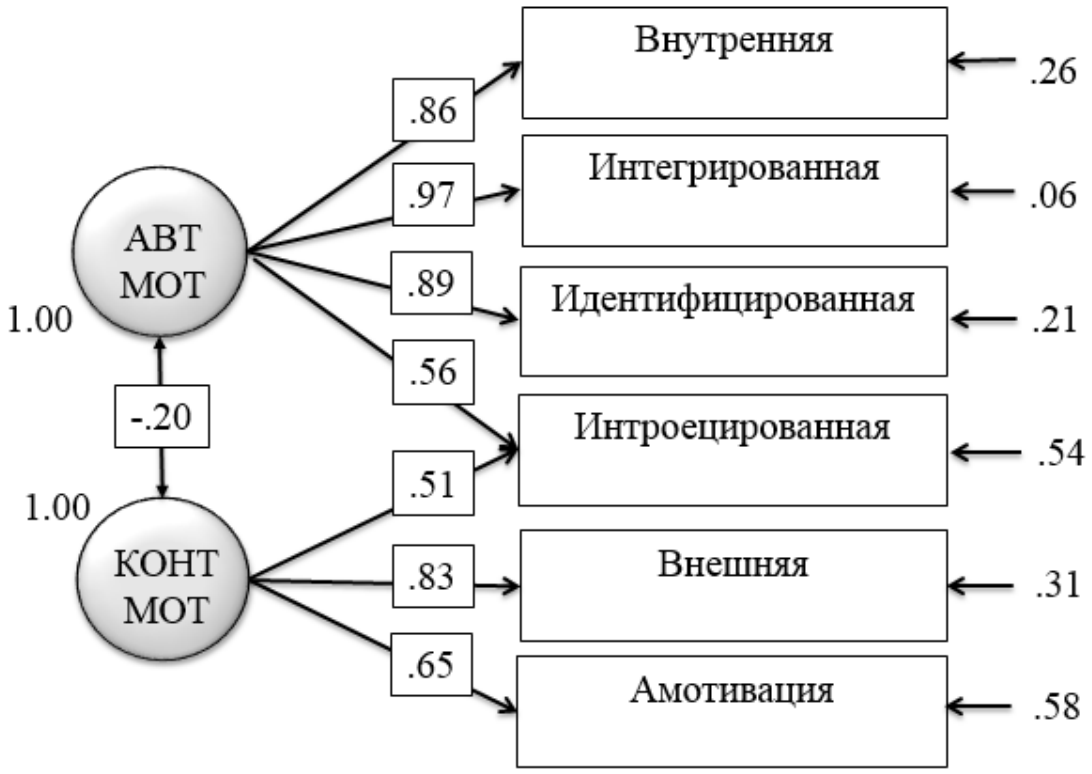

Рис. 5. Структурная модель опросника профессиональной мотивации (N=3614; $\chi 2$=91,35, df=7, p<0,001; CFI=0,989, RMSEA=0,058).

Для проверки структуры ресурсов-требований работы также использовался конфирматорный факторный анализ. Автономия (наличие выбора) демонстрировала слабую нагрузку на фактор ресурсов работы и, согласно индексам модификации, нагрузка этой шкалы на фактор требований оказалась более высокой. Это связано с тем, что условия работы, в которых индивид получает больше автономии, одновременно предъявляют к нему более высокие требования, поэтому шкала автономии была исключена из интегрального фактора. Остальные шкалы демонстрировали нагрузки в полном соответствии с теоретической моделью (Рис. 6).

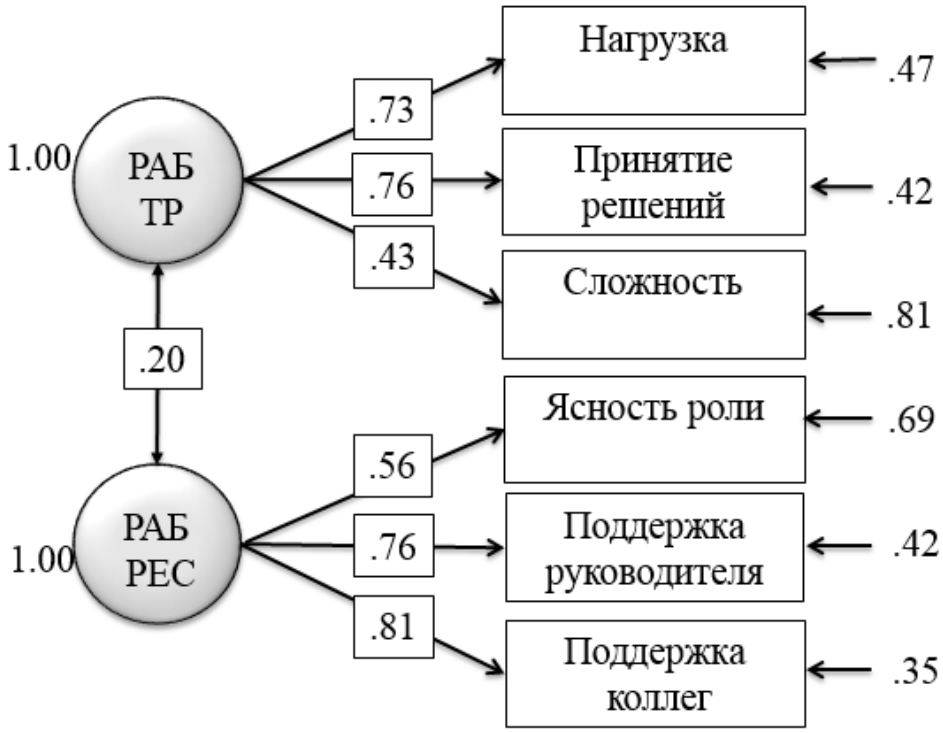

Рис. 6. Структурная модель опросника ресурсов-требований работы (N=3614; $\chi 2$=347,84; df=8, p<0,001; CFI=0,933, RMSEA=0,108).

Полученные модели использовались как для расчёта суммарных показателей, которые необходимы для регрессионного анализа, так и для разработки общей латентной модели.

Связи показателей благополучия, мотивации и личностных ресурсов с демографическими характеристиками

Показатели надёжности шкал и связи шкал с демографическими переменными представлены в Табл. 7. Большинство шкал демонстрируют достаточно высокую внутреннюю согласованность ($\alpha>0,7$), для 2 шкал показатели внутренней согласованности лежат в диапазоне 0,66-0,67, что можно считать приемлемым для исследовательских целей.

Женщины показывают более высокую удовлетворенность жизнью, увлеченность работой, оптимизм и организационную идентичность и имеют более высокую внутреннюю, интегрированную, идентифицированную и внешнюю мотивацию. Однако эмоциональный фон у них выше как позитивный, так и негативный, что согласуется с мнением о том, что женщины в принципе склонны к большей эмоциональности (Eagly et all, 2003). Мужчины в большей степени подвержены организационным стрессам (необходимость принятия решений и сложность работы), чувствуют себя более автономными, самоэффективными и более склонны работать из чувства долга или амотивации. Корреляции показателей с возрастом достаточно низкие, однако значимые за счет большого объема выборки. У более старших сотрудников ниже психологическое благополучие, оптимизм и позитивый аффект. В целом, это согласуются с результатами предыдущих исследований (Glenn et al, 1977; Bokemeier, Lacy, 1987; Warr, 1992; Lindorff, 2008).

Должность и образование положительно связаны практически со всеми переменными, за исключением контролируемой мотивации (Интроецированной (чувство долга), внешней и амотивации). У сотрудников с более высоким уровнем образования и должности выше как негативный, так и позитивный аффект, благополучие, требования и

ресурсы работы, а также личностные ресурсы. Следует отметить, что уровень образования связан с должностным статусом, роль которого в качестве важного предиктора удовлетворенности и благополучия на работе показана в предыдущих исследованиях (Толочек, 2015). Исключение составляет только эмоциональное истощение, склонность к которому повышается с повышением образования, но снижается с повышением должности. Тем не менее, связи очень слабы. Интересным фактом является то, что образование и должность неодинаково связаны с разными личностными ресурсами. Так, их положительная связь выявлена только с оптимизмом и жизнестойкостью, так же как с психологическим капиталом, а самоэффективность и самоконтроль оказались не связанными с должностью и образованием.

В целом, с социально-демографическими характеристиками в большей степени связан оптимизм. Жизнестойкость не связана с полом и возрастом, однако связана с образованием, должностью и уровнем дохода. Самоэффективность и самоконтроль практически не связаны (или очень слабо) с социально-демографическими характеристиками. Корреляции психологичекого капитала и личностных ресурсов совпадают в большей степени с оптимизмом.

Эти результаты еще раз позволяют посмотреть на личностные ресурсы, как на независимые (хоть и связанные друг с другом) конструкты и оставляют открытым вопрос об их специфических функциях и системной организации.

Таблица 7

Показатели надежности шкал и корреляции Спирмена демографических характеристик с психологическими переменными

Шкала	Надежность, α	Корреляция с показателем			
		Возр.	Образ.	Должн.	Ур. дох.
Удовлетворенность жизнью	0,87	-0.08***	0.18***	0.16***	0.32***
Позитивный аффект	0,87	-0.11***	0.17***	0.17***	0.20***
Негативный аффект	0,91	0.01	0.10***	0.13***	-0.09***
Загрузка работой	0,67	0.00	0.21***	0.27***	-0.02
Принятие решений	0,78	0.04*	0.10***	0.18***	0.03
Ясность роли	0,77	0.04*	0.10***	0.12***	0.13***
Сложность работы	0,66	-0.05**	0.15***	0.15***	-0.02
Наличие выбора	0,71	0.07***	0.09***	0.21***	0.10***
Поддержка руководителя	0,85	-0.05**	0.13***	0.12***	0.17***
Поддержка коллег	0,87	-0.03	0.07***	0.09***	0.12***
Вовлеченность	0,94	0.10***	0.10***	0.18***	0.18***
Емоциональное истощение	0,89	-0.07***	0.04*	-0.02	-0.18***
Внутренняя мотивация	0,91	0.08***	0.06***	0.17***	0.21***
Интегрированная мотивация	0,88	0.03	0.12***	0.22***	0.24***
Идентифицированная мотивация	0,83	-0.05**	0.13***	0.21***	0.22***
Интроецируемая мотивация	0,72	0.13***	-0.14***	-0.05**	0.06***
Внешняя мотивация	0,79	0.11***	-0.17***	-0.17***	-0.16***
Амотивация	0,72	0.06***	-0.23***	-0.22***	-0.13***
Организационная идентичность	0,89	0.14***	0.07***	0.16***	0.17***
Жизнестойкость	0,92	-0.03	0.18***	0.16***	0.23***
Оптимизм	0,85	-0.13**	0.25***	0.15***	0.22***
Самоэффективность	0,92	0.02	0.03	0.01	-0.00
Самоконтроль	0,83	-0.02	0.10*	0.09*	0.08
Психологический капитал	0,95	-0.03	0.20***	0.21***	0.21***

(*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001)

Парные корреляции переменных представлены в Табл. 8. Психологическое благополучие связано с позитивными эмоциями, увлеченностью работой, автономной мотивацией и личностными общими и специфическими для рабочего контекста личностными ресурсами (психологический капитал). Эмоциональное выгорание тесно положительно связано с негативным аффектом и контролируемой мотивацией и обратно — с увлеченностью работой и организационной идентичностью.

Рабочие ресурсы и рабочие требования положительно связаны между собой, что согласуется с результатами предыдущих исследований и говорит о том, что, как правило, если организация предъявляет высокие требования, она также предоставляет и ресурсы. Рабочие ресурсы положительно связаны с удовлетворенностью жизнью с позитивным аффектом. Рабочие требования не связаны напрямую с удововлетворенностью, что подтверждает результаты исследований скандинавских ученых (Bekker, Demerouty, 2014).

Таблица 8

Парные корреляции показателей личностных ресурсов, факторов среды, мотивации и показателей психологического благополучия

	Удовл жиз.	Позит. аффект	Негат. аффект	Вовлеченность	Эмоц истощ	Орг. Иден	Треб работ	Ресур работ	Авт. Мот.	Контр. Мот.
Позит аффект	0,43*									
Негатив аффект	-0,14*	-0,16*								
Вовлеченность	0,32*	0,55*	-0,18*							
Эмоц истощ	-0,27*	-0,35*	0,52*	-0,30*						
Орг. идент	0,23*	0,34*	-0,11*	0,51*	-0,23*					
Треб. Работы.	0,05	0,15*	0,31*	0,21*	0,22*	0,13*				
Ресурс. работы	0,24*	0,43*	-0,19*	0,46*	-0,26*	0,31*	0,20*			
Автон. мотив	0,39*	0,50*	-0,21*	0,66*	-0,38*	0,54*	0,14*	0,41*		
Контр мотив	-0,10*	-0,11*	0,20*	0,00	0,29*	0,08*	0,02	-0,08*	0,06*	
ИРЛ	0,39*	0,43*	-0,41*	0,48*	-0,53*	0,35*	-0,01	0,40*	0,46*	-0,34*
ПСИ КАП	0,31*	0,45*	-0,27*	0,52*	-0,35*	0,50*	0,12*	0,48*	0,54*	-0,18*

Примечание. Корреляции, значимые на уровне $p<0,001$, выделены звездочкой. N=1813 для связей переменных 1-10, N=591 для связей ИЛР с другими переменными, N=1170 для связей Психологического капитала с другими переменными. Показатели ИЛР и психологического капитала получены на непересекающихся подвыборках.

Опосредующая функция личностных ресурсов

Для проверки серии гипотез об опосредующей функции личностных ресурсов проводился иерархический регрессионный анализ. Результаты представлены в таблице 9. В каждом случае показатели двух независимых переменных были центрированы и вводились на первом шаге регрессии. На втором шаге регрессии в модель вводилось их произведение. Значимый показатель F-статистики, отражающей прирост в объяснённой дисперсии на втором шаге регрессии свидетельствует о наличии эффекта взаимодействия личностных ресурсов и факторов организационной среды.

Таблица 9.

Регрессионные коэффициенты и доля объяснённой дисперсии в различных показателях психологического благополучия.

	Зависимая переменная					
	Позитивный аффект	Негативный аффект	Удовлетворенность жизнью	Вовлеченность	Эмоциональное истощение	Организационная идентичность
Шаг 1, R2	0,23***	0,28***	0,17***	0,34***	0,36***	0,15***
ИРЛ	0,34***	-0,36***	0,34***	0,34***	-0,45***	0,29***
Раб. Рес.	0,22***	-0,13**	0,12**	0,35***	-0,20***	0,14**
Раб. Треб.	0,01	0,32***	-0,02	0,09**	0,24***	0,08*
Шаг 2, R2	0,02***	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
ИРЛ х РР	0,02	0,04	0,06	-0,02	0,03	0,02
ИРЛ х РТ	0,14***	0,06	-0,02	0,03	0,01	-0,05

При использовании интегрального показателя личностных ресурсов (ИРЛ) получены значимые уникальные вклады личностных ресурсов, рабочих ресурсов и рабочих требований в показатели психологического благополучия на рабочем месте. (Табл. 10). Однако единственный статистически достоверный эффект взаимодействия получен для показателя позитивного аффекта: данные свидетельствуют о том, что в условиях более высоких требований сотрудники с более высокими личностными ресурсами испытывают больше положительных

эмоций. Это может объясняться тем, что личностные ресурсы помогают им воспринимать требования работы в качестве жизненного вызова и расценивать их как интересные задачи, тем самым повышая мотивацию к деятельности, а не в качестве угрозы психологическому благополучию.

Таблица 10.

Регрессионные коэффициенты и доля объяснённой дисперсии в различных показателях психологического благополучия.

	Зависимая переменная					
	Позитивный аффект	Негативный аффект	Удовлетворенность жизнью	Вовлеченность	Эмоциональное истощение	Организационная идентичность
Шаг 1, R2	0,25***	0,21***	0,11***	0,32***	0,23***	0,27***
Псих.кап.	0,34***	-0,22***	0,26***	0,40***	-0,31***	0,46***
Раб. Рес.	0,23***	-0,19***	0,11**	0,22***	-0,16***	0,08**
Раб.Треб.	0,05	0,36***	-0,03	0,10***	0,33***	0,06*
Шаг 2, R2	0,00	0,01***	0,01*	0,00	0,02***	0,00
ПК х РР	0,02	-0,08*	-0,06	-0,06*	-0,09**	-0,02
ПК х РТ	-0,07*	-0,05	-0,03	0,02	-0,06	-0,01

При использовании показателя психологического капитала получены слабые, но статистически достоверные эффекты взаимодействия по отношению к негативным индикаторам психологического благополучия. Результаты свидетельствуют о том, что комбинация высоких личностных и высоких рабочих ресурсов связана с более низкими показателями негативного аффекта и выгорания, то есть, можно предполагать, что сотрудники с более высокими личностными ресурсами более эффективно используют ресурсы работы.

Для более подробного изучения этих связей проведён регрессионный анализ с использованием 8 показателей рабочих ресурсов и требований. Для краткости приведём ресурсы для показателя психологического капитала, где анализ имел более высокую

статистическую мощность, благодаря большему объёму выборки. Результаты анализа представлены в таблице 11.

Таблица 11.
Стандартизованные регрессионные коэффициенты и доля объяснённой дисперсии в различных показателях психологического благополучия.

	Зависимая переменная					
	Позитивный аффект	Негативный аффект	Удовлетворенность жизнью	Вовлеченность	Эмоциональное истощение	Организационная идентичность
Шаг 1, R2	0,28***	0,24***	0,13***	0,35***	0,27***	0,30***
ПК	0,33***	-0,17***	0,26***	0,37***	-0,25***	0,43***
Нагрузка	0,03	0,21***	0,03	0,07*	0,14***	0,10**
Решения	0,03	-0,00	-0,03	0,09**	0,00	0,04
Ясность р	0,05	-0,05	-0,05	0,08**	-0,02	-0,02
Сложн ра	0,11***	0,16***	0,07*	0,09**	0,11***	0,07
Рол Конф	-0,16***	0,16***	-0,16***	-0,17***	0,23***	-0,20***
Выбор	0,08**	-0,04	0,07*	0,04	-0,03	0,02
Подд рук	0,15***	-0,03	0,09*	0,14***	-0,06	0,10**
Подд колл	0,00	-0,08*	-0,00	-0,01	-0,03	-0,04
Шаг 2, R2	0,01	0,02**	0,02**	0,02***	0,02***	0,01*
ПК х Нагр	-0,07	0,03	-0,02	-0,05	0,06	-0,09*
ПК х Реш	0,01	-0,08	-0,04	0,05	-0,09*	0,02
ПК х Ясн	0,03	-0,08	-0,01	0,08	-0,15**	0,05
ПК х Сло	-0,05	-0,03	0,00	0,07*	-0,01	0,04
ПК х РКо	0,03	0,01	0,02	0,07*	0,00	0,01
ПК х Выб	-0,02	0,04	-0,01	-0,08**	-0,01	-0,04
ПК х ПРу	-0,01	0,02	0,05	0,05	0,04	0,04
ПК х ПКо	-0,02	-0,03	-0,13*	-0,13**	0,02	-0,11*

Поскольку показатели tolerance в ряде случаев лежали близко к 0,3, что позволяет предполагать мультиколлинеарность (Tabachnik, Fidell, 2007), значимость эффектов взаимодействия проверена для каждой переменной по отдельности. Полученные результаты для эффектов взаимодействия приведены в Табл. 12.

Таблица 12.

Стандартизованные коэффициенты регрессии для эффектов взаимодействия ресурсов-требований работы с показателем психологического капитала

Завис. пер.	Удовлетворенность жизнью	Позитивный аффект	Негативный аффект	Вовлеченность	Эмоциональное истощение
Нагрузка	-0,07*	-0,09***	-0,06*	-0,06*	-0,07*
Решения	-0,08**	-0,07*	-0,12***	-0,06*	-0,13***
Ясность р	-0,08**	-0,03	-0,20***	-0,03	-0,22***
Сложн д	-0,03	-0,07**	-0,06*	0,01	-0,07**
Рол Конф	-0,03	-0,06*	-0,04	0,00	-0,05
Выбор	-0,04	-0,06*	-0,05	-0,08**	-0,09***
Подд рук	-0,05	-0,04	-0,10***	-0,05*	-0,09**
Подд колл	-0,09***	-0,05	-0,14***	-0,10***	-0,12***

Получен ряд слабых, но статистически достоверных эффектов взаимодействия переменных (Рис. 7 и 8). В связи с большим количеством гипотез и большим объемом выборки выбраны и проинтерпретированы только эффекты, полученные на высоком уровне статистической достоверности (p<0,001).

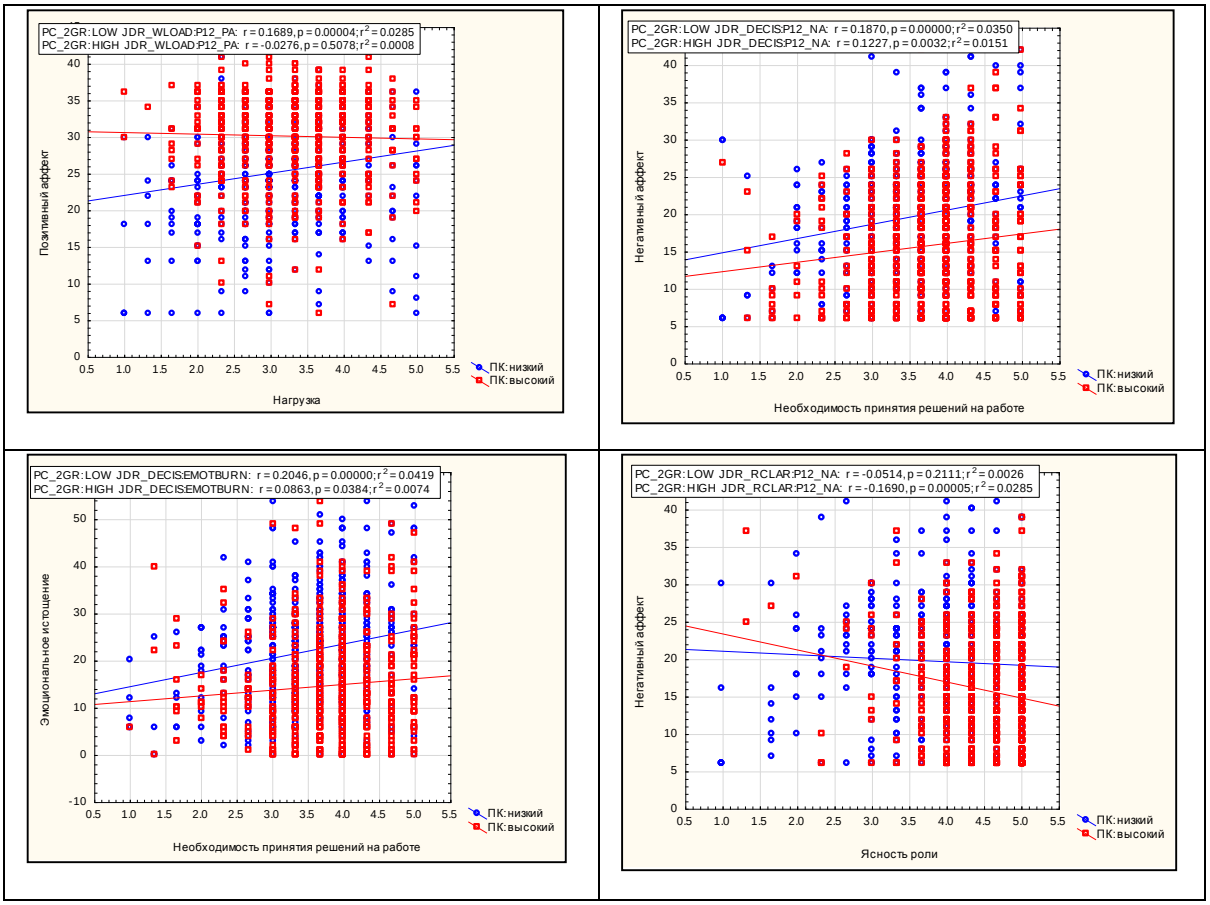

Рис.7. Значимость эффектов взаимодействия ресурсов-требований работы с показателем психологического капитала в отдельных моделях.

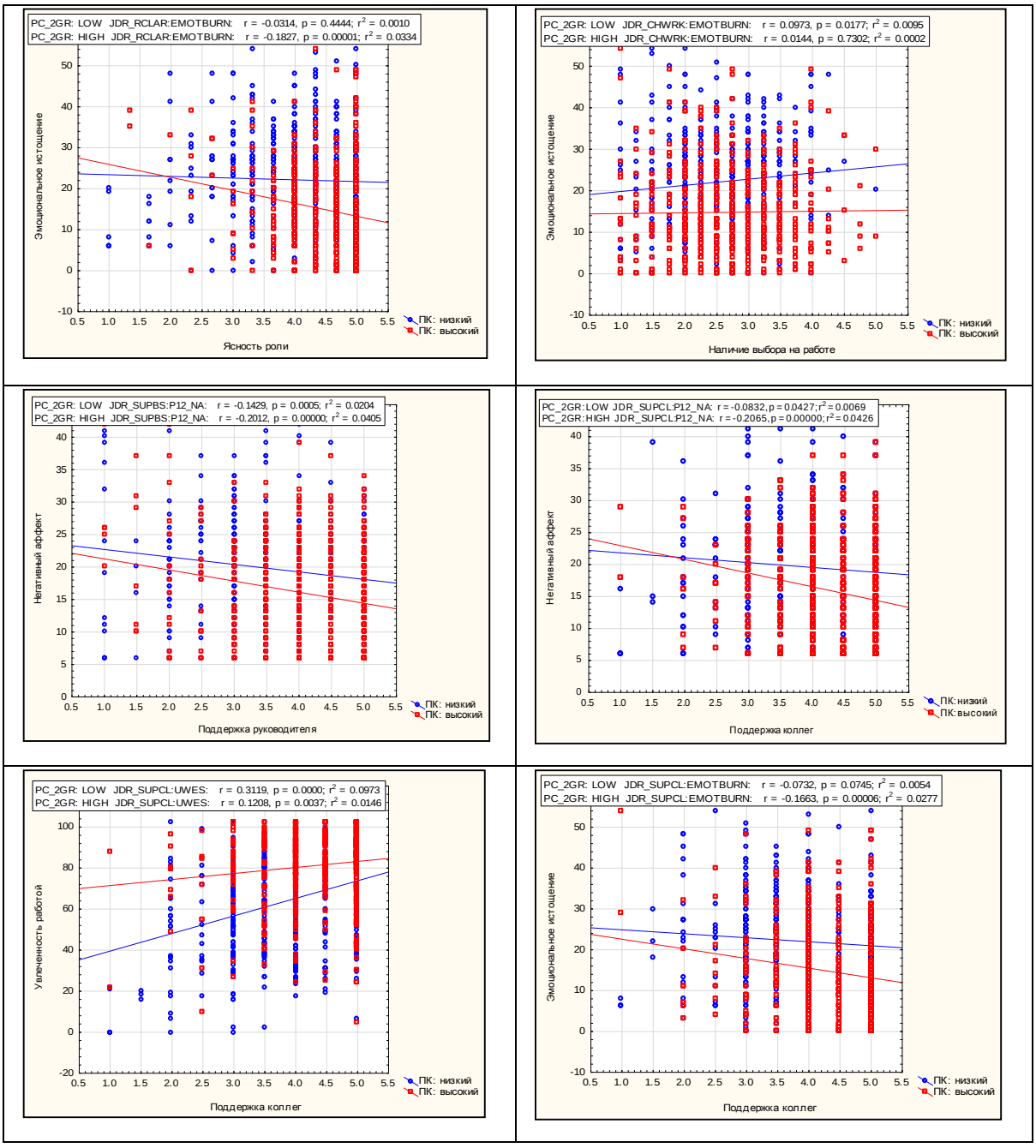

Рис.8. Значимость эффектов взаимодействия ресурсов-требований работы с показателем психологического капитала в отдельных моделях.

На основе полученных эффектов можно выделить ряд общих закономерностей:

1) Требования работы (такие как нагрузка, необходимость принятия решений, сложность деятельности) обнаруживают более сильные положительные связи с показателями психологического неблагополучия (чем выше требования, тем выше неблагополучие), а также отрицательные – с показателями психологического благополучия

(чем выше требования, тем ниже благополучие) в группе с низким уровнем личностных ресурсов, чем в группе с высоким уровнем личностных ресурсов. Это согласуется с гипотезой о буферном эффекте личностных ресурсов (сотрудники с низким уровнем личностных ресурсов более подвержены негативным эффектам стрессоров). Положительная связь наличия выбора с показателем эмоционального истощения (чем больше возможностей выбора, тем выше истощение) в группе с низким уровнем личностных ресурсов также укладывается в эту закономерность: выбор представляет собой не только ресурс, но и требование и может истощать ресурсы индивида при низком уровне личностных ресурсов.

2) Ресурсы работы (такие как ясность роли, поддержка руководителя, поддержка коллег) обнаруживают более сильные отрицательные связи с показателями психологического неблагополучия (чем выше ресурсы работы, тем ниже уровень неблагополучия) в группе с высоким уровнем личностных ресурсов, чем в группе с низким уровнем личностных ресурсов. Это также согласуется с гипотезой о буферном эффекте личностных ресурсов (сотрудники с высоким уровнем личностных ресурсов более эффективно используют ресурсы работы для преодоления стрессоров, что связано со снижением выраженности симтомов неблагополучия по мере роста выраженности позитивных факторов среды).

3) Ресурсы работы (такие как наличие выбора, поддержка коллег) обнаруживают более сильные положительные связи с показателями психологического благополучия (чем выше ресурсы, тем выше благополучие) в группе с низким уровнем личностных ресурсов. Это также согласуется с гипотезой о буферном эффекте личностных ресурсов (переживание благополучия у сотрудников с низким уровнем личностных ресурсов в большей мере зависит от уровня позитивных факторов рабочей среды).

Закономерности, выделенные под п. 2 и п. 3, не противоречат друг другу, если принимать во внимание многочисленные теоретические и экспериментальные данные, свидетельствующие о том, что позитивные и негативные эмоции представляют собой независимые подсистемы (Watson et al., 1999; Carver, White, 1994).

У сотрудников с высокими личностными ресурсами благополучие в целом (как позитивная, так и негативная эмоциональность) меньше зависит от требований работы. В среднем, для них характерен относительно позитивный эмоциональный фон, а выраженность негативных эмоций обнаруживает обратную связь с наличием ресурсов рабочей среды. При отсутствии социальной поддержки или неясности обязанностей они испытывают больше негативных эмоций, однако их позитивный эмоциональный фон от этого, в целом, не снижается. Таким образом, для повышения благополучия сотрудников с высокими личностными ресурсами важно наличие ресурсов рабочей среды.

У сотрудников с низкими личностными ресурсами благополучие в целом (как позитивная, так и негативная эмоциональность) в большей мере зависит от требований работы. В среднем, для них характерен относительно негативный эмоциональный фон, а выраженность позитивных эмоций обнаруживает прямую связь с наличием ресурсов рабочей среды. При наличии социальной поддержки и ясных обязанностей они испытывают больше позитивных эмоций, однако их негативный эмоциональный фон от этого, в целом, не ослабевает. Таким образом, для повышения благополучия сотрудников с низким уровнем личностных ресурсов важен оптимальный подбор требований рабочей среды, чтобы эти требования не были чрезмерными.

Мотивационная функция личностных ресурсов

Для проверки гипотезы о мотивационной функции личностных ресурсов построена латентная модель, в которой личностные ресурсы выступали предикторами показателей автономной и контролируемой профессиональной мотивации. Построены две независимые модели, для интегрального фактора личностных ресурсов и для психологического капитала. Использовалась стандартная процедура построения модели в два этапа: на первом этапе строится модель со свободно коррелирующими факторами (модель измерения) и при условии хорошего соответствия данным в нее вносятся регрессионные связи латентных факторов (структурная модель) (Byrne, 2012).

Модель измерения с интегральным фактором личностных ресурсов, факторами ресурсов работы и требований работы, автономной мотивации и контролируемой мотивации, где эти 5 латентных факторов свободно коррелировали, показала хорошее соответствие данным ($\chi2$=894,75, df=93, p<0,001; CFI=0,947, RMSEA=0,049). Структурная модель, в которой факторы личностных ресурсов, рабочих требований и рабочих ресурсов предсказывали два вида мотивации, была математически эквивалентна модели измерения и демонстрировала идентичные показатели соответствия. После исключения не значимой на уровне p<0,05 регрессионной связи от требований работы к контролируемой мотивации показатели модели не ухудшились ($\chi2$=893,78, df=94, p<0,001; CFI=0,947, RMSEA=0,049). Итоговая модель представлена Рис. 9.

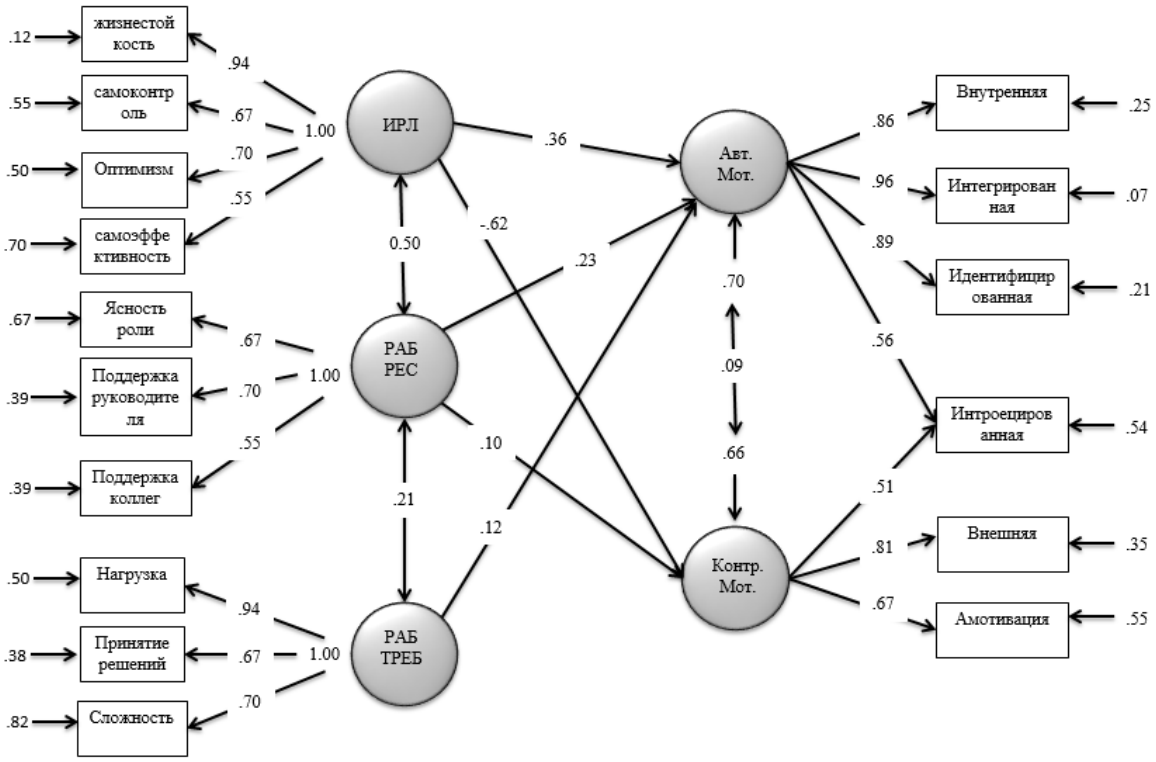

Рис. 9 Структурная модель связи личностных ресурсов (ИРЛ), требований (РАБ ТРЕБ) и ресурсов РАБ РЕС) работы с автономной (Авт.Мот.) и контролируемой (Контр.Мот.) мотивацией.

Показатель личностных ресурсов показал выраженную прямую связь с показателем рабочих ресурсов (r=0,50), в соответствии с положениями модели ресурсов-требований работы. Показатели требований и ресурсов работы обнаружили слабую положительную связь, что свидетельствует о том, что в условиях работы, связанных с более высокими запросами к сотрудникам, у последних также больше ресурсов (социальной поддержки, ясности обязанностей). Предикторами автономной мотивации оказались показатель личностных ресурсов (наиболее сильный), рабочих ресурсов и рабочих требований. Последняя связь свидетельствует о том, что в условиях, где деятельность оказывается более сложной и предъявляет более высокие требования к сотрудникам, она более мотивирует их. Единственным выраженным отрицательным предиктором контролируемой мотивации оказались личностные ресурсы. Это говорит о том, что люди с высокими

личностными ресурсами, в отличие от людей с низкими, слабо мотивированы включаться в работу, стимулируемую преимущественно вознаграждениями и наказаниями и не представляющую для них интереса.

Далее в рамках этой модели мы проверили значимость эффектов взаимодействия между личностными ресурсами, ресурсами работы и требованиями работы. Факторы, отражающие взаимодействие личностных ресурсов с рабочими ресурсами и рабочими требованиями, показали незначимые связи с показателем автономной мотивации. Однако получены значимые отрицательные эффекты факторов взаимодействия личностных ресурсов с рабочими ресурсами (β=-0,30, $p<0,001$) и с рабочими требованиями (β=-0,19, $p<0,001$) на показатель контролируемой мотивации. Таким образом, в условиях с более высокими рабочими ресурсами и более высокими требованиями сотрудники с высоким уровнем личностных ресурсов склонны к более низкому уровню контролируемой мотивации.

Модель измерения с психологическим капиталом показала сходные результаты ($\chi2$=1161.45, df=93, $p<0,001$; CFI=0,937, RMSEA=0,056) (Рис.9).

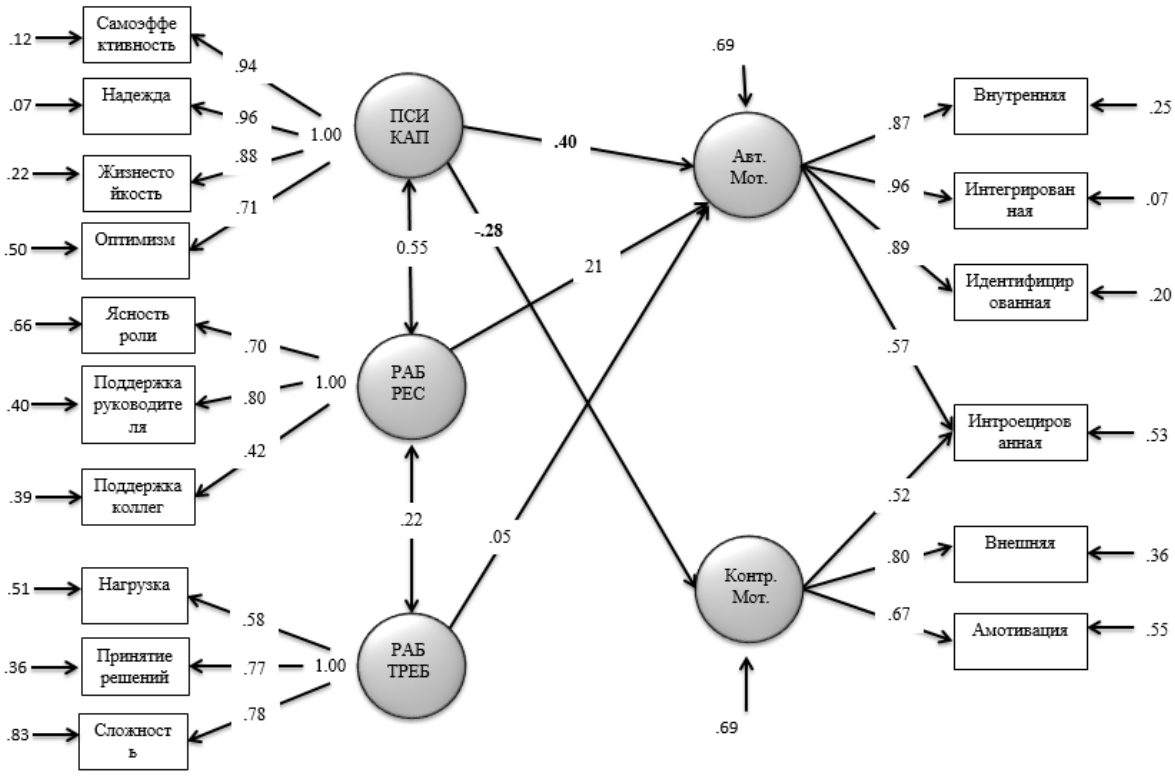

Рис. 10. Структурная модель связи психологического капитала (ПСИ КАП), требований (РАБ ТРЕБ) и ресурсов (РАБ РЕС) работы с автономной (Авт.Мот.) и контролируемой (Контр.Мот.) мотивацией.

Показатель психологического капитала положительно связан с ресурсами и требованиями работы, что согласуется с его специфическим характером (психологический капитал – ресурсы в конкретной области, которые развиваются на основе личностных ресурсов по мере требований работы). Общая картина предикторов автономной и контролируемой мотивации в целом аналогична предыдущей модели, с тем различием, что психологический капитал показал более слабую отрицательную связь с контролируемой мотивацией, по сравнению с интегральным показателем личностных ресурсов (ИРЛ).

При проверке эффектов взаимодействия получены аналогичные результаты: значимые отрицательные эффекты взаимодействия с рабочими ресурсами (β=-0,33, $p<0,001$) и рабочими требованиями (β=-0,11, $p<0,05$) как предикторы контролируемой мотивации и незначимые эффекты для автономной мотивации. Полученные эффекты

взаимодействия для показателя ИРЛ представлены на Рис. 11 и 12 (ниже), для психологического капитала они выглядят аналогично. Эти результаты свидетельствуют о том, что у сотрудников с низким уровнем личностных ресурсов уровень контролируемой мотивации не зависит от средовых факторов (ресурсов и требований работы). В свою очередь, у сотрудников с высоким уровнем личностных ресурсов уровень контролируемой мотивации оказывается более низким в условиях более высоких ресурсов и требований работы.

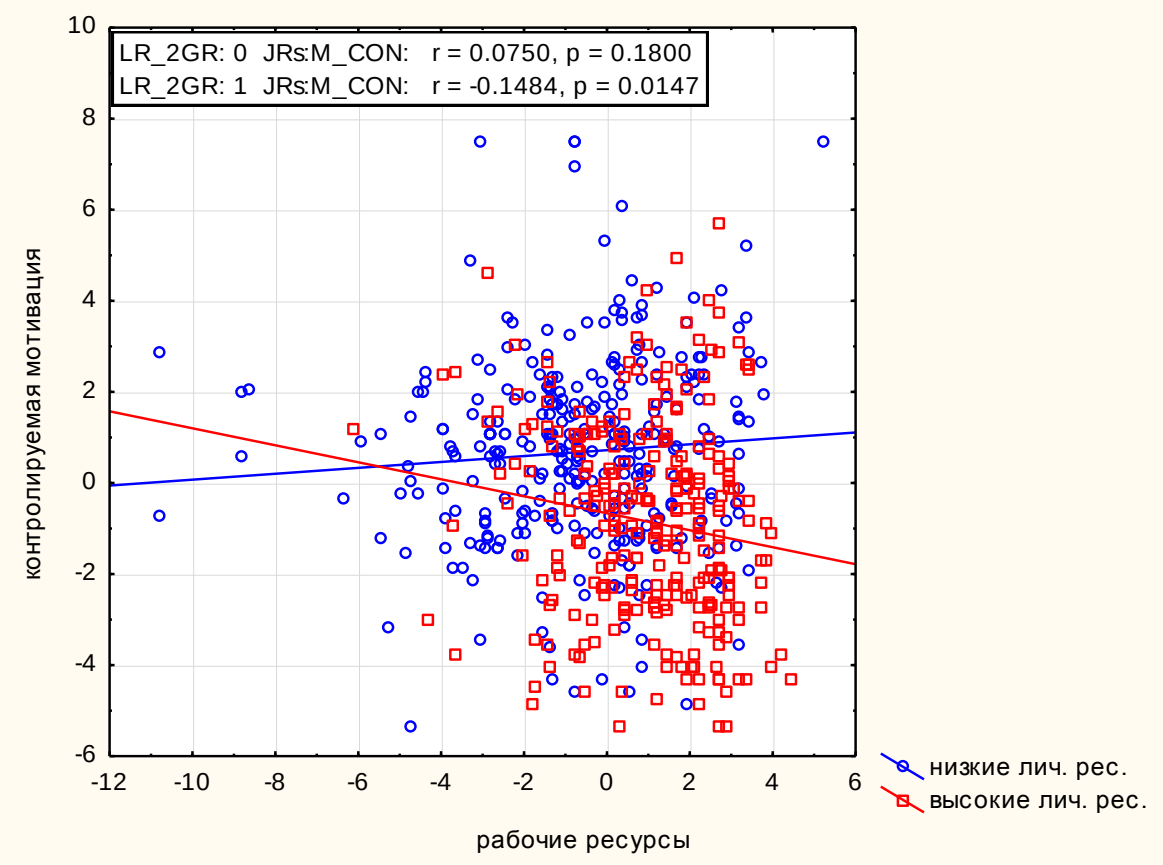

Рис.11. Значимость эффектов взаимодействия ресурсов работы с с показателями контролируемой мотивации при разном уровне выраженности личностных ресурсов

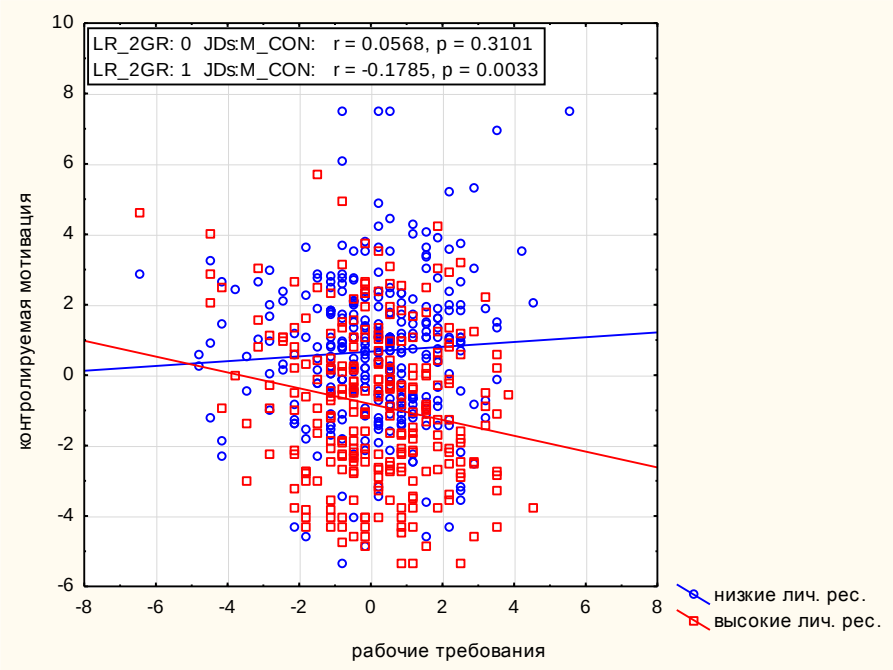

Рис.12. Значимость эффектов взаимодействия требований работы с с показателями контролируемой мотивации при разном уровне выраженности личностных ресурсов

Таким образом, для двух независимых подвыборок сотрудников с использованием показателей общих и специфических личностных ресурсов получены содержательно сходные результаты. Прямая связь личностных ресурсов с показателем автономной мотивации и обратная – с показателем контролируемой свидетельствует о том, что сотрудники с более высоким уровнем личностных ресурсов имеют более продуктивный характер профессиональный мотивации, что позволяет говорить о *мотивирующей функции личностных ресурсов*. Взаимодействие личностных ресурсов с ресурсами и требованиями среды свидетельствует о том, что сотрудники с высокими личностными ресурсами, работающие в условиях высоких ресурсов и высоких требований менее склонны к непродуктивным формам мотивации. В основе этой связи может лежать эффект оценки (*фильтрующая функция личностных ресурсов*): респонденты с более высоким уровнем личностных ресурсов лучше распознают ресурсы и требования работы и благодаря этому менее склонны переживать трудовую деятельность как имеющую вынужденный характер.

Преимущества ИРЛ как объяснительного конструкта перед ПК

Для сравнения предсказательной способности интегрального показателя личностных ресурсов и психологического капитала проведён регрессионный анализ (Табл. 13). Компоненты психологического капитала мультиколлинеарны (значения tolerance <0,3, VIF>4) (Tabachnick, Fidell, 2007), и включение их в регрессию привело бы к артефактам. Для личностных ресурсов требования к отсутствию мультиколлинеарности выполнялись (минимальное значение tolerance составило 0,38 для жизнестойкости, VIF = 2,62), что позволяло включать их в модель по отдельности.

Таблица 13

Сравнение регрессионных моделей для личностных ресурсов и психологического капитала

	Удовлетворенность жизнью	Позитивный аффект	Негативный аффект	Увлеченность	Выгорание	Автономная. мот.	Контрол мот.
Модель 1, R2	0,24***	0,21***	0,18***	0,24***	0,38***	0,23***	0,17***
Жизн., β	0,33***	0,21***	-0,29***	0,28***	-0,59***	0,32***	-0,32***
Оптим., β	0,31***	0,23***	-0,02	0,13*	-0,07	0,11*	-0,14**
Самоэф β	-0,10*	-0,01	-0,07	0,08	0,12**	0,06	0,13**
Самоконтроль β	-0,09	0,10*	-0,11*	0,10*	-0,06	0,06	-0,06
Модель 1*2, R2	0,15***	0,19***	0,17***	0,23***	0,28***	0,21***	0,12***
ИРЛ, β	0,39***	0,43***	-0,41***	0,48***	-0,53***	0,46***	-0,34***
Модель 2, R2	0,10***	0,21***	0,07***	0,27***	0,12***	0,29***	0,03***
ПсиКап, β	0,31***	0,45***	-0,27***	0,52***	-0,35***	0,54***	-0,18***

Прим.: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05

Полученные результаты свидетельствуют о том, что включение 4 личностных ресурсов по отдельности приводит к более высоким показателям объяснённой дисперсии, по сравнению с использованием интегрального показателя личностных ресурсов. Этот разрыв несколько более выражен для показателя выгорания, контролируемой мотивации, а также общей удовлетворенности жизнью. Во всех трёх случаях самоэффективность оказывается парадоксальным предиктором: возможно, избыточная склонность полагаться на себя может быть связана с негативными последствиями, или же речь идёт о сложных эффектах взаимодействия или нелинейных эффектах личностных ресурсов, что требует отдельного исследования. Почти во всех случаях жизнестойкость оказывается наиболее сильным предиктором зависимых переменных (что объяснимо тем, что она имеет наибольшую долю общей дисперсии с остальными личностными ресурсами, является наиболее «универсальным» ресурсом).

Сравнение результатов для показателя психологического капитала и интегрального показателя личностных ресурсов свидетельствует о том, что психологический капитал несколько лучше предсказывает позитивный аффект на работе, увлечённость работой, а также автономную трудовую мотивацию. В свою очередь, общий показатель личностных ресурсов существенно лучше предсказывает негативный аффект на работе, выгорание и контролируемую трудовую мотивацию. Это позволяет предположить, что конструкт психологического капитала ограничивается слишком однородным кругом ресурсов и демонстрирует лучшую предсказательную способность по отношению к благополучию лишь благодаря тому, что проявления этих ресурсов операционализированы применительно к трудовой деятельности. Для будущих исследований можно рекомендовать использование интегрального показателя личностных ресурсов как более универсального.

Связь личностных ресурсов с показателями благополучия

В ходе отдельного анализа проверялся блок гипотез о том, что связи личностных ресурсов с показателями благополучия в организационном контексте опосредованы характеристиками профессиональной мотивации. Полученные модели представлены на Рис. 13 и 14.

Результаты анализа показывают, что профессиональная мотивация является полным медиатором связей личностных ресурсов и ресурсов-требований работы с показателеми увлечённости и частичным медиатором связей требований работы с показателем выгорания. В свою очередь, в организационном контексте эти показатели опосредуют связи личностных ресурсов и ресурсов-требований работы с показателем общей удовлетворённости жизнью.

В отдельных сериях анализа получен ряд эффектов взаимодействия показателей профессиональной мотивации с характеристиками личностных ресурсов, рабочих ресурсов и рабочих требований (зависимые переменные – увлечённость работой и выгорание). В частности, при внутренней мотивации люди с более высоким уровнем личностных ресурсов более склонны сообщать о благополучии, а при внешней мотивации — напротив, о неблагополучии на работе. Однако подробный анализ этих связей требует отдельного обсуждения и не вписывается в рамки настоящей работы

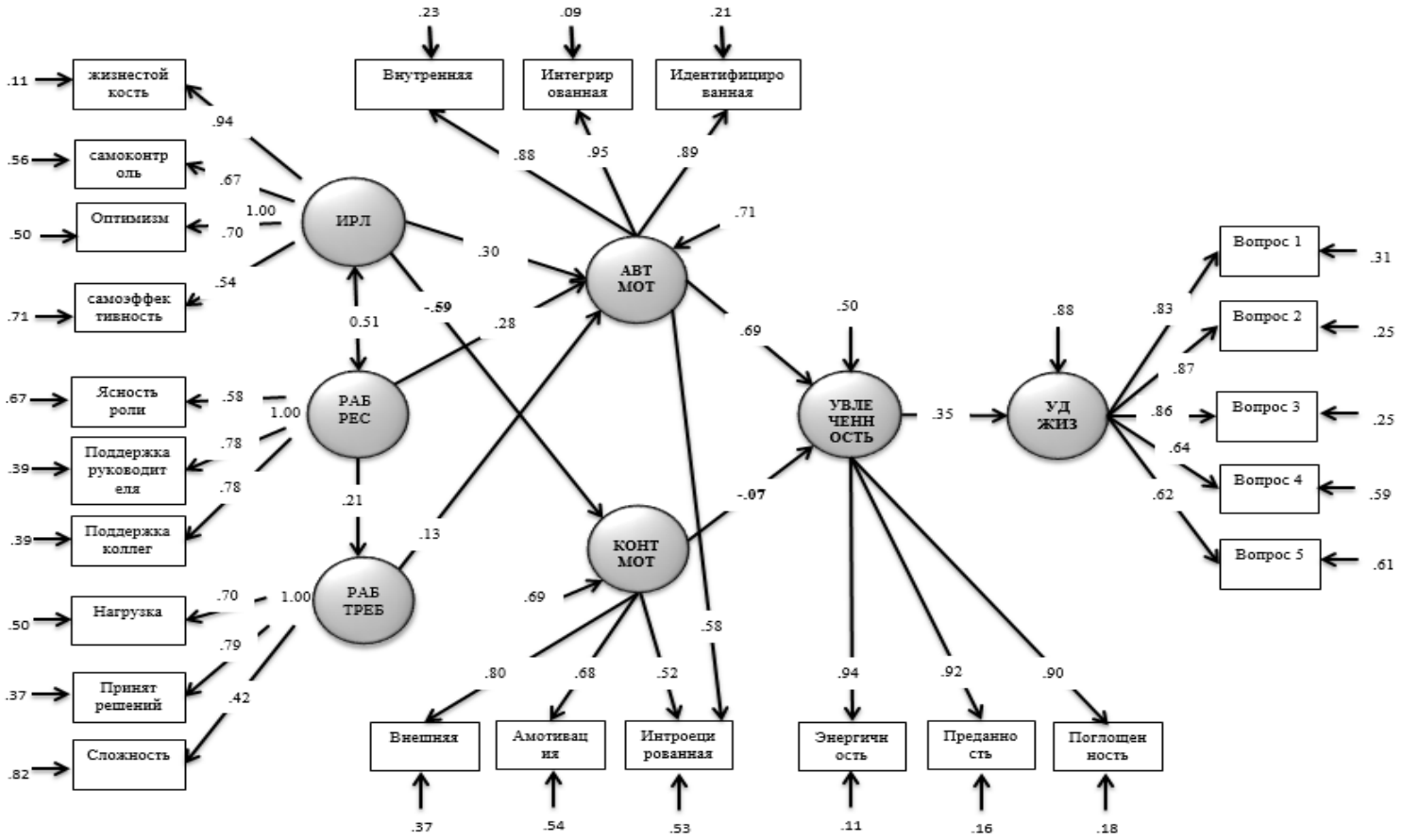

Рис. 13. Модель связи личностных ресурсов (ИРЛ), требований (РАБ ТРЕБ) и ресурсов (РАБ РЕС) работы с удовлетворенностью жизни (УД ЖИЗ); связь опосредована автономной (АВТ МОТ) и контролируемой (КОНТ МОТ) мотивацией и увлечённостью работой (УВЛЕЧЕННОСТЬ) (X2=2688,26, df=239, p<0,001; CFI=0,930, RMSEA=0,053).

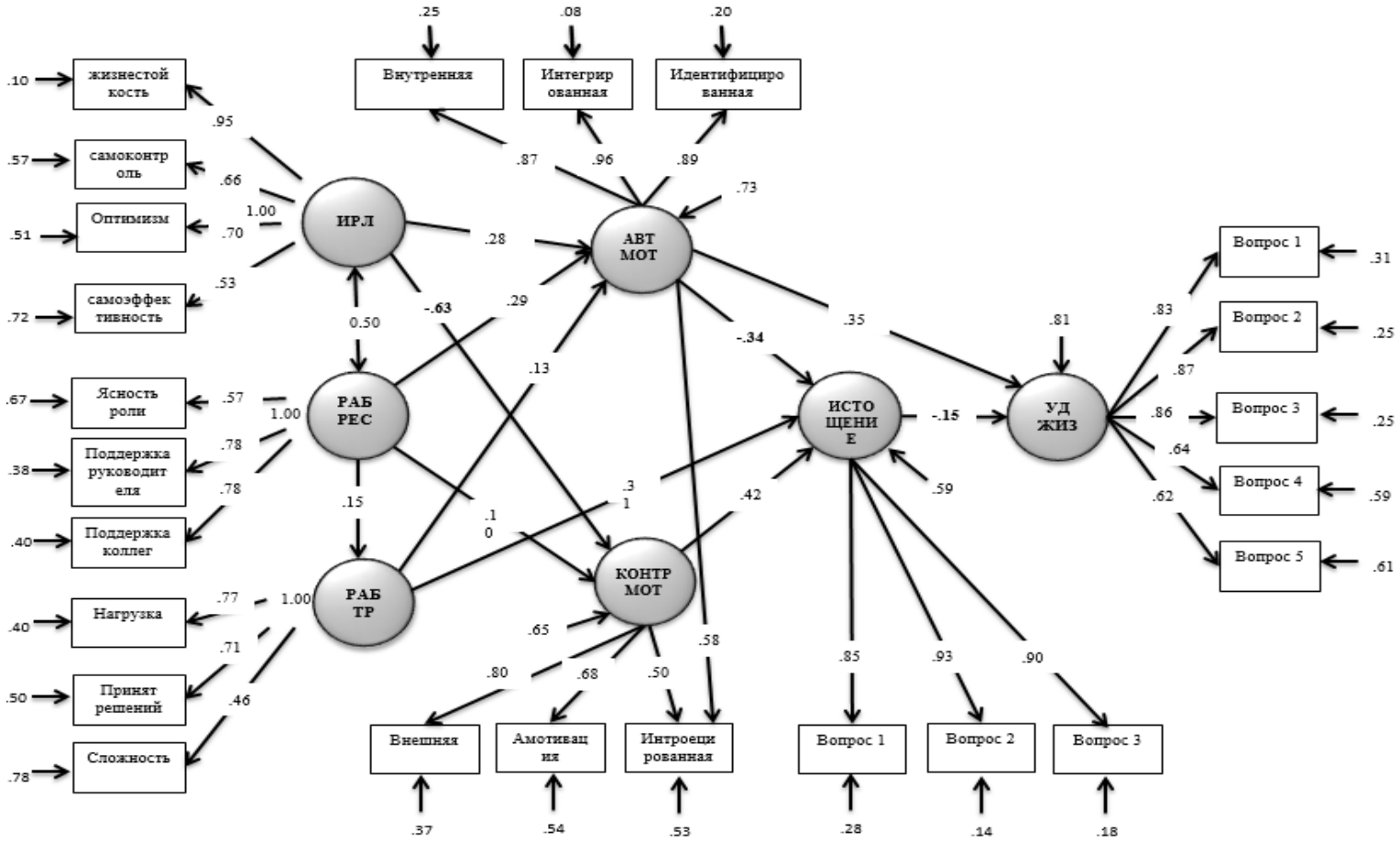

Рис. 14. Модель связи личностных ресурсов (ИРЛ), рабочих требований (РАБ ТР) и рабочих ресурсов (РАБ РЕС) работы с удовлетворенностью жизни (УД ЖИЗ); связь опосредована автономной (АВТ МОТ), контролируемой мотивацией (КОНТР МОТ) и эмоциональным истощением (ИСТОЩЕНИЕ) (X2=2310,49, df=237, p<0,001; CFI=0,937, RMSEA=0,049).

3.3. Обсуждение результатов

Показано, что у сотрудников российских организаций жизнестойкость, оптимизм, самоэффективность и самоконтроль являются взаимосвязанными личностными ресурсами и образуют интегральный фактор, обладающий дискриминантной валидностью по отношению к показателям профессиональной мотивации и психологического благополучия. Полученные данные говорят в пользу существования интегрального фактора личностных ресурсов (ИРЛ), что вероятно, может определяться синергическим эффектом личностных ресурсов в ходе онтогенеза, когда развитие одних личностных ресурсов способствует развитию других (возможным механизмом является усложнение деятельности субъекта).

Личностные ресурсы выступают значимым предиктором автономной мотивации (и негативным предиктором контролируемой мотивации), которая опосредует их связь с психологическим благополучием в организационном контексте. Показано, что выраженность вклада личностных ресурсов в показатели благополучия определяется условиями трудовой деятельности (ресурсы и требования работы) и характером трудовой мотивации. Эти результаты свидетельствуют о теоретической и практической ценности эмпирической разработки системных концепций личностных ресурсов (таких, как концепция личностного потенциала Д.А. Леонтьева) и изучения характера взаимодействия элементов системы. Результаты вносят вклад в разработку интегральных концепций личностных ресурсов в мировой психологии.

Содержательный анализ нагрузок индикаторов личностных ресурсов на полученный латентный фактор в конфирматорной модели свидетельствует о том, что наиболее существенным в организационном контексте для поддержания трудовой мотивации и психологического

благополучия из четырех использованных в нашем исследовании показателей личностных ресурсов является жизнестойкость. Это соответствует многочисленным имеющимся данным о важности жизнестойкости как фактора противодействия организационному стрессу (см. Осин, Рассказова, 2013).

Личностные ресурсы помогают воспринимать требования работы в качестве жизненного вызова и расценивать их как интересные задачи, а не в качестве угрозы психологическому благополучию, тем самым повышая мотивацию к деятельности.

Проанализированы взаимосвязи показателей личностных ресурсов, трудовой мотивации и благополучия. Полученные результаты свидетельствуют о том, что личностные ресурсы играют двоякую роль в системе трудовой мотивации. Во-первых, личностные ресурсы и трудовая мотивация являются независимыми предикторами психологического благополучия в организации. Во-вторых, вклад личностных ресурсов в показатели психологического благополучия опосредован характером трудовой мотивации. Это убедительно демонстрирует инструментальную роль личностных ресурсов: они задействуются в том случае, когда этого требует ситуация и помогают достигать поставленных целей в том случае, если есть мотивация к их достижению.

Наблюдаемые значимые связи личностных ресурсов с продуктивным характером мотивации могут быть объяснены, с одной стороны, прямым эффектом личностных ресурсов как мотиваторов (более высокий уровень ЛР помогает сотрудникам более активно включаться в деятельность, находить в ней интерес). С другой стороны, этот эффект может быть опосредован процессами выбора: люди с высокими личностными ресурсами более активны и в результате более склонны выбирать те виды деятельности и те ситуации, которые

соответствуют их жизненным целям, а потому оказываются более удовлетворёнными.

В отдельных сериях анализа обнаружено, что вклад личностных ресурсов в трудовую мотивацию и показатели психологического благополучия неодинаков у сотрудников, находящихся на различных уровнях организационной иерархии: у сотрудников, находящихся на более высоких должностях, он оказывается более выраженным. Полученные результаты свидетельствуют о важности личностных ресурсов, особенно на руководящих должностях, связанных с высоким уровнем неопределённости при принятии решений.

Выделены прямые связи личностных ресурсов и внутренней трудовой мотивации, показано, что внутренняя мотивация может рассматриваться как медиатор вклада личностных ресурсов в показатели психологического благополучия (мотивирующая функция личностных ресурсов).

Получены данные, свидетельствующие о том, что личностные ресурсы и автономная профессиональная мотивация имеют не только независимые эффекты на психологическое благополучие, но и мультипликативные эффекты (модерация).

Роль личностных ресурсов в осуществлении трудовой деятельности частично определяется также качественными характеристиками трудовой мотивации (является ли последняя внутренней или внешней).

Заключение и выводы

В результате диссертационного исследования выдвинутые гипотезы подтверждены, поставленные задачи решены. Произведен теоретический анализ проблемы изучения личностных ресурсов. Построена интегральная модель функционирования личностных ресурсов в деятельности.

Показано, что жизнестойкость, оптимизм, самоэффективность, самоконтроль, толерантность к неопределенности являются взаимосвязанными личностными ресурсами и образуют интегральный фактор. Эти результаты свидетельствуют о теоретической и практической ценности эмпирической разработки системных концепций личностных ресурсов (таких, как концепция личностного потенциала Д.А. Леонтьева) и изучения характера взаимодействия элементов системы.

Теоретически выделены различные функции и механизмы действия личностных ресурсов. Эмпирической проверке подвергнуты три функции личностных ресурсов – фильтрующая, буферная и мотивационная. Фильтрующая функция личностных ресурсов проявилась лишь на уровне тенденции. Буферная функция личностных ресурсов отчетливо проявилась в поддержании удовлетворенности жизнью через год в ситуации давления и угрозы. Буферная и мотивационная функция получили безусловное подтверждение в ситуации достижения целей в процессе реализации профессиональной деятельности.

В ходе первого исследования выявлена роль личностных ресурсов в ситуации неопределенности и угрозы, спровоцированной экономическим кризизом. Установлена их роль в поддержании психологического благополучия.

В ходе второго исследования произведено эмпирическое обоснование и проверка выдвинутой теоретической модели взаимосвязи факторов среды, личностных ресурсов, трудовой мотивации и субъективного благополучия. В ходе математического анализа данных соотнесены показатели из 5 блоков переменных: личностные ресурсы, профессиональная мотивация, психологическое благополучие, факторы среды, а также социально-демографические переменные. Проведенное исследование подтвердило общую гипотезу о том, что система личностных ресурсов опосредует влияние неблагоприятных внешних условий на психологическое благополучие, а также опосредует возникновение и поддержание трудовой мотивации.

На основании результатов проведенных исследований мы пришли к следующим **выводам**, которые позволяют говорить о подтверждении основной части выдвинутых гипотез:

1. Личностные ресурсы имеют системную организацию и на уровне эмпирических индикаторов образуют интегральный фактор.
2. Влияние личностных ресурсов на психологическое благополучие носит преимущественно непрямой характер и обусловлено их функцией в зависимости от контекста ситуации и актуальных задач, стоящих перед субъектом.
3. В ситуации угрозы благополучию личностные ресурсы опосредуют оценку субъектом внешней ситуации (фильтрующая функция), уменьшая степень влияния негативных событий на благополучие субъекта.
4. В ситуации угрозы благополучию высокий уровень личностных ресурсов способствует ослаблению влияния стрессогенных жизненных обстоятельств (экономического кризиса) и предотвращает снижение психологического благополучия с течением времени (буферная функция).

5. В трудовой деятельности личностные ресурсы опосредуют влияние рабочих требований (сверхурочная работа, монотонность трудового процесса, высокая эмоциональная нагрузка, ответственность) и связанных с ними рабочих стрессов на психологическое благополучие, снижая зависимость работника от негативных факторов организационной среды (буферная функция).
6. В трудовой деятельности от личностных ресурсов зависит характер влияния требований работы и связанных с ними рабочих стрессов на мотивацию сотрудника. При высоких личностных ресурсах высокие требования и нагрузка на работе воспринимаются скорее позитивно, как интересные задачи, что способствует повышению мотивации работника (мотивационная функция). Наоборот, при низких ресурсах, требования работы воспринимаются негативно и сильнее связаны с неблагополучием.
7. В трудовой деятельности личностные ресурсы позволяют активнее распознавать рабочие ресурсы, которые предоставляет организация, повышая вероятность их использования. Работники с высокими личностными ресурсами оценивают ресурсы, предоставляемые организацией, как более богатые и доступные, что способствует повышению их трудовой мотивации (мотивационная функция).
8. Личностные ресурсы оказывают прямой эффект на внутреннюю мотивацию, помогая поддерживать устойчивую мотивацию и целеполагание в процессе реализации конкретной деятельности за счет психологического благополучия, оптимизма, самоэффективности, наличия смыслов и целей (мотивационная функция).

Таким образом, личностные ресурсы имеют важное функциональное значение для: достижения целей, предохранения от стрессов, стимулируют личностный рост и развитие, способствуют наращиванию других ресурсов, поддерживают психологическое благополучие, обусловливая степень активности и поведенческие

особенности личности по отношению к среде. Они влияют на отношение к работе и ожидания от нее, саморегуляцию при выполнении работы, т.е. на отношение к профессиональной деятельности и к организации. Иными словами, личностные ресурсы создают особую предиспозицию к работе, которая определяет всю дальнейшую систему отношений удовлетворенности и мотивации. Основные эффекты личностных ресурсов носят преимущественно непрямой и нелинейный характер и проявляются через взаимодействие с другими переменными.

Показано, что характер профессиональной мотивации является наиболее сильным предиктором психологического благополучия в организационном контексте (эмоциональное состояние во время работы, удовлетворенность трудом, лояльность организации). Внутренняя мотивация также выступает медиатором, опосредующим связь личностных ресурсов с психологическим благополучием. Полученные результаты свидетельствуют о важности разработки интервенций по поддержке внутренней мотивации и автономии сотрудников организаций.

Полученные результаты имеют научное значение, так как позволяют сформулировать ряд новых гипотез для фундаментальных исследований. Все перечисленные результаты получены впервые на российских выборках, что определяет их новизну. Разработанные методики и данные о связях личностных ресурсов, удовлетворённости трудом и трудовой мотивации обладают высокой практической значимостью и могут быть использованы в практике отбора и оценки персонала.

В условиях современной России проблемы факторов производительности труда и мотивации сотрудников производственных предприятий являются особенно актуальными, однако фундаментальных научных исследований в этой области недостаточно, и имеющиеся данные в основном ограничиваются социологическими. Изучение этой

проблемы даст новые знания о роли личностных ресурсов в организационном контексте, внесет вклад в понимание механизмов формирования трудовой мотивации, а также откроет пути к разработке мер, направленных на ее развитие с учётом личностных ресурсов сотрудников и особенностей организационного контекста.

Анализ существующих исследований личностных ресурсов позволяет выделить также и ряд дополнительных, более частных открытых вопросов, недостаточно исследованных в настоящее время:

1. Вопрос о соотношении личностных ресурсов с социокультурными факторами и их подверженности изменению под влиянием последних.
2. Вопросы о связи личностных ресурсов с уровнем развития рефлексии (в том числе, чувствительности к обратной связи, критичности) и проблемы, связанные с использованием методов субъективного самоотчета.
3. Роль средовых факторов, которые могут существенно затруднять развитие и использование определенных личностных ресурсов или, наоборот, способствовать их развитию и мобилизации.
4. Вопрос об индивидуальных различиях, определяющих умение индивидуума или сообщества эффективно использовать имеющиеся личностные ресурсы, поскольку одного лишь наличия последних может быть недостаточно для успешной деятельности, развития, благополучия и поддержания качества жизни.

С теоретической точки зрения, приципиально важными для дальнейшего развития ресурсных подходов являются изучение общих и специфических функций личностных ресурсов, а также разработка системно-деятельностной теоретико-эмпирической модели взаимодействия личностных ресурсов и качественных характеристик трудовой мотивации как предикторов успешности деятельности и психологического благополучия её субъекта с учётом характеристик

контекста деятельности (условия труда, ресурсы и требования рабочей среды).

Литература

1. Абабков В. А., Перре М. Адаптация к стрессу. СПб.: Речь, 2004. 166 с.
2. Александрова Л.А. Субъективная витальность как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 382-403.
3. Александрова Л.А., Лебедева А.А., Бобожей В.В. Психологические ресурсы личности и социально-психологическая адаптация студентов с ОВЗ в условиях профессионального образования // Психологическая наука и образование. 2014. Т.19, №1. С.50–62.
4. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 1994. №1. С.3-18.
5. Аргайл М. Психология счастья. М., 1990. 336 с.
6. Асмолов А.Г. Психология личности: Культурно-историческое понимание человека. М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2007. 526 с.
7. Асмолов А.Г. Системно-деятельностный подход в разработке стандартов нового поколения // Педагогика. 2009. No 4. С. 18—22.
8. Барабанщикова В.В., Кузьмина Н.В. Анализ профессионального стресса банковских служащих. Национальный психологический журнал. 2010. № 1(3). С. 127-130.
9. Бодалев А.А., Столин В.В., Аванесов В.С. Общая психодиагностика. М.: Речь, 2000. 443 с.
10. Бодров В.А. Роль личностных особенностей в развитии психологического стресса // В.А. Бодров / Психические состояния. Хрестоматия. СПб.: Питер, 2000. С.135-157.
11. Бодров. В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление – М.: ПЕР СЭ, 2006. 528 с.

12. Бодров В.А. Информационный стресс. М.: PerSe, 2000.

13. Бодров В.А. Личностная детерминация развития и преодоления психологического стресса // Совладающее поведение. Современное состояние и перспективы / под ред. Т. Л. Крюковой, Е. А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 235-256.

14. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. М.: Издательство Московского университета, 1984. 200 с.

15. Вассерман Л.И., Иовлев Б.В., Исаева Е.Р., Трифонова Е.А., Щелкова О.Ю., Новожилова М.Ю., Вукс А.Я. Методика психологической диагностики способов совладания со стрессовыми и проблемными для личности ситуациями. СПб.: Психоневрол. ин-т им.В.М. Бехтерева, 2009. 38 с.

16. Величковский Б.Б. Многомерная оценка индивидуальной устойчивости к стрессу // Вестник МГОУ. Сер. «Психологические науки». 2007. №3. С. 105–112.

17. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. Серия "Практикум". СПб.: Питер, 2009. 336 с.

18. Водопьянова Н. Е., Старченкова ЕС Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2005. 358 с.

19. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6-ти т. // Т.3 Проблемы развития психики / под ред. А. М. Матюшкина. М.: Педагогика, 1983. 368 с.

20. Гордеева Т.О. Самоэффективность как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под редакцией Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 241-266.

21. Гордеева Т.О. Оптимизм как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / под редакцией Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 131-177.

22. Гордеева Т.О., Осин Е.Н., Шевяхова В.Ю. Диагностика оптимизма как стиля объяснения успехов и неудач: опросник СТОУН. М.: Смысл, 2009. 152 с.

23. Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Разработка русскоязычной версии теста диспозиционного оптимизма (LOT) // Психологическая диагностика. 2010. №2. С. 36-64.

24. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории // Психологические исследования: [электрон. науч. журнал]. Москва. 2010. № 4 (12).

25. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 2: Вопросы практического применения теории // [Электронный ресурс] Психологические исследования: электрон. науч. журнал. Москва. 2010. №5 (13).

26. Гордеева Т.О., Осин Е. Н. Особенности мотивации достижения и учебной мотивации студентов, демонстрирующих разные типы академических достижений (ЕГЭ, победы в олимпиадах, академическая успеваемость) // Психологические исследования. Электронный журнал. 2012. Т. 5, № 24.

27. Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Внутренняя и внешняя учебная мотивация студентов: их источники и влияние на психологическое благополучие // Вопросы психологии. 2013. № 1. С. 35-45.

28. Гордеева. Т.О. Осин, Е.Н. Сучков, Д.Д. Иванова Т.Ю. Бобров В.В. Разработка русскоязычной версии краткой шкалы самоконтроля // Современная психодиагностика России: Преодоление кризиса: сборник материалов III Всероссийской конференции по психологической диагностике: в 2 т. / отв. ред.: Н. Батурин. Т. 1. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2015. С. 88-95.

29. Гусев А.И. Толерантность к неопределенности как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и

диагностика / под редакцией Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 300-329.

30. Демин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар: Изд-во КубГУ, 2004. 315 с.

31. Дергачева О.Е. Леонтьев Д.А. Личностная автономия как составляющая личностного потенциала в сборнике Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 210-240.

32. Доминяк В. Измерение лояльности: действующая модель // Персонал-Микс. 2004. №2. с.114-119 (начало). №3. С. 105-108 (окончание).

33. Зейгарник Б.В., Холмогорова А.Б., Мазур Е.С. Саморегуляция поведения в норме и патологии // Психологический журнал. 1989. Т. 10, № 2. С.122-131.

34. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, изменения, связь с производственным поведением) / под ред В. Г. Андреенкова. А.: ЫЛым, 1988. 100 с.

35. Калашникова О., Леонтьев Д.А., Рассказова Е. И., Черняева М. Личностные ресурсы и суицидальная идеация в опосредствовании суицидального поведения // Суицидология. 2010. № 1. С. 55-57.

36. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. М.: Наука, 1983. 368 с.

37. Кожевникова Е. Ю. Личностные ресурсы преодоления ситуации социально-экономической депривации: дис. … канд. психол. наук. Краснодар, 2006. 247 с.

38. Корнилова Т.В. Новый опросник толерантности — интолерантности к неопределенности // Психологический журнал. 2010. Т. 31, № 1. С. 74—86.

39. Корнилова Т.В., Чумакова М.А., Корнилов С.А., Новикова М.А. Психология неопределенности: единство интеллектуально-личностного потенциала человека. М.: Смысл, 2010. 328 с.

40. Корнилова Т.В., Чумакова М.А. Шкалы толерантности и интолерантности к неопределенности в модификации опросника С. Баднера // Экспериментальная психология. 2014. №1. С.92-110.

41. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения: Монография. Кострома: Студия оперативной полиграфии «Авантитул», 2004. 344с.

42. Кулганов В. А., Шенберг Л. С., Короткова И. А. Исследование адаптационного потенциала личности у подростков и молодежи // Материалы научно-практической конференции «Ананьевские чтения-2005» / под ред. Л. А. Цветковой, Л. М. Шипицыной. СПб., 2005. С. 578-580.

43. Куликов Л.В. Субъективное благополучие личности // Ананьевские чтения – 97. СПб., 1997. С. 162-164.

44. Курганская М., Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Личностный потенциал предпринимателей и менеджеров высшего управленческого звена // В кн.: Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьев. М.: Смысл, 2011. С. 491-510.

45. Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: дис. … канд. психол. наук. Москва. 2006. 213 с.

46. Лебедева А.А. Субъективное благополучие лиц с ограниченными возможностями здоровья. Автореферерат дисс. канд. психол. наук. Москва. 2012. 182 с.

47. Лебедева А.А. Теоретические подходы и методологические проблемы изучения качества жизни в науках о человеке // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т.9, № 2. С. 3-19.

48. Леонова А. Б. Комплексная стратегия изучения профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. Т. 25, № 2. С. 75–85.

49. Leonova A. B. Personality as the basis of modern society // Vestnik UNESCO. Commission of the Russian Federation for UNESCO. 2010. №. 11. P. 70–77.

50. Леонова А.Б., Мотовилина И.А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психологический журнал. 2006. Т. 27, № 2. С. 79-92.

51. Лебедева А.А. Качество жизни лиц с ограниченными возможностями здоровья: от средового подхода к личностному // Культурно-историческая психология. 2012. №1. С.83–91.

52. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, 2004. 352 с.

53. Леонтьев Д.А. (Ред.) Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Смысл, 2011. 680 с.

54. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под редакцией Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 107-130.

55. Леонтьев Д.А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. Вып. 1 / под ред. Б.С. Братуся, Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. С. 56-65.

56. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). М.: Смысл, 1992.

57. Леонтьев Д.А. Переживание счастья как зависимая переменная в психологических исследованиях // Психология психических состояний. Вып. 6. / под ред. А.О. Прохорова. Казань: Уазанский гос. ун-т им. В.И. Ульянова-Ленина, 2006. С. 36-58.

58. Леонтьев Д. А. Становление саморегуляции как основа психологического развития: эволюционный аспект // Субъект и личность в психологии саморегуляции / под ред. В.И. Моросановой. М.: ПИ РАО; Ставрополь: СевКавГТУ, 2007. С. 68-84.

59. Леонтьев Д.А. Позитивная психология-повестка для нового столетия // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9, № 4. С. 36-58.

60. Леонтьев Д.А. Подход через позитивные черты личности: от психологического благополучия к добродетелям и силам характера // Личностный потенциал: структура и диагностика / под редакцией Д.А. Леонтьева М.: Смысл, 2011. С. 76-92

61. Леонтьев Д.А., Александрова Л.А., Лебедева, А.А. Рассказова Е.И. Личностные ресурсы преодоления затрудненных условий развития // Личностный потенциал: структура и диагностика / под редакцией Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 241-266.

62. Леонтьев Д.А. Промежуточные итоги: от идеи к концепции, от переменных к системной модели, от вопросов к новым вопросам // Личностный потенциал: структура и диагностика / под редакцией Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 669-675.

63. Леонтьев Д.А., Александрова Л.А., Лебедева А.А. Специфика ресурсов и механизмов психологической устойчивости студентов с ОВЗ в условиях инклюзивного образования // Психологическая наука и образование. 2011. Т. 3. С. 80-94.

64. Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю., Осин Е.Н., Плотникова А.В., Рассказова Е. И. Опыт структурной диагностики личностного потенциала // Психологическая диагностика. 2007. № 1. С. 8-31.

65. Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю., Рассказова Е.И., Фам А.Х. Личностный потенциал в ситуации неопределенности и выбора // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 511-546.

66. Леонтьев Д.А., Осин Е.Н. Методологические и методические вопросы эмпирического изучения и диагностики личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 404-423.

67. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. 63 с.

68. Леонтьев Д.А. Аверина А.Ж. Феномен рефлексии в контексте проблемы саморегуляции [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. № 2 (16). URL: http://psystudy.ru

69. Леонтьев Д.А. Развитие личности в затрудненных условиях // Культурно-историческая психология. 2014. Т.10 №3. С.97-106.

70. Липатов С.А., Ловаков А.В. Организационная идентификация и приверженность персонала: сходство и различие // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8, № 2. С. 69-80.

71. Ловаков А.В., Липатов С.А. Организационная идентификация и представления работников об организационной культуре // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2010. № 23. С. 50-54.

72. Луковицкая Е.Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности: дис. … канд. психол. наук. СПб., 1998. 173 с.

73. Магомед-Эминов М. Ш. Позитивная психология человека. М., 2007. 624 с.

74. Мадди С. Теории личности — сравнительный анализ. СПб: Речь, 2002. 539 с.

75. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях [Прогнозирование поведения людей в экстремальных условиях деятельности] //Психологический журнал. 2001. Т. 22, №. 1. С. 16-24.

76. Мандрикова Е. Ю. Увлеченность работой: обзор современных зарубежных исследований // Психология в ВУЗе. 2012, № 6. С. 53-64.

77. Мандрикова Е.Ю. Личностный потенциал в организационном контексте // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 469-490.

78. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2012. № 4. С.2-22.

79. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции произвольной активности человека. М.: Наука, 2001.

80. Мотовилина И.А. Взаимосвязь стратегий преодоления стрессовых ситуаций и установок по отношению к инновациям сборник // Психология саморегуляции в XXI веке / под ред. В.И. Моросановой. Нестор-История Санкт-Петербург, Москва, 2011. С. 384-400.

81. Муздыбаев К. Дилеммы распределения ресурсов // Вестник Санкт-Петербургского Университета. 1992. Т.6 № .1 С.62-69.

82. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Том 1. №2. С. 102-112.

83. Муздыбаев К. Переживание бедности как социальной неудачи: атрибуция ответственности, стратегии совладания и индикаторы депривации // Социологический журнал. 2001. № 1. С.4-25.

84. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. СПб: «Речь», 2012. 392 с.

85. Осин Е.Н. Чувство связности как показатель психологического здоровья и его диагностика // Психологическая диагностика. 2007. №3. С. 22-40.

86. Осин Е. Н. Факторная структура русскоязычной версии шкалы общей толерантности к неопределенности Д. Маклейна // Психологическая диагностика. 2010. № 2. С. 65-86.

87. Осин Е. Н. Измерение позитивных и негативных эмоций: разработка русскоязычного аналога методики PANAS // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9, № 4. С. 91-110.

88. Осин Е.Н., Леонтьев Д.А. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия // Материалы III Всероссийского социологического конгресса. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов. 2008.

89. Осин Е.Н., Рассказова Е.И. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте // Вестник МГУ. Серия 14: Психология. 2013. № 2. С. 147-165.

90. Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Гордеева Т.О. Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций // Организационная психология. 2013. № 1, Т. 3. С. 8-29.

91. Осницкий А.К. Проблемы исследования субъектной активности // Вопросы психологии. 1996. № 1. С. 5-19.

92. Осницкий А.К., Чуйкова Т.С. Саморегуляция активности субъекта в ситуации потери работы // Вопросы психологии. 1999. №1. С. 92-104.

93. Осницкий А.К. Регуляторный опыт, субъектная активность и самостоятельность человека. Часть 1 [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. № 5, Т. 7. URL: http://psystudy.ru

94. Осницкий А.К. Регуляторный опыт, субъективная активность и самостоятельность человека. Часть 2 [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электронный научный журнал. 2009. № 6, Т. 8. URL: http://psystudy.ru

95. Осницкий А.К.Регуляторный опыт как условие саморегуляции и самодеятельности // Российский научный журнал. 2013. №6, Т. 37. С. 108-119.

96. Посохова С.Т. Психология адаптирующейся личности: монография. СПб.: издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. 393 с.

97. Рассказова Е.И., Леонтьев Д.А. Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / под редакцией Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 178-209.

98. Рассказова Е.И. Психологические факторы саморегуляции на разных этапах выполнения учебного задания // Психологический журнал. 2011. Т. 32, № 2. С. 36-47.

99. Рубинштейн С. Л. Учение И. П. Павлова и проблемы психологии // Учение И. П. Павлова и философские вопросы психологии. М., 1952. С. 194—228.

100. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб: Питер, 2003. 512 с.

101. Рубинштейн С.Я. Экспериментальные методики патопсихологии. М.: ЗАО Изд-во Эксмо-Пресс, 1999. 448 с.

102. Сапронов, Д. В. Леонтьев Д. А. Личностный динамизм и его диагностика / Психологическая диагностика. 2007. № 1. С. 66-84.

103. Селигман М. В поисках счастья. Как получать удовольствие от жизни каждый день. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010. 320 с.

104. Сергиенко Е.А. Контроль по ведения: индивидуальные ресурсы субъектной регуляции [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. N 5(7). URL: http://psystudy.ru

105. Сергиенко Е.А., Виленская Г.А., Ковалева Ю.В. Контроль поведения как субъектная регуляция. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. 350 с.

106. Соколова Е.Т. Самосознание и самооценка при аномалиях личности. М.: Изд-во МГУ, 1989. 216 с.

107. Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А., Прокофьева Т.Ю., Кравцова О.А. Психодиагностика толерантности личности. М.: Смысл, 2008. 172с.

108. Сырцова А. Возрастная динамика временной перспективы личности: дис. …. канд. психол. наук. М., 2008 г. 317 с.

109. Тиллих П. Мужество быть / Тиллих П. Избранное. Теология культуры. М.: Юрист, 1995. С. 7—132.

110. Толочек В.А. Профессиональная успешность: «способности» и «ресурсы» в объяснении феномена // Человек. Сообщество. Управление. 2010. № 2. С. 20-38.

111. Толочек В.А. Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. 365 с.

112. Толочек В.А. Социальная успешность человека: внесубъектные и интерсубъектные ресурсы // Изв. Сарат. ун-та. Нов сер. Сер Акмеология образования. Психология развития. 2015. Т.4. вып. 2. Т. 14. С. 115 – 123.

113. Толочек В.А., Винокуров Л.В., Журавлева Н.И. Условия социальной среды как ресурсы профессиональной успешности субъектов // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. № 4. С. 39-54.

114. Толочек В.А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. 320 с.

115. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. 368 с.

116. Хащенко В.А. Модель субъективного экономического благополучия // Психологический журнал. 2005. Т. 26, № 3 С. 38-50.

117. Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т.Ю. Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от неё удовольствие. М.: Когито-центр, 2015. с. 137.

118. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей само-эффективности. Шварцера и М. Ерусалема // Иностранная психология. № 7. 1996. С. 46-56.

119. Шкуратова И.П., Анненкова Е.А Личностные ресурсы как фактор совладания с кризисными ситуациями // Психология кризиса и кризисных состояний. Междисциплинарный ежегодник. 2007. № 4. С. 17-23.

120. Эммонс Р. Психология высших устремлений. Мотивация и духовность личности М.: Смысл, 2004. 416 с.

121. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996. 352 с.

122. Ядов В. А., Киссель А. А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений м попытка их теоретического обоснования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78-87.

123. Ahola K., Hakanen J. Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists // Journal of affective disorders. 2007. Vol. 104, № 1. P. 103-110.

124. Andrews F.M., Withey S.B. Social Indicators of Well-Being. Americans Perceptions of Life Quality. New York: USA Plenum Press, 1976. 209 p.

125. Avey J.B., Luthans F., Jense S.M. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover // Human Resource Management. 2009. Vol.48, № 5. P. 677-693.

126. Avey J.B., Luthans F., Smith R.M., Palmer N.F. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time // Journal of Occupational Health Psychology. 2010. Vol.15, № 1. P. 17-28.

127. Avey J.B., Nimnicht J.L., Pigeon N.G. Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance // Leadership & Organization Development Journal. 2010. Vol. 31, № 5. P. 381-401.

128. Antonovsky A. The Sense of Coherence as a Determinant of Health // Behavioral Health: a Handbook of Health Enhancement and Decease Prevention / ed. by J.D. Matarazzo, N. Miller. New York, 1984. P. 194-202.

129. Antonovsky A. Health promoting factors at work: The sense of Coherence // Psychological Factors at Work and their Relation on Health / ed. by R. Kalimo, M.A. El-Batawi, C.L.Cooper. Geneva: World Health Organization. 1987. P. 153-167.

130. Antonovsky A. The Life Cycle, Mental Health and the Sense of Coherence // Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences. 1985. Vol. 22, № 4. P. 273-280.

131. Ashforth B.E., Mael F.A. Organizational identity and strategy as a context for the individual // Advances in Strategic Management. 1996. Vol. 3. P. 19-64.

132. Baker M.K., Kennedy D.J., Bohle P.L., Campbell D., Wiltshire, J.H., Singh, M.A.F. Core self-evaluation as a predictor of strength training adoption in older adults // Maturitas. 2011. Vol. 68, № 1. P. 88-93.

133. Bakker A.B., Xanthopoulou D. Creativity and Charisma among female leaders: the role of resources and work engagement. The International Journal of Human Resource Management. 2013. Vol. 24, № 14. P. 2760–2779.

134. Bakker A.B., Hakanen J.J., Demerouti E., Xanthopoulou D. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high // Journal of Educational Psychology. 2007. Vol. 99, № 2. P. 274-284.

135. Bakker A.B., Leiter M.P. Work engagement: A handbook of essential theory and research / ed. by A.B. Bakker, M.P Leiter. New York: Psychology Press, 2010. P. 147-163.

136. Bakker A.B., Schaufeli W.B., Sixma H.J., Bosveld W., Van Dierendonck, D. Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners // Journal of Organizational Behavior. 2000. Vol. 21, № 4. P. 425-441.

137. Bakker A.B., Demerouti E., Boer, E., Schaufeli W. B. Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency // Journal of Vocational Behavior. 2003. Vol. 62, № 2. P. 341–356.

138. Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demand-Resources Theory // Work and Well-being: A Complete Reference Guide / ed. by P.Y. Chen, C.L. Cooper. Chichester, UK: Wiley-Blackwell, 2014. Vol. III. P. 37-64.

139. Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources Model: state of art // Journal of Managerial Psychology. 2006. Vol. 22, № 3. P. 309-328.

140. Bakker A.B., Demerouti E. Euwema, M.C. Job resources buffer the impact of job demands on burnout // Journal of Occupational Health Psychology. 2005. Vol. 10. P. 170-80.

141. Bakker A.B., Xanthopoulou D., Demerouti E., Shaufeli W. The role of personal resources in the Job Demands-Resources Model // International Journal of Stress Management. 2007. Vol. 14, №. 2. P. 121-141.

142. Baltes P.B. Theoretical propositions of life-spain developmental Psychology: On the dynamics between growth and decline // Developmental psychology. 1987. Vol. 23. P. 611-626.

143. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change // Psychological Review. 1977. Vol. 84. P. 191-215.

144. Bandura A. Guide for constructing self-efficacy scales // La valutazione dell 'autoeffcacia [The assessment of self-efficacy] / ed. by G.V. Caprara. 2001. P. 15-37.

145. Baron R.M., Kenny D.A. The moderator mediator variable distinction is social-psychological research — Conceptual, strategic and conceptual consideration // Journal of Personality and Social psychology. 1986. Vol 51. P. 1173-1182.

146. Baumeister R.F. Ego depletion and self-regulation failure: A resource model Self Control // Alcoholism: Clinical and Experimental Research. 2003. Vol. 27, № 2. P. 281-284.

147. Baumeister R.F., Campbell J.D., Krueger J.I., Vohs K.D. Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles? // Psychological Science in the Public Interest. 2003. Vol. 4, № 1. P. 1-44.

148. Baumeister R.F., Smart L., Boden, J.M. Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem // Psychological Review. 1996. Vol. 103. P. 5-33.

149. Baumeister R.F., Gailliot M., DeWall C.N., Oaten M. Self-regulation and personality: How interventions increase regulatory success, and how depletion moderates the effects of traits on behavior // Journal of Personality. 2006. Vol. 74. P. 1773-1801.

150. Baumeister R.F., Vohs K.D. Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications / ed. by R.F. Baumeister, K.D. Vohs. New York: Guilford Press, 2004. 574 p.

151. Baumeister R.F., Schmeichel B.J., Vohs K.D. Self-Regulation and executive function: The Self as controlling agent // Social psychology: Handbook of basic principles (2nd ed.) / ed. by A.W.Kruglanski, E.T.Higgins. New York: Guilford Press, 2007. P. 516–539.

152. Best R. G., Stapleton L. M., Downey R. G. Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models // Journal of Occupational Health Psychology. 2005. Vol. 10, № 4. P. 441-451.

153. Benight C.C., Ironson G., Klebe K., Carver C.S., Wynings C., Burnett K., Greenwood D., Baum A., Schneiderman N. Conservation of Resources and coping Self-efficacy predicting distress following a natural disaster: a causal model analysis where the environment meets the mind // Anxiety, Stress, and Coping. 1999. Vol. 12. P. 107-126.

154. Benight C.C., Harper M.L. Coping Self-Efficacy Perceptions as a Mediator Between Acute Stress Response and Long-Term Distress Following Natural Disasters // Journal of Traumatic Stress. 2002. Vol. 15, №. 3. P. 177–186.

155. Blais M.R., Brière N.M. On the mediational role of feelings of self-determination in the workplace: Further evidence and generalization // CIRANO. 2002. File URL: http://www.cirano.qc.ca/files/publications/2002s-39.pdf

156. Bokemeier J.L., Lacy W.B. Job values, rewards, and work conditions as factors in job satisfaction among men and women // The Sociological Quarterly. 1987. Vol. 28, № 2. P. 189–204.

157. Boniwell I., Osin E., Linley A., Ivanchenko G.V. A question of balance: Time perspective and well-being in British and Russian samples // The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice. 2010. Vol. 5, № 1. P. 24-40.

158. Bonnano G.A. Clarifying and extending the construct of adult resilience // American Psychologist. 2005. 60, № 3. P.265-267.

159. Bono J. E., Judge T. A. Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance // European Journal of Personality. 2003. Vol. 17, № 1. P. 5-18.

160. Boudrias J., Desrumaux P., Gaudreau P., Nelson K., Brunet L., Savoie A. Modeling the Experience of Psychological Health at Work: The role of Personal Resources, Social-Organization Resources, and Job Demands // International Journal of Stress Management. 2011. Vol. 18, № 4. P. 372-395.

161. Boudrias J. S., Brunet L., Morin A. J. S., Savoie A., Plunier P., Cacciatore G. Empowering employees: The moderating role of perceived organizational climate andjustice // Canadian Journal of Behavioural Sciences. 2010. Vol. 42. P. 201–211.

162. Bradburn N.M. The structure of psychological well-being. Chicago: Aldine, 1969. 318 p.

163. Braunstein-Bercovitz H., Frish-Burstein S., Benjamin B.A. The role of personal resources in work-family conflict: Implications for young mothers' well-being // Journal of Vocational Bechavior. 2012. Vol. 80. P. 317-325.

164. Budner S. Intolerance of ambiguity as a personal variable // Journal of Personality. 1962. Vol. 30. P. 29-50.

165. Burckhardt C.S., Anderson K.L., Archenholtz B., Haegg O. The Flanagan Quality of Life Scale: Evidence of Construct Validity // Health and Quality of Life Outcomes. 2003. Vol. 1. № 59. P. 1-7.

166. Byrne B.M. Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming. N.Y.: Routledge, 2012. 412 p.

167. Carver C.S., Scheier M.F. Optimism // Handbook of Positive Psychology / ed. by C.R. Snyder, S.J. Lopez. Oxford University Press, 2002. P. 221-244.

168. Carver C.S., Gaines J.G. Optimism, pessimism, and postpartum depression // Cognitive Therapyand Research. 1987. Vol. 11. P. 449-462.

169. Carver C.S., White T.L. Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: the BIS/BAS scales // Journal of personality and social psychology. 1994. Vol. 67, № 2. C. 319-333.

170. Casey B. J., Somerville L. H. Gotlib I. H., Ayduk O., Franklin N T., Askren M.K., Jonides J., Berman MG., Wilson N.L. , Teslovich T, Glover G., Zayas V., Mischel W, Shoda Y. Behavioral and neural correlates of delay of gratification 40 years later // Proceedings of the National Academy of Sciences. 2011. Vol. 108, №. 36. P. 14998-15003.

171. Caza A., Bagozzi R.P., Woolley L., Levy L., Caza, B.B. Psychological capital and authentic leadership // Asia-Pacific Journal of Business Administration. 2010. Vol. 2. No.1. P.53-70.

172. Cole K., Daly A., Mak A. Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital // The Journal of Socio-Economics. 2009. Vol. 28. P.464-474.

173. Coopersmith S. The antecedents of self-esteem. San Francisco: W.H. Freeman, 1968. 283 p.

174. Culbertson S., Fullagar C.J., Mills M.J. Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being // Journal of Occupational Health Psychology. 2010. Vol.15, № 4. P. 421-433.

175. Diener E., Ryan K. Subjective well-being: a general overview // South African Journal of Psychology. 2009. Vol. 39. P. 391-406.

176. Diener E., Emmons R. A., Larsen R. J., Griffin S. The Satisfaction with Life Scale // Journal of Personality Assessment. 1985. Vol. 49. P. 71–75.

177. Diener E., Emmons R. A., 1984 the independence of positive and negative affect // Journal of Personality and social psychology. Vol. 47. P. 1105-1117.

178. Diener E., Wirtz D., Tov W., Kim-Prieto C., Choi D., Oishi S., Bisqas-Diener R. New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings // Social Indicators Research. 2010. Vol. 97. P. 143-156.

179. Diener E., Fujita F. Resources, personal striving, and subjective wellbeing: A nomothetic and ideographic approach // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 68. P. 926-935.

180. Diener E., Suh E.M., Lucas, R.E., Smith H.L. Subjective wellbeing: Three decades of Progress // Psychologycal bulletin. 1999. Vol. 125, № 2. P. 276-302.

181. Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B. The job demands-resources model of burnout // Journal of applied Psychology. 2001. Vol. 86. P. 499-512.

182. Deci E., Rayan R. Self determination theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development and Health // Canadian Psychology. 2008. Vol. 49, № 3. P. 182-185.

183. Dormann C., Fay D., Zapf D., Frese M. A state-trait analysis of job satisfaction: On the effect of core self-evaluations // Applied Psychology: An International Review. 2006. Vol. 55, № 1. P. 27-51.

184. Eagly A., Johannensen-Schmidt M., Van Engen M. Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men // Psychological Bulletin. 2003. Vol. 12, № 4. P. 569-591.

185. Elliott G. R., Eisdorfer C. Conceptual issues in stress research // Stress and human health. 1982. P. 11-24.

186. Eysenck H.J. Four ways five factors are not basic // Personality and Individual Differences. 1992. Vol. 13. P. 667-673.

187. Garrosa E., Moreno-jimez B., Rodriguez-Munoz A., Rodriguez-Garvajal R. Role of stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement // International Journal of Nursing Studies. 2011. Vol. 48. P. 479-489.

188. Gagne´ M., Deci E.L. Self-determination theory and work motivation // Journal of Organizational Behavior. 2005. Vol. 26. P. 331–362.

189. Gagné M., Chemolli E., Forest J., Koestner R. The temporal relations between work motivation and organizational commitment // Psychologica Belgica. 2008. Vol. 48. P. 219-241.

190. Glenn N. D., Taylor P. A., Weaver C. N. Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study // Journal of Applied Psychology. 1977. Vol. 62, № 2. P. 189-193.

191. Goodhart D. E. The effects of positive and negative thinking on performance in acievement situation // Journal of personality and Social Psychology. 1986. Vol. 51, № 1. P. 117-124.

192. Gordeeva T.O., Osin E.N. Optimistic Attributional Style as a predictor of Well-Being and performance in different academic settings // The Human Pursuit of Wellbeing. 2011. P. 159-174

193. Gordon C. L., Baucom D.H. Examining the individual within marriage: Personal strengths and relationship satisfaction // Personal Relationship. 2009. Vol. 16. P. 421-435.

194. Grumer S., Pinquart M. Percieved changes in personal circumstances related to social change // European Psychologist. 2011. Vol. 16, № 1. P. 68-78.

195. Guilford J.P. The nature of human intelligence. New York: McGraw-Hill, 1967. 538 p.

196. Fernet C., Austin S., Trepanier S., Dussault M. How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2013. Vol. 22, № 2. P. 123-137.

197. Field A. Discovering statistics using SPSS. Second edition. London: Sage Publications, 2009. 854 p.

198. Feldt T., Kinnunen U., Mauno S. A mediational model of sense of coherence in the work context: A one-year follow-up study //Journal of Organizational Behavior. 2000. Vol. 21, №. 4. P. 461-476.

199. Flanagan, J. C. A research approach to improving our quality of life // American Psychologist. 1978. Vol. 33. P. 138-147.

200. Fredrickson, B. The broaden-and-build theory of positive emotions // Philosophical transaction. 2004. Vol. 359. P. 1367-1377.

201. Freedy J., Shaw D., Jarrell M., Masters C. Toward understanding of the psychological impact of natural disasters: An application of the Conservation of Resources stress model // Journal of traumatic Stress. 1992. Vol. 5. P. 441-454.

202. Frenkel-Brunswick, E. Intolerance of ambiguity as emotional and perceptual personality variable. // Journal of Personality. 1949. Vol. 18. P. 108-143.

203. French J.R.P., Caplan R. D., Harrison R. V. The mechanisms of job stress and strain. New York: J. Wiley, 1982. 160 p.

204. Folkman S., Schaefer C., Lasarus R. Cognitive processes as mediators of stress and coping // Human stress and cognition: an information-processing approach. Chapter 9 / ed. by V. Hamilton. London: Wiley, 1979. P. 265-298.

205. Frisch M. Quality of Life Therapy. Applying a Life Satisfaction Approach to Positive Psychology and Cognitive Therapy. Wiley: New-Jersey, 2006. 368 p.

206. Funham A., Ribchester T. Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications // Current psychology. 1995. Vol. 14. P. 179-199.

207. Janoff-Bulman R. Assumptive worlds and the stress of traumatic events: Application of the schema construct // Social Cognition. 1989. № 7. P. 113–136.

208. Jerusalem M. Personal Resources, Environmental Constraints, and Adaptational Process: The Predictive Power of a Theoretical stress model // Personal individual Differences. 1993. Vol. 14, № 1. P. 15-24.

209. Jerusalem M., Schwarzer R. Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes // Self-efficacy: Thought control of action / ed. by R. Schwarzer. New York: Hemisphere, 1992. P. 195-213.

210. Johnson J.H, Sarason I.G. Life stressors, depression, and anxiety: Internal-external control as a moderator variable // Journal of Psychosomatic Research. 1978. Vol. 22. P. 205–208.

211. Judge T.A., Locke E.A., Durham C. C.; Kluger A. N. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations // Journal of Applied Psychology. 1998. Vol. 83, № 1. P. 17–34.

212. Judge T.A., Bono J.E., Locke E.A. Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics // Journal of Applied Psychology. 2000. Vol. 85, № 2. P. 237-249.

213. Judge T.A., Bono J.E. Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis // Journal of Applied Psychology. 2001. Vol. 86, № 1. P. 80-92.

214. Judge T. A., Hurst C. Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations // Journal of Applied Psychology. 2007. Vol. 92, № 5. P. 1212-1227.

215. Judge T.A., Erez A., Bono J. E. The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance // Human Performance. 1998. Vol. 11, № 2-3. P 167-187.

216. Judge T.A., Erez A., Bono J.E., Thoresen C. J. Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? // Journal of Personality and Social Psychology. 2002. Vol. 83, № 3. P. 693-710.

217. Haar J.M., Bardoel E.A. Positive spillover from the work—family interface: A study of Australian employees // Asia Pacific Journal of Human Resources. 2008. Vol. 46, № 3. P. 275–287.

218. Hagger M.S., Wood C., Stiff C., Chatzisarantis N.L.D. Ego Depletion and the Strength Model of Self-Control: A Meta-Analysis // Psychological Bulletin. 2010. Vol. 136, № 4. P. 495-525.

219. Hall B.J., Hobfoll S.E., Palmieri P., Canetti-Nisim D., Shapira O., Johnson R. J., Galea S. The psychological impact of impending forced settler disengagement in Gaza: Trauma and posttraumatic growth // Journal of Traumatic Stress. 2008. Vol. 21. P. 22-29.

220. Hackman J.R., Oldham G.R. Development and the Job Diagnostic Survey // Journal of Applied Psychology. 1975. Vol. 60. P. 159-170.

221. Hakanen J. J., Schaufeli W. B., Aholaa K. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement // Work & Stress. 2008. Vol. 22, № 3. P. 224-241.

222. Hakanen J.J., Bakker A.B., Schaufeli W. B. Burnout and work engagement among teachers // Journal of School Psychology. 2006. Vol. 43. P. 495–513.

223. Hakanen J.J., Perhoniemi R., Toppinen-Tanner S. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative, and work-unit innovativeness // Journal of Vocational Behavior. 2008. Vol. 73. P. 78-91.

224. Halbesleben J. R. B., Buckley M. R. Burnout in organizational life // Journal of management. 2004. Vol. 30, № 6. P. 859-879.

225. Hobfoll S., Lilly R.S. Resource Conservation as a Strategy for Community Psychology // Journal of Community Psychology. 1993. Vol. 21. P. 128-148.

226. Hobfoll S. E Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. 1989. Vol. 44. P.513-524.

227. Hobfoll S.E. Social and psychological resources and adaptation // Review of General psychology. 2002. Vol. 6, № 4. P. 307-324.

228. Hobfoll S.E. Conservation of resource caravans and engaged settings // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2011. Vol. 84. P. 116–122.

229. Hobfoll S. Conservation of resources theory: its implication for stress, health, and resilience // The Oxford handbook of stress, health, and coping / ed. by S. Folkman. New York: Oxford University Press, 2011. P. 127-147.

230. Hobfoll S., Shirom A. Stress and burnout in the workplace // Handbook of organization behavior / ed. by R. Golembiewski. New York: Master Dekker, 1993. P. 41-60.

231. Hobfoll S., Johnson R., Hall B., Palmiery P, Canetti-Nisim D, Galea S. Trajectories of Resilience, Resistance and Distress During Ongoing Terrorism: The Case of Jews and Arabs in Israel // Journal of Consulting and Clinical Psychology. 2009. Vol. 1. P. 138-148.

232. Hobfoll S. E., Hall B. J., Canetti-Nisim D., Galea S., Johnson R. J., Palmieri P. Refining our understanding of traumatic growth in the face of terrorism: Moving from meaning cognitions to doing what is meaningful // Applied Psychology: An International Journal. 2007. Vol. 56. P. 345-366.

233. Hobfoll S. E., Canetti-Nisim D, Johnson R. J., Varley J., Palmieri P. A., Galea, S. The association of exposure, risk and resiliency factors with PTSD among Jews and Arabs exposed to repeated acts of terrorism in Israel // Journal of Traumatic Stress. 2008. Vol. 21. P. 9-21.

234. Hobfoll S., Freedy J. Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout // Professional burnout: Recent developments in theory and research / ed. by W. Schaufeli, C. Maslash, T. Marek. Washington, DC: Taylor &Francis, 1993. P. 115-129.

235. Hobfoll S. E., Johnson R. J., Ennis N., Jackson, A. P. Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women // Journal of Personality and Social Psychology. 2003. Vol. 84. P. 632-643.

236. Hobfoll S. E. et al. The combined stress of family life, work, and war in Air Force men and women: A test of conservation of resources theory //International Journal of Stress Management. 2012. Vol. 19, № 3. P. 217.

237. Holmes T. H., Rahe R. H. The social readjustment rating scale // Journal of psychosomatic research. 1967. Vol. 11, № 2. P. 213-218.

238. Holohan C.J., Moos R.H. Life stressors, resistance factors, and improved psychological functioning: An extension of the stress resistance paradigm // Journal of Personality and Social Psychology. 1990. Vol. 58. P. 909-917.

239. Ilic I., Milic I., Arandelovic M. Assessment quality of life: current approaches // Acta Medica Medianae. 2010. Vol. 49, № 4. P.52-60.

240. Ironson G., Wynings C. Schneiderman N., Baum A., Rodriguez M., Greenwood D. Post-traumatic stress symptoms, intrusive thoughts, loss, and immune function after Hurricane Andrew // Psychosomatic Medicine. 1997. Vol. 59. P. 128-141.

241. Kalimo R., Pahkin K., Mutanen P., Toppinen-Tanner S. Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long term predictors // Work & Stress. 2003. Vol. 17, № 2. 109-122.

242. Kalimo R., Pahkin K., Mutanen P. Work and personal resources as long-term predictors of well-being // Stress and Health. 2002. Vol. 18. P. 227–234.

243. Kahn R.L., Byosiere P. Stress in organizations // Handbook of industrial and organizational psychology / ed. by M.D. Dunnette, L.M. Hough. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press, 1992. Vol. 3 (2nd ed.). P. 571-650.

244. Kahneman D. Choices, values and frames / D. Kahneman, A. Tversky. – New York: Cambridge University Press, 2000. 840 p.

245. Kashdan, T. B., Steger M., F. Challenges, Pitfalls and Aspirations for Positive Psychology // K.M. Sheldon, T.B. Kashdan, M. F. Steger. Designing Positive Psychology: Taking Stock and Moving Forward. USA: Oxford University Press, 2011. P. 9-21.

246. Kashdan T.B. Psychological flexibility as a fundamental aspect of health // Clinical Psychological Review. 2010. Vol. 30, № 7. P. 865-878

247. Kobasa S.C. Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness // Journal of Personality and Social Psychology. 1979. Vol 37. P. 1-11. Vol. 42. P. 168-177.

248. Kristensen T.S. Job stress and cardiovascular disease: A theoretic critical review // Journal of Occupational Health Psychology. 1996. Vol. 1 P. 246–260.

249. Kuhnel J., Sonnentag S., Bledow B. Resources and time pressure as day level antecedence of work engagement // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2012. Vol. 85. P. 181-198.

250. Kuvaas B. A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees // Employee Relations. 2009. Vol. 31, № 1. P.39 – 56.

251. Lam C.F., Gurland S.T. Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? // Journal of Research in Personality. 2008. Vol. 42. P. 1109–1115.

252. Lazarus R.S. Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer, 1984. 460 p.

253. Lee R. T., Ashforth B. E. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout //Journal of applied Psychology. 1996. Vol. 81, №. 2. P. 123-133.

254. Leventhal H., Mora P.A. Predicting outcomes or modeling process? Commentary on the Health Action Process Approach // Applied Psychology: An International Review. 2008. Vol. 57, № 1. P. 51-65.

255. Lindorff M. Job Satisfaction and Gender in the APS: Who'd want to be a Male? // Australian Journal of public administration. 2008. Vol. 1. P. 58-74.

256. Llorens S., Schaufeli W.B., Bakker A.B., Salanova M. Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist // Computers in Human Behavior. 2007. Vol. 23. P. 825-841.

257. Llorens S., Bakker A.B., Schaufeli W.B., Salanova M. Testing the Robustness of the Job Demands–Resources Model // International Journal of Stress Management by the American Psychological Association. 2006. Vol. 13, № 3. P. 378–391.

258. Locke E.A. What is job satisfaction? // Organizational Behavior and Human Perfomance. 1969. Vol. 4. P. 309-336.

259. Lorente L., Salanova M., Martinez, I.M., Vera, M. How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective // International Journal of Psychology. 2014. Vol. 49, № 3. P. 200-207.

260. Luthans, F., Luthans, L.K., Luthans, B.C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital // Business Horizons. 2004. Vol. 41, № 1. P. 45-50.

261. Luthans F., Youssef C. M. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage // Organizational dynamics. 2004. Vol. 33, № 2. P. 143-160.

262. Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J. Psychological capital. Oxford, UK: Oxford University Press, 2006. 256 p.

263. Luthans F., Avolio B.J., Avey J.B., Norman S. M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology. 2007. Vol. 60, № 3. P. 541-572.

264. Luthans F., Avey J.B., Avolio B.J. Peterson The Development and Resulting Performance Impact of Psychological Capital // Human Development Resources Quarterly 2010. Vol. 21, № 1. P. 41-67.

265. Luthans F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths // Academy of Management Executive. 2002. Vol. 16. P. 57-72.

266. Luthans F., Avey J.B., Avolio B.J., Norman S.M., Combs G.M. Psychological capital development: toward a micro-intervention // Journal of Organizational Behavior. 2006. Vol. 27. P. 387-393.

267. Luthans F., Avey J.B., Patera J.L. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital // Academy of Management Learning & Education. 2008. Vol. 7. P. 209–221.

268. Luthans F., Norman S. M., Avolio B.J., Avey J.B. The mediating role of Psychological Capital in the supportive organizational climate- employee performance relationship // Journal of Organizational Behavior. 2008. Vol. 29, № 2. P. 219–238.

269. Luthans F., Vogelgesang G.R., Lester P.B. Developing the Psychological Capital of Resiliency // Human Resource Development Review. 2006. Vol. 5, № 1. P. 25-44.

270. Luthar S.S., Cicchetti D. The construct of resilience: Implications for interventions and social policies // Development and Psychopathology. 2000. Vol. 12, № 4. P. 857-885.

271. Lyubomirsky S., King L., Diener E. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success // Psychological Bulletin. 2005. Vol. 131, № 6. P. 803-805.

272. Lyubomirsky S. The HOW of happiness: A practical approach to getting the life you want. Penguin, 2007. 384p.

273. Lykken D., Tellegen A. Happiness Is a Stochastic Phenomenon // Psychological Science. 1996. Vol. 7, № 3. P.186-189.

274. Maddi, S. Hardiness: An Operationalization of existential Courage // Journal of Humanistic Psychology. 2004. Vol. 44, № 3. P.279-298.

275. Maddi S. The Story of Hardiness: 20 Years of Theorizing, Research and Practice // Consulting Psychology Journal. 2001. Vol. 54. P. 173-185.

276. Maddi S.R., Khoshaba D.M. Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you. New York: AMACOM, 1984. 240 p.

277. Maddi S.R., Khoshaba D.M. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessmentю 1994. Vol. 63, № 2. P. 265-274.

278. Maddi S.R., Khoshaba D.M. Personal Views Survey III-R: Test development and internet instruction manual. Newport Beach, CA: Hardiness Institute, 2001.

279. Maddi S.R., Kahn S., Maddi K. The Effectiveness of Hardiness Training // Consulting Psychology Journal. Practice and Reseach. 1998. Vol. 50, № 2. P. 78-86.

280. Maddi S.R. Hardiness training at Illinois Bell Telephone // Health promotion evaluation. 1987. P. 101—115.

281. Maddi S., Harvey R., Khoshaba D., Lu J., Persico M., Brow M. The Personality Construct of Hardiness III: Relationships with Repression, Innovativeness, Authoritarianism and Performance // Journal of Personality. 2006. Vol. 74, № 32. P. 575—598.

282. Magnusson D. Individual development: a holistic integrated model // Linking lives and contexts: Perspectives on the ecology of human development / P. Moen, G.H. Elder Jr., K. Lusher (Eds.) Washington (DC): APA, 1995. P. 19-60.

283. Majer J.M., Jason L.A., Ferrari J.R., Bradley D.O., North C.S. Is Self-Mastery Always a Helpful to Optimism and Abstinence Self-Efficacy? // The American Journal of Drug and Alcohol Abuse. 2003. Vol. 2. P. 385-399.

284. Ma¨kikangas A., Kinnunen U. Psychosocial work stressors and well-being: Selfesteemand optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. Personality andIndividual Differences. 2003. Vol. 35. P. 537–557.

285. Maslash D., Schaufeli W. B., Leiter M.P. Job burnout // Annual Review of Psychology. 2001. Vol. 52. P. 397-422.

286. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. The Maslach Burnout Inventory (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996. mindgarden.com.

287. Masten A.S. Ordinary magic: Resilience processes in development // American Psychologist. 2001. Vol. 56 P. 227-239.

288. Mastenbroek N.J.J.M., Jaarsma A.D.C., Scherpbier A.J.J.A., van Beukelen P., Demerouti E. The role of personal resources in explaining well-being and objective performance: a study among young veterinary professionals // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2014. Vol. 23, № 2. P. 190-202.

289. Mauno S., Kinnunen U., Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study // Journal of Vocational Behavior. 2007. Vol. 70. P. 149-171.

290. McDougall L., Drummond P.D. Personal resources moderate the relationship between work stress and psychological strain of submariners // Military Psychology. 2010. Vol. 22. P. 385–398.

291. McGue M., Christensen K. Genetic and environmental contributions to depression symptomatology: evidence from Danish twins 75 years of age and older // Abnormal Psychology. 1997. Vol. 106, № 3. P. 439-448.

292. McLain D. L., The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity // Educational and Psychological Measurement. 1993. Vol. 53. P.183–189.

293. Meyer J.P., Allen N.J. Testing the «side-bet theory» of organizational commitment: Some methodological consideration // Journal of Applied Psychology. 1984. Vol. 69, № 3. P. 372-378.

294. Mitchell R.E., Hodson C.A. Coping and social support among battered women: An ecological perspective // Stress, social support, and women / ed. by S. Hobfoll. Washington, DC: Hemisphere, 1986. P. 153–168.

295. Mischel W., Shoda Y., Rodrigues M.L. Delay of Gratification in Children // Science, New Series. 1989. Vol. 244, № 4907. P. 933-938.

296. Moffitt T.E., Arseneault L., Belsky D., Dickson N., Hancox R.J., Harrington H.L., Houts R., Richie P., Roberts B.W., Ross S., Sears M.R., Thomson W. M., Caspi A.A. Gradient of childhood self-control predicts health, wealth, and public safety // Proceedings of the National Academy of Sciences. 2011. Vol. 108, № 7. P. 2693-2698.

297. Moliner C., Martinez-Tur. V., Peiro J., Ramos J., Cropanzano R. Perceived reciprocity and Well-being at work in non-professional employees: fairness or self-interest? // Stress and Health. 2013. Vol. 29. P. 31-39.

298. Morf C.C., Rhodewalk F. Narcissism and self-evaluation maintenance: Explorations in object relations // Personality and Social Psychology Bulletin. 1993. Vol. 19. P. 668-676.

299. Nelson D.L., Simmons B.L. Health psychology and work stress: A more positive approach // Handbook of occupational health psychology / ed. by J.C. Quick, L.E. Tetrick. Washington, DC: American Psychological Association, 2003. P. 97–119.

300. Oginska-Bulik N. The Role of Personal Resources and social Resources in the preventing adverse health outcomes in employees of uniformed professions // International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health. 2005. Vol. 18, № 3. P. 233-240.

301. Parkes C.M. Seeking and finding a lost objects: Evidence from recent studies of the reaction to bereavement // Social Science and Medicine. 1970. Vol. 4. P. 187–201.

302. Pierce J.L., Gardner D.G. Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organizational-based self-esteem literature // Journal of Management. 2004. Vol. 30. P. 591– 622.

303. Pierce J.L., Gardner D.G., Cummings L.L., Dunham R. B. Organizational-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation // Academy of Management Journal. 1989. Vol. 32. P. 622–648.

304. Pearlin L.I., Schooler C. The Structure of Coping // Journal of Health and Social Behavior. 1978. Vol. 19. P. 2-21.

305. Peterson C., Seligman, M.E.P. Character strengths and virtues: A handbook and classification. New York: Oxford University Press/Washington, DC: American Psychological Association, 2004. 816 p.

306. Pettit N.C., Yong K., Spataro S.E. Holding your place: Reactions to the prospect of status gains and losses // Journal of Experimental Social Psychology. 2010. Vol. 46. P. 396–401.

307. Preacher K.J., Rucker D., Hayes A.F. Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions // Multivarite bechavioral research. 2007. Vol. 42, № 1. P. 185-227.

308. Richer S.F., Blanchard C., Vallerand R.J. A Motivational Model of Work Turnover // Journal of Applied Social Psychology. 2002. Vol. 32, № 10. P. 2089–2113.

309. Rotter J.B. Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement // Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1975. Vol. 43. P. 56–67.

310. Ryan R. M., Frederick C. M. On energy, personality and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being // Journal of Personality. 1997. Vol. 65, №. 3. P. 529-565.

311. Ryan R. M., Deci E. L. To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being // Annual Review of Psychology. 2001. Vol. 52. P.141-166.

312. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // American Psychologist. 2000. Vol. 55. P. 68-78.

313. Richardson, G.E. The meta-theory of resilience and resiliency // Journal of Clinical Psychology. 2002. Vol. 58. P. 307-321.

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

315. Ryff C., Keyes C. The structure of psychological well-being revisited // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69. P. 719–727.

316. Rutter M. Psychosocial resilience and protective mechanisms // American Journal of Orthopsychiatry. 1987. Vol. 57, № 3. P. 316–331.

317. Rush M.C., Schoael W.A., Barnard S.M. Psychological resiliency in the public sector: "Hardiness" and pressure for change // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 46, № 1. P.17-39.

318. Sadman C.A., Rini C.K, Dunkel-Schetter C., Wadhwa P.D. Psychological adaptation and birth outcomes: The role of Personal Resources, Stress, and Sociocultural Context in Pregnancy // Health Psychology. 1999. V. 18, № 4. P. 333-345.

319. Saks A.M. Antecedents and consequences of employee engagement // Journal of Managerial Psychology. 2006. Vol. 21, № 6. P. 600-619.

320. Salanova M., Schaufeli W.B., Xanthoupoulou D., Bakker A.B. Gain spirals of resources and work engagement. // Work engagement: A handbook of essential theory and research / ed. by A.B. Bakker, M.P. Leiter. New York: Psychology Press, 2010. P. 118-131.

321. Sauter S. L., Murphy L.R. (Ed) Organizational risk factors for job stress. Washington, DC, US: American Psychological Association, 1995. 400p.

322. Sedikides C. Rudich E.A., Gregg A.P., Kumashiro M., Rusbult C. Are normal narcissists psychologically healthy? Self-esteem matters // Journal of Personality and Social Psychology. 2004. Vol. 87, № 3. P. 400-416.

323. Seligman M.E.P. Learned optimism. New York: Pocket books, 1998. 336p.

324. Seligman M.E.P., Peterson C., Kaslow N. J., Tanenbaum R.L., Alloy L.B., Abramson L.Y. Attributional style and depressive symptoms among children // Journal of Abnormal Psychology. 1984. Vol. 93. P. 235-238.

325. Seligman M. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy // Handbook of positive psychology / ed. by C.R. Snyder, S. Lopez. 2002. Vol. 2. P. 3-12.

326. Semmer N., Zapf D., Greif S. Shared job strain. A new approach for assessing the validity of job stress measurements // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1996. Vol. 69, № 3. P. 293-310.

327. Siebert A. The resiliency advantage: master change, thrive under pressure, and bounce back from setbacks. The Practical Psychology Press. 2005. 239 p.

328. Scheier M. F., Carver C. S. Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies // Health Psychology. 1985. Vol. 4, № 3. 219–247.

329. Scheier M.F., Carver C.S., Bridges M.W. Optimism, pessimism, and psychological well-being // Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice / ed. by E.C. Chang. Washington, DC, US: American Psychological Association, 2001. P. 189-216.

330. Schroder K.E.E. Self-regulation competence in coping with chronic disease. Berlin: Waxman, 1997. 280 p.

331. Schaufeli W., Bakker A. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study // Journal of Organisational Behaviour. 2004. Vol. 25. P. 293-315.

332. Schaufeli W.B. Salanova M. How to improve work engagement? // The handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and

practice / ed. by S. Albrecht Northampton, MA: Edwin Elgar, 2010. P. 399-415.

333. Schaufeli W., Bakker A. Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Utrecht, Netherlands: Occupational Health Psychology Unit. 2003. 58 p.

334. Shaufeli W.B., Bakker A.B., Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study // Educational and Psychological Measurement. 2006. Vol. 66. P. 701-716.

335. Schaufeli W., Enzmann D. The burnout companion to study and practice: A critical analysis. – CRC press, 1998. 224 p.

336. Schaufeli W.B., Martínez I.M., Pinto A.M., Salanova M., Bakker A.B. Burnout and engagement in university students: A cross-national study // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2002. Vol. 33, № 5. P. 464-481.

337. Schaufeli W.B., Taris T., Van Rhenen. Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? // Applied Psychology: An International Review. 2008. Vol. 57, № 2. P. 173-203.

338. Schaufeli W.B., Taris T. W. Bakker A.B. It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively // The long work hours culture. Causes, consequences, and choices / ed. by R.J. Burke, C.L. Cooper. Bingley U.K., 2008. P. 203-226.

339. Sheldon K.M., Kashdan T.B., Steger M.F. Designing Positive Psychology: Taking Stock and Moving Forward. USA: Oxford University Press, 2011. 457p.

340. Schroder K.E.E., Schwarzer R. Do partner's personality resources add to the prediction of patients' coping and quality of life? // Psychology and Health. 2001. Vol. 16. P. 139-159.

341. Schumm J.A., Briggs-Phillips M., Hobfoll S. E. Cumulative interpersonal traumas and social support as risk and resiliency factors in predicting PTSD and depression among inner-city women // Journal of Traumatic Stress. 2006. Vol. 19. P. 825–836.

342. Schuur van W. H., Kruijtbosch M. Measuring subjective well-being: Unfolding the Bradburn Affect Balance Scale // Social Indicators Research. 1995. Vol. 36, № 1. P. 49-74.

343. Schwarzer R. Self-regulatory processes in the adoption and maintenance of health behaviors. The role of optimism, goals, and threats // Journal of Health Psychology. 1999. Vol. 4. P. 115-127.

344. Schwarzer R., Hallum S. Perceived teacher's self-efficacy as a precictor of job stress and burnout: mediation analysis. // Applied Psychology: An International Review. 2008. Vol. 57. P. 152-171.

345. Sirgy M.J., Michalos A.C., Ferris A.L., Easterlin R.A., Patrick D., Pavot W. The quality of life (QOL) research movement: past, present and future // Social Indicators Research. 2006. Vol. 76. P. 343-466.

346. Skinner E. A., Edge K. Self-determination, coping, and development // Self-determination theory: extensions and applications / ed. by E.L. Deci, R.M. Ryan Rochester, NY: University of Rochester Press, 2002. P. 297-337.

347. Snyder C.R., Irving L.M., Anderson J.R. Hope and health // Handbook of social and clinical psychology / ed. by C.R. Snyder. Oxford: Oxford University Press, 1991. P. 295–305.

348. Spector P.E. Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences. Thousand Oaks. CA: Sage, 1997. 104 p.

349. Steyn M., Schumm J.A., Vodopianova M., Hobfoll S.E., Lilly R. The impact of the Russian transition on psychosocial recourses and psychological distress // Journal of Community Psychology. 2003. Vol. 31, № 2. P. 113-127.

350. Sumer N., Karanci A.N., Berument S.K., Gunes H. Personal resources, coping self-efficacy, and quake exposure as predictors of psychological disterss following the earthquake in Turkey // Journal of Traumatic Stress. 2005. Vol. 18, № 4. P. 331-342.

351. Tabachnick B.G., Fidell L.S. Using multivariate statistics. Boston, MA: Pearson Education. 2007. 980 p.

352. Tangney J.P., Baumeister R.F., Boone A.L. High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success // Journal of Personality. 2004. Vol. 72. №. 2. P. 271-324.

353. Tedeschi R.G., Park C.L., Calhoun L.G. Posttraumatic growth: positive changes in the aftermath of crisis (The Lea Series in Personality and Clinical Psychology). Lawrence Erlbaum, 1998. 268 p.

354. Tellegen A., Lykken D. T., Bouchard T. J., Jr., Wilcox K. J., Segal N. L., Rich S. Personality similarity in twins reared apart and together // Journal of Personality and Social Psychology. 1988. Vol. 54. P. 1031-1039.

355. Turner R.J., Taylor J., Gundy K. Personal resources and depression in the transition to adulthood: ethic comparison // Journal of Health and Social Behavior. 2004. Vol. 45. P. 34-52

356. Tugade M.M., Frederickson B.L. Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences // Journal of Personality and Social Psychology. 2004. Vol. 86. P. 320–333.

357. Thoits P.A. Stressors and Problem-Solving: The individual as psychological activist // Journal of Health and Social Behavior. 1994. Vol. 35. P. 143-159.

358. Tversky A., Kahneman D. The framing decisions and the psychology of choice // Science. 1981. Vol. 24. P. 453-458.

359. Van der Doef M., Maes S. The Job Demand-Control-(Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of research // Work & Stress. 1999. Vol. 13. № 2. P. 87-114.

360. Van den Broeck A., De Cuyper N., De Witte H., Vansteenkiste M. Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2010. Vol. 19. P. 735–759.

361. Walumbwa F.O., Peterson S.J., Avolio B.J., Hartnell C.A. An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance // Personal Psychology. 2010. Vol. 63, № 4. P. 937-963.

362. Watson D., Clark L A., Carey G. Positive and negative affectivity and their relation to anxiety and depressive disorders // Journal of Abnormal Psychology. 1988. Vol. 97, № 3. P. 346-353.

363. Watson D., Wiese D., Vaidya J., Tellegen A. The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence // Journal of personality and social psychology. 1999. Vol. 76, № 5. P. 820.

364. Warr P.B. Age and occupational well-being // Psychology and Aging. 1992. Vol. 7. P. 37-45.

365. Westman M., Hobfoll S.E., Shoshi C., Davidson O.B., Laski S. Organizational stress through the lens of Conservation of Resources (COR) theory // Exploring interpersonal dynamics / ed. by P.L. Perrewé, D.C. Ganster. US: Elsevier Science. JAI Press, 2005. P. 167-220.

366. Wells J. D., Hobfoll S. E., Lavin J. When it rains, it pours: The greater impact of resource loss compared to gain on psychological distress // Personality and Social Psychology Bulletin. 1999. Vol. 25. P. 1172-1182.

367. Wilson W. Correlates of avowed happiness // Psychological bulletin. 1967. Vol. 67. P. 294-306.

368. Wise D., Stake J. E. The moderating roles of personal and social resources on the relationship between dual expectations (for instrumentality and expressiveness) and weil-Being // The Journal of Social Psychology. 2002. Vol. 142, № 1. P. 109-119.

369. Wrzesniewski A., Dutton J.E. Crafting a Job: revisioning employees as active crafters of their work // Academy of Management Review. 2001. Vol. 26, № 2. P. 179-201.

370. Xanthopoulou D., Bekker A.B., Demerouti E., Schaufeli W.B. Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement // Journal of Vocational Behavior. 2009. Vol. 74. P. 235-244.

371. Xanthopoulou D., Bakker A. B., Demerouti E., Schaufeli W. B. The role of personal resources in the job demands–resources model // International Journal of Stress Management. 2007. Vol. 14. P. 121–141.

372. Xanthopoulou D., Bakker A., Demerouti E., Schaufeli W. Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2009. Vol. 82. P. 183–200.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Тестовая батарея исследования функций личностных ресурсов в ситуации экономического кризиса.

В последнее время у всех на устах мировой финансовый кризис. Исследовательская группа с факультета психологии МГУ под руководством проф. Д.А. Леонтьева проводит исследование, цель которого – выявить, насколько кризис отражается на жизни и на переживаниях разных групп населения. Просим Вас уделить время заполнению предложенной анкеты и набора психологических опросников. Заранее благодарны Вам за помощь.

1. Ваше имя или псевдоним _____

2. Пол **[ ]** мужской **[ ]** женский

3. Возраст _____

4. Семейное положение
[ ] женат (замужем)
[ ] разведен
[ ] холост (не замужем)
[ ] вдовец (вдова)

5. Наличие детей
[ ] нет
[ ] один
[ ] двое
[ ] трое и более

6. Профессиональный статус:
[ ] частный предприниматель
[ ] собственник бизнеса
[ ] наемный работник негосударственного сектора
[ ] государственный служащий
[ ] работник бюджетной сферы
[ ] пенсионер
[ ] неработающий
[ ] учащийся
[ ] другое_____

7. Образование
[ ] неполное среднее
[ ] среднее общее
[ ] среднее профессиональное
[ ] неоконченное высшее

[ ] высшее
[ ] два или более высших
[ ] ученая степень

8. Каково финансовое положение вашей семьи:
[ ] еле сводим концы с концами;
[ ] хватает на самое необходимое;
[ ] можем делать крупные покупки;
[ ] можем ни в чем себе не отказывать;
[ ] можем делать значительные накопления.

9. Финансовое состояние вашей семьи зависит от меня:
[ ] полностью
[ ] в основном
[ ] частично
[ ] в незначительной степени
[ ] не зависит

10. За последние полгода Ваши профессиональные перспективы (доходы, карьера, профессиональное образование)
[ ] заметно улучшились
[ ] слегка улучшились
[ ] не изменились
[ ] слегка ухудшились
[ ] заметно ухудшились
[ ] затрудняюсь ответить

11.Ваши реальные доходы за последние полгода:
[ ] не изменились
[ ] уменьшились
[ ] увеличились

12. Последние полгода Вы чувствуете себя:
[ ] лучше, чем раньше
[ ] так же хорошо, как раньше
[ ] нормально, как всегда
[ ] так же плохо, как раньше
[ ] хуже, чем раньше
[ ] по разному, неустойчиво

13.В этом году Ваши возможности для отдыха:
[ ] лучше, чем раньше
[ ] такие же, как раньше
[ ] хуже, чем раньше
[ ] затрудняюсь ответить

14. Количество употребляемого вами алкоголя(иных стимуляторов):
[ ] возросло
[ ] уменьшилось
[ ] никогда не употреблял
[ ] без изменений
[ ] другое_____

15. На Ваш взгляд, на сколько экономический кризис повлиял на Вашу жизнь:
[ ] сильно повлиял
[ ] отчасти повлиял
[ ] вряд ли повлиял
[ ] никак не повлиял
[ ] затрудняюсь ответить

Тест диспозиционного оптимизма

(LOT, Scheier, Carver, 1985, Гордеева и соавт., 2010)

Оптимизм в этом понимании представляет собой обобщенные ожидания того, что в будущем будут скорее происходить хорошие события, чем плохие; пессимизм же предполагает выраженность более негативных ожиданий относительно будущего.

Пожалуйста, будьте искренни и точны, настолько насколько это возможно. Постарайтесь отвечать так, чтобы ответ на один вопрос не зависел от ответа на другие. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Отвечайте в соответствии с тем, что чувствуете Вы, а не исходя из того, как ответили бы, по Вашему мнению, большинство людей.	Не согласен	Скорее не согласен	Ни да, ни нет	Скорее согласен	Согласен полностью
1. В неопределенных ситуациях я обычно верю, что все будет хорошо.					
2. Я мало верю в то, что будущее будет хорошим.					
3. Я всегда с оптимизмом смотрю в будущее.					
4. От будущего я не жду ничего особенно хорошего.					
5. В целом, я ожидаю, что со мной произойдет больше хорошего, чем плохого.					
6. Я не очень надеюсь на то, что все сложится так, как я хочу.					
7. Я верю в то, что все что происходит – к лучшему.					
8. Если что-то плохое может случиться со мной, то оно случится.					
9. Я всегда во всем ищу позитив.					
10. Я редко надеюсь на то, что со мной произойдет что-то хорошее.					
11. Я верю, что в будущем у меня все будет хорошо.					
12. Я не строю особенно оптимистических планов на будущее.					
13. Я верю, что в жизни у меня будет больше хорошего, чем плохого.					
14. Я думаю, что мое будущее вряд ли будет лучше настоящего.					

Тест смысложизненных ориентаций (СЖО, Леонтьев, 1992)

Включает пять субшкал: цели в жизни, процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни, результативность жизни или удовлетворенность самореализацией, локус контроля Я, локус контроля — жизнь или управляемость жизни.

Инструкция: Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача — выбрать одно из двух утверждений, которое, по В ашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1, 2, 3, в зависимости от того, насколько Вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения на Ваш взгляд одинаково верны).

1. Обычно мне очень скучно.	3 2 1 0 1 2 3	Обычно я полон энергии.
2. Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей.	3 2 1 0 1 2 3	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной.
3. В жизни я не имею определенных целей и намерений.	3 2 1 0 1 2 3	В жизни я имею очень ясные цели и намерения.
4. Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной.	3 2 1 0 1 2 3	Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной.
5. Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие.	3 2 1 0 1 2 3	Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие.
6. Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться.	3 2 1 0 1 2 3	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами.
7. Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал.	3 2 1 0 1 2 3	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал.
8. Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов.	3 2 1 0 1 2 3	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни.
9. Моя жизнь пуста и неинтересна.	3 2 1 0 1 2 3	Моя жизнь наполнена интересными делами.
10. Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной.	3 2 1 0 1 2 3	Если бы мне пришлось сегодня подводить итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла.
11. Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе.	3 2 1 0 1 2 3	Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас.
12. Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство.	3 2 1 0 1 2 3	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности.
13. Я человек очень обязательный.	3 2 1 0 1 2 3	Я человек совсем не обязательный.
14. Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию.	3 2 1 0 1 2 3	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств.
15. Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком.	3 2 1 0 1 2 3	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком.
16. В жизни я еще не нашел своего призвания и ясных целей.	3 2 1 0 1 2 3	В жизни я нашел свое призвание и цели.
17. Мои жизненные взгляды еще не определились.	3 2 1 0 1 2 3	Мои жизненные взгляды вполне определились.
18. Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни.	3 2 1 0 1 2 3	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни.
19. Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею.	3 2 1 0 1 2 3	Моя жизнь не подвластна мне и она управляется внешними событиями.
20. Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение.	3 2 1 0 1 2 3	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания.

Тест жизнестойкости

(Maddi, Khoshaba, 2001, Леонтьев, Рассказова, 2006)

Направлен на диагностику системы диспозиций, способствующих преодолению стресса. Включает три шкалы: вовлеченность, контроль и принятие риска.

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, отмечая галочкой тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение.

№	**Вопросы**	*нет*	*скорее нет, чем да*	*скорее да, чем нет*	*да*
1	Я часто не уверен в собственных решениях.	☐	☐	☐	☐
2	Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела.	☐	☐	☐	☐
3	Часто, даже хорошо выспавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели.	☐	☐	☐	☐
4	Я постоянно занят, и мне это нравится.	☐	☐	☐	☐
5	Часто я предпочитаю «плыть по течению».	☐	☐	☐	☐
6	Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств.	☐	☐	☐	☐
7	Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой распорядок дня.	☐	☐	☐	☐
8	Непредвиденные трудности порой совершенно утомляют меня.	☐	☐	☐	☐
9	Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо.	☐	☐	☐	☐
10	Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня.	☐	☐	☐	☐
11	Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным.	☐	☐	☐	☐
12	Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня.	☐	☐	☐	☐
13	Лучше синица в руках, чем журавль в небе.	☐	☐	☐	☐
14	Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым.	☐	☐	☐	☐
15	Я предпочитаю ставить перед собой трудно достижимые цели и добиваться их.	☐	☐	☐	☐
16	Иногда меня пугают мысли о будущем.	☐	☐	☐	☐
17	Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал.	☐	☐	☐	☐
18	Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль.	☐	☐	☐	☐
19	Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете.	☐	☐	☐	☐
20	Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми.	☐	☐	☐	☐
21	Испытав поражение, я буду пытаться взять реванш.	☐	☐	☐	☐
22	Я люблю знакомиться с новыми людьми.	☐	☐	☐	☐

№	Вопросы	*нет*	*скорее нет, чем да*	*скорее да, чем нет*	*да*
23	Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересного.	☐	☐	☐	☐
24	Мне всегда есть чем заняться.	☐	☐	☐	☐
25	Я всегда могу повлиять на результат того, что происходит вокруг.	☐	☐	☐	☐
26	Я часто сожалею о том, что уже сделано.	☐	☐	☐	☐
27	Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучших времен.	☐	☐	☐	☐
28	Мне трудно сближаться с другими людьми.	☐	☐	☐	☐
29	Как правило, окружающие слушают меня внимательно.	☐	☐	☐	☐
30	Если бы я мог, я бы многое изменил в прошлом.	☐	☐	☐	☐
31	Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен.	☐	☐	☐	☐
32	Мне кажется, жизнь проходит мимо меня.	☐	☐	☐	☐
33	Мои мечты редко сбываются.	☐	☐	☐	☐
34	Неожиданности дарят мне интерес к жизни.	☐	☐	☐	☐
35	Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны.	☐	☐	☐	☐
36	Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни.	☐	☐	☐	☐
37	Мне не хватает упорства закончить начатое.	☐	☐	☐	☐
38	Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной.	☐	☐	☐	☐
39	У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы.	☐	☐	☐	☐
40	Окружающие меня недооценивают.	☐	☐	☐	☐
41	Как правило, я работаю с удовольствием.	☐	☐	☐	☐
42	Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей.	☐	☐	☐	☐
43	Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются.	☐	☐	☐	☐
44	Друзья уважают меня за упорство и непреклонность.	☐	☐	☐	☐
45	Я охотно берусь воплощать новые идеи.	☐	☐	☐	☐

Опросник толерантности к неопределенности

(MSTAT — I, McLain, 1993, Луковицкая, 1998)

Разработан для оценки толерантности к неопределенности как способности переносить неопределенные и неоднозначные ситуации.

Инструкция: Оцените, насколько Вы считаете данные высказывания верными в отношении себя. При оценке используйте следующую шкалу:

совершенно не согласен 1_____4_____7 полностью согласен

что-то среднее

	1	2	3	4	5	6	7
1. Я плохо выношу неопределенные ситуации.							
2. Мне бывает трудно реагировать на неопределенные события.							
3. Думаю, что новые ситуации более опасны, чем привычные.							
4. Меня привлекают ситуации, которые можно по-разному истолковать.							
5. Я бы предпочел избежать решения проблем, которые необходимо рассматривать с разных точек зрения.							
6. Я пытаюсь избежать неопределенных событий.							
7. Я хорошо справляюсь с неопределенными ситуациями.							
8. Я предпочитаю привычные ситуации (новым).							
9. Вопросы, которые нельзя рассматривать только с одной точки зрения, несколько пугают меня.							
10. Я избегаю ситуаций, которые слишком трудны для моего понимания.							
11. Я терпим к неопределенным ситуациям.							
12. Мне доставляет удовольствие решение проблем, которые довольно сложны и неопределенны.							
13. Я пытаюсь избегать проблем, которые не имеют единственного «лучшего» решения.							
14. Я часто ищу что-либо новое и не стараюсь сохранять все по-старому в своей жизни.							
15. Я обычно предпочитаю новизну, нежели привычное.							
16. Мне не нравятся неопределенные ситуации.							
17. Некоторые проблемы так сложны, что попытка понять их доставляет удовольствие.							
18. Я вовсе не переживаю, когда приходится искать выход в неожиданной ситуации.							
19. Мне нравится заниматься проблемными ситуациями, которые своей сложностью ставят в тупик некоторых людей.							
20. Мне трудно делать выбор, когда результат не ясен.							
21. Мне доставляет удовольствие удивляться время от времени.							
22. Я предпочитаю ситуацию, в которой есть некоторая неопределенность.							

Опросник общей самоэффективности

(OOSE, Шварцер и соавт., 1996)

Измеряет общую уверенность в своих силах добиться поставленной цели.

Инструкция: Пожалуйста, внимательно прочтите приводимые ниже утверждения и отметьте ответ наиболее подходящий для Вас.

	абсолютно неверно	едва ли верно	скорее всего верно	совершенно верно
1. Если я как следует постараюсь, то я всегда найду решение даже сложным проблемам.	1	2	3	4
2. Если мне что-либо мешает, то я все же нахожу пути достижения своей цели.	1	2	3	4
3. Мне довольно просто удается достичь своих целей.	1	2	3	4
4. В неожиданных ситуациях я всегда знаю, как я должен (должна) себя вести	1	2	3	4
5. При непредвиденно возникающих трудностях я верю, что смогу с ними справиться.	1	2	3	4
6. Если я приложу достаточно усилий, то смогу справиться с большинством проблем	1	2	3	4
7. Я готов(а) к любым трудностям, поскольку полагаюсь на собственные способности.	1	2	3	4
8. Если передо мной встает какая-либо проблема, то я обычно нахожу несколько вариантов ее решения.	1	2	3	4
9. Я могу что-либо придумать даже в безвыходных на первый взгляд ситуациях	1	2	3	4
10. Я обычно способен(бна) держать ситуацию под контролем	1	2	3	4

Шкала удовлетворенности жизнью

(SWLS, Diener et al., 1985, Осин, Леонтьев, 2008**)**

Скрининговая методика оценки общей удовлетворенности жизнью.

Инструкция: Ниже даны утверждения, с которыми Вы можете согласиться или не согласиться. Выразите степень Вашего согласия с каждым из них, поставив перед соответствующим утверждением оценку от 1 до 7:

7 — Полностью согласен
6 — Согласен
5 — Скорее согласен
4 — Нечто среднее
3 — Скорее не согласен
2 — Не согласен
1 — Полностью не согласен

____ В основном моя жизнь близка к идеалу.
____ Обстоятельства моей жизни исключительно благоприятны.
____ Я полностью удовлетворен моей жизнью
____ У меня есть в жизни то, что мне по-настоящему нужно.
____ Если бы мне пришлось жить еще раз, я бы оставил все как есть.

____ Сумма

Опросник Способы совладающего поведения

(ССП, Lasarus, Folkman, 1984, Вассерман и соавт., 2009)

Включает восемь шкал, соответствующих следующим способам преодоления стресса: конфронтация, дистанцирование, самоконтроль, поиск социальной поддержки, принятие ответственности, избегание, планирование решения проблемы, положительная переоценка.

Оказавшись в трудной ситуации, я…	никогда	редко	иногда	часто
1. Сосредоточивался на том, что мне нужно делать дальше, на следующем шаге	0	1	2	3
2. Начинал что-то делать, зная, что это все равно не будет работать: главное – делать хоть что-нибудь	0	1	2	3
3. Пытался склонить вышестоящих к тому, чтобы они изменили свое мнение	0	1	2	3

4. Говорил с другими, чтобы больше узнать о ситуации	0	1	2	3
5. Критиковал и укорял себя	0	1	2	3
6. Пытался не сжигать за собой мосты	0	1	2	3
7. Надеялся на чудо	0	1	2	3
8. Смирялся с судьбой: бывает, что мне не везет	0	1	2	3
9. Вел себя, как будто ничего не произошло	0	1	2	3
10. Старался не показывать своих чувств	0	1	2	3
11. Пытался увидеть плюсы этой ситуации	0	1	2	3
12. Спал больше обычного	0	1	2	3
13. Срывал свою досаду на тех, кто навлек на меня проблемы	0	1	2	3
14. Искал сочувствия и понимания у кого-нибудь	0	1	2	3
15. Во мне возникла потребность выразить себя творчески	0	1	2	3
16. Пытался забыть все это	0	1	2	3
17. Обращался за помощью к специалистам	0	1	2	3
18. Менялся или рос как личность в положительную сторону	0	1	2	3
19. Извинялся или старался все загладить	0	1	2	3
20. Составлял план действий	0	1	2	3
21. Старался дать какой-то выход своим чувствам	0	1	2	3
22. Понимал, что я сам вызывал эту проблему	0	1	2	3
23. Набирался опыта в этой ситуации	0	1	2	3
24. Говорил с кем-либо, кто мог конкретно помочь в этой ситуации	0	1	2	3
25. Пытался улучшить свое самочувствие едой, выпивкой, курением или лекарствами	0	1	2	3
26. Рисковал напропалую	0	1	2	3
27. Старался действовать не слишком поспешно, доверяясь первому порыву	0	1	2	3
28. Находил новую веру во что-то	0	1	2	3
29. Вновь открывал для себя что-то важное	0	1	2	3
30. Что-то менял так, что все улаживалось	0	1	2	3
31. В целом избегал общения с людьми	0	1	2	3
32. Не допускал это до себя, стараясь об этом особенно не задумываться	0	1	2	3
33. Спрашивал совета у родственника или друга, которых уважал	0	1	2	3
34. Старался, чтобы другие не узнали, как плохо обстоят дела	0	1	2	3

35. Отказывался воспринимать это слишком серьезно	0	1	2	3
36. Говорил с кем-то о том, что я чувствую	0	1	2	3
37. Стоял на своем и боролся за то, что хотел	0	1	2	3
38. Вымещал это на других людях	0	1	2	3
39. Пользовался прошлым опытом – мне приходилось уже попадать в такие ситуации	0	1	2	3
40. Знал, что надо делать, и удваивал свои усилия, чтобы все наладить	0	1	2	3
41. Отказывался верить, что это действительно произошло	0	1	2	3
42. Я давал себе обещание, что в следующий раз все будет по-другому	0	1	2	3
43. Находил пару других способов решения проблемы	0	1	2	3
44. Старался, чтобы мои эмоции не слишком мешали мне в других делах	0	1	2	3
45. Что-то менял в себе	0	1	2	3
46. Хотел, чтобы все это скорее как-то образовалось или кончилось	0	1	2	3
47. Представлял себе, фантазировал, как все это могло бы обернуться	0	1	2	3
48. Молился	0	1	2	3
49. Прокручивал в уме, что мне сказать или сделать	0	1	2	3
50. Думал о том, как бы в данной ситуации действовал человек, которым я восхищаюсь, и старался подражать ему	0	1	2	3

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Шкала удовлетворенности жизнью

(SWLS, Diener et al., 1985, Осин, Леонтьев, 2008)

Скрининговая методика оценки общей удовлетворенности жизнью.

Инструкция: Ниже даны утверждения, с которыми Вы можете согласиться или не согласиться. Выразите степень Вашего согласия с каждым из них, поставив перед соответствующим утверждением оценку от 1 до 7:

7 — Полностью согласен
6 — Согласен
5 — Скорее согласен
4 — Нечто среднее
3 — Скорее не согласен
2 — Не согласен
1 — Полностью не согласен

____ В основном моя жизнь близка к идеалу.
____ Обстоятельства моей жизни исключительно благоприятны.
____ Я полностью удовлетворен моей жизнью
____ У меня есть в жизни то, что мне по-настоящему нужно.
____ Если бы мне пришлось жить еще раз, я бы оставил все как есть.

____ Сумма

Шкала эмоционального истощения

из опросника эмоционального выгорания К. Маслах

(MBI: Maslach, Jackson, Leiter, 1996; Водопьянова, Старченкова, 2005).

1. К концу рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошённым(-ой).
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.
3. Я чувствую угнетённость и апатию
4. Я чувствую себя энергичным (ой) и эмоционально воодушевлённым (ой).
5. У меня много жизненных разочарований
6. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех
7. Я чувствую себя на пределе возможностей
8. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше
9. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен (должна) идти на работу.

Шкалы позитивного аффекта и негативного аффекта

(PANAS: Watson et al., 1988; ШПАНА: Осин, 2012)

В сокращённой версии (12 утверждений). Состоит из перечня прилагательных, которые описывают различные эмоции.

Инструкция: Этот опросник Для каждой эмоции отметьте, в какой мере Вы чувствовали себя так НА РАБОТЕ, в течение прошедших двух недель. Используйте следующие варианты ответов:

1	**2**	**3**	**4**	**5**
почти или совсем нет	**немного**	**умеренно**	**значительно**	**очень сильно**

Беспокойный

Заинтересованный

Подавленный

Радостный

Нервный

Вдохновлённый

Тревожный

Полный сил

Раздражённый

Уверенный

Расстроенный

Бодрый

Опросник ресурсов и требований работы

(на основе РТР модели Bakker, Demerouti, 2006),

Использован для измерения факторов *организационной среды*. Включает 8 шкал: загрузка работой, необходимость принятия решений, сложность выполняемой работы, ясность роли, возможности выбора, поддержка коллег и поддержка руководства.

Инструкция: Следующие вопросы касаются Вашей работы. Пожалуйста, выберите вариант ответа, совпадающий с Вашим ощущением.

1-Очень редко, никогда

2-Довольно редко

3-Иногда

4-Довольно часто

5-Очень часто, всегда

1. Бывает ли Ваша загрузка на работе нерегулярной (когда работа накапливается)?
2. Приходится ли Вам работать сверхурочно?
3. Необходимо ли Вам работать в быстром темпе?
4. Бывает ли у Вас слишком много работы?
5. Требует ли работа от Вас быстрого принятия решений?
6. Требует ли Ваша работа постоянного напряжения внимания?
7. Требуется ли от Вас на работе принятие сложных решений?
8. Бывает ли, что задачи на работе слишком трудны для Вас?
9. Приходится ли Вам выполнять обязанности, для которых Вам требуется дополнительное обучение?
10. Требуется ли от Вас на работе освоение новых знаний и навыков?
11. Есть ли у Вас в рамках Вашей должности чётко определённые цели и задачи?
12. Знаете ли Вы точно, в чём состоят Ваши обязанности?
13. Знаете ли Вы точно, чего ожидают от Вас на работе?
14. Приходится ли Вам на работе делать то, что, по Вашим ощущениям, следовало бы делать иначе?
15. Дают ли Вам задания, для выполнения которых недостаточно ресурсов?
16. Бывает ли, что Вы получаете несовместимые друг с другом указания от разных людей?
17. Если Ваша работа может быть выполнена разными способами, можете ли Вы сами выбирать, каким способом выполнить её?
18. Есть ли у Вас возможность влиять на то, какой объём работы Вам дают?
19. Можете ли Вы влиять на решения, касающиеся того, с кем Вы будете работать вместе?
20. Есть ли у Вас возможность повлиять на принятие решений, которые важны для Вашей работы?
21. Есть ли у Вас возможность самостоятельно выбирать, в каком темпе работать?
22. Есть ли у Вас возможность выбирать, когда сделать перерыв?
23. Есть ли у Вас возможность самостоятельно определять продолжительность перерыва?
24. Можете ли Вы сами выбирать свой рабочий график?
25. Довольны ли Вы качеством работы, которую Вы делаете?
26. Довольны ли Вы тем, какой объём работы Вам удаётся выполнить?
27. Довольны ли Вы своей способностью справляться с трудностями, возникающими во время работы?
28. Довольны ли Вы своей способностью поддерживать хорошие отношения с Вашими сотрудниками на работе?
29. Если потребуется, можете ли Вы получить поддержку и помощь по работе от Вашего непосредственного руководителя?
30. Если потребуется, готов ли Ваш непосредственный руководитель прислушаться к Вашим рабочим проблемам?
31. Если потребуется, можете ли Вы получить поддержку и помощь в работе от Ваших коллег?
32. Если потребуется, готовы ли Ваши коллеги по работе прислушаться к Вашим рабочим проблемам?

Утрехтская шкала увлеченности работой В. Шауфели

(UWES: Schaufeli, Bakker, 2003); в адаптации Д.А. Кутузовой (Кутузова, 2006).

Инструкция: Утверждения, приведенные ниже, относятся к переживаниям, которые человек испытывает в связи со своей работой. Пожалуйста, прочтите внимательно каждое из утверждений и определите, чувствовали ли Вы когда-либо нечто подобное по отношению к Вашей работе. Насколько часто при работе Вы испытываете перечисленные состояния?

Никогда	Почти никогда	Достаточно редко	Иногда	Достаточно часто	Почти всегда	Постоянно
0	1	2	3	4	5	6
Ни разу	Несколько раз в год	Раз в месяц или реже	Несколько раз в месяц	Раз в неделю	Несколько раз в неделю	Каждый день

Утверждение		**Балл**						
1	Во время работы меня переполняет энергия	0	1	2	3	4	5	6
2	Моя работа целенаправленна и осмысленна	0	1	2	3	4	5	6
3	Когда я работаю, время пролетает незаметно	0	1	2	3	4	5	6
4	Во время работы я испытываю прилив сил и энергии	0	1	2	3	4	5	6
5	Я полон энтузиазма в отношении своей работы	0	1	2	3	4	5	6
6	Во время работы я забываю обо всем окружающем	0	1	2	3	4	5	6
7	Моя работа вдохновляет меня	0	1	2	3	4	5	6
8	Проснувшись утром, я радуюсь тому, что пойду на работу	0	1	2	3	4	5	6
9	Я счастлив(а), когда интенсивно работаю.	0	1	2	3	4	5	6
10	Я горжусь своей работой.	0	1	2	3	4	5	6
11	Я ухожу в работу с головой	0	1	2	3	4	5	6
12	Могу работать в течение длительного времени без перерывов	0	1	2	3	4	5	6
13	Работа ставит передо мной сложные и интересные задачи	0	1	2	3	4	5	6
14	Я позволяю работе «уносить» меня	0	1	2	3	4	5	6
15	В работе я очень настойчив(а) и не отвлекаюсь на постороннее	0	1	2	3	4	5	6
16	Мне трудно отложить работу в сторону	0	1	2	3	4	5	6
17	Я продолжаю работать даже тогда, когда дела идут плохо.	0	1	2	3	4	5	6

Шкала эмоционального истощения

из опросника эмоционального выгорания К. Маслах

(MBI: Maslach, Jackson, Leiter, 1996; Водопьянова, Старченкова, 2005).

1. К концу рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошённым(-ой).
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.
3. Я чувствую угнетённость и апатию
4. Я чувствую себя энергичным (ой) и эмоционально воодушевлённым (ой).
5. У меня много жизненных разочарований
6. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех
7. Я чувствую себя на пределе возможностей
8. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше
9. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен (должна) идти на работу.

Опросник профессиональной мотивации

(ОПМ: Осин, Гордеева, Иванова, 2013)

Включает 30 утверждений. Для диагностики типов 6 видов мотивации и операционализирующий мотивационный континуум, описанный в теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Шкалы опросника измеряют внутреннюю мотивацию, внешнюю интегрированную мотивацию, внешнюю идентифицированную мотивацию, внешнюю интроецированную мотивацию, внешнюю экстернальную мотивацию, амотивацию.

Инструкция: Пожалуйста, внимательно прочитайте каждое утверждение. Используя шкалу от 1 до 5, обведите число, соответствующее ответу, который лучше всего соответствует тому, что Вы думаете о причинах Вашей трудовой деятельности. Используйте следующие варианты ответа:

1	2	3	4	5
совсем не соответствует	скорее не соответствует	нечто среднее	скорее соответствует	вполне соответствует

Почему Вы в настоящее время здесь работаете?

1. Потому, что мне нравится моя работа.	1 2 3 4 5
2. Потому, что я чувствую в этом мое призвание.	1 2 3 4 5
3. Потому, что для меня важно быть успешным(ой).	1 2 3 4 5
4. Потому, что, если бы я не работал(а), я испытывал(а) бы чувство вины.	1 2 3 4 5
5. Потому, что я боюсь, что другой работы мне не найти.	1 2 3 4 5
6. Потому, что я не знаю, чем я действительно хотел(а) бы заниматься.	1 2 3 4 5
7. Потому, что мне интересно заниматься моей работой.	1 2 3 4 5
8. Потому, что я готов(а) посвятить этой работе всю свою жизнь.	1 2 3 4 5
9. Потому, что эта работа соответствует моим карьерным планам.	1 2 3 4 5
10. Потому, что мне было бы стыдно быть неудачником (неудачницей).	1 2 3 4 5
11. Потому, что меня заставляют работать жизненные обстоятельства.	1 2 3 4 5
12. Потому, что я не знаю, где я хотел(а) бы работать на самом деле.	1 2 3 4 5
13. Потому, что я получаю удовольствие от работы.	1 2 3 4 5
14. Потому, что это соответствует моим жизненным целям.	1 2 3 4 5
15. Потому, что я считаю свою работу полезной для общества.	1 2 3 4 5
16. Потому, что я должен чего-то добиться в жизни, чтобы мне было, за что уважать себя.	1 2 3 4 5
17. Потому, что у меня нет другого выбора.	1 2 3 4 5
18. Потому, что для меня не так уж важно, где работать и чем заниматься.	1 2 3 4 5
19. Потому, что я действительно люблю свою работу.	1 2 3 4 5
20. Потому, что эта работа помогает мне развиваться как личности.	1 2 3 4 5
21. Потому, что благодаря этой работе я могу достичь своих целей.	1 2 3 4 5

22. Потому, что от этого зависит мнение других людей обо мне.	1 2 3 4 5
23. Потому, что я боюсь остаться без средств к существованию.	1 2 3 4 5
24. Потому, что мне нужно что-то делать, чем-то заниматься.	1 2 3 4 5
25. Потому, что временами эта работа доставляет мне радость и удовольствие.	1 2 3 4 5
26. Потому, что эта работа отвечает моим личным ценностям.	1 2 3 4 5
27. Потому, что для меня важно раскрыть мой потенциал, доказать, на что я способен(а).	1 2 3 4 5
28. Потому, что работать - это долг каждого человека.	1 2 3 4 5
29. Потому, что я вынужден(а) обеспечивать себя и/или своих близких.	1 2 3 4 5
30. Если бы была такая возможность, я с удовольствием бы не работал(а).	1 2 3 4 5

Тест жизнестойкости (ТЖ)

(Осин, Рассказова, 2013). Краткая версия (24 пункта)

Разработан на основе теста Personal Views Survey-III С. Мадди (Maddi, 1996) (Леонтьев, Рассказова, 2006).

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, отмечая галочкой тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение.

№	Вопросы	*нет*	*скорее нет, чем да*	*скорее да, чем нет*	*да*
1	Я часто не уверен в собственных решениях.	□	□	□	□
2	Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела.	□	□	□	□
3	Я постоянно занят, и мне это нравится.	□	□	□	□
4	Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным.	□	□	□	□
5	Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым.	□	□	□	□
6	Иногда меня пугают мысли о будущем.	□	□	□	□
7	Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал.	□	□	□	□
8	Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только	□	□	□	□

№	Вопросы	*нет*	*скорее нет, чем да*	*скорее да, чем нет*	*да*
	играю роль.				
9	Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете.	□	□	□	□
10	Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми.	□	□	□	□
11	Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересного.	□	□	□	□
12	Мне всегда есть чем заняться.	□	□	□	□
13	Я часто сожалею о том, что уже сделано.	□	□	□	□
14	Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен.	□	□	□	□
15	Мне кажется, жизнь проходит мимо меня.	□	□	□	□
16	Мои мечты редко сбываются.	□	□	□	□
17	Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны.	□	□	□	□
18	Мне не хватает упорства закончить начатое.	□	□	□	□
19	Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной.	□	□	□	□
20	Как правило, я работаю с удовольствием.	□	□	□	□
21	Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей.	□	□	□	□
22	Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются.	□	□	□	□
23	Друзья уважают меня за упорство и непреклонность.	□	□	□	□
24	Я охотно берусь воплощать новые идеи.	□	□	□	□

Тест диспозиционального оптимизма (ТДО)

(Гордеева, Сычев, Осин, 2010), 8 утверждений

Разработан на основе теста LOT Ч. Карвера и М. Шейера

Инструкция. Пожалуйста, будьте искренни и точны, настолько насколько это возможно. Постарайтесь отвечать так, чтобы ответ на один вопрос не зависел от ответа на другие. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Отвечайте в соответствии с тем, что чувствуете Вы, а не исходя из того, как ответили бы, по Вашему мнению, большинство людей.

Утверждения	Не согласен	Скорее не согласен	Ни да, ни нет	Скорее согласен	Полностью согласен
1. В неопределенных ситуациях я обычно верю, что все будет хорошо.	1	2	3	4	5
2. Я мало верю в то, что будущее будет хорошим.	1	2	3	4	5
3. Я всегда с оптимизмом смотрю в будущее.	1	2	3	4	5
4. От будущего я не жду ничего особенно хорошего.	1	2	3	4	5
5. Я верю в то, что все что происходит – к лучшему.	1	2	3	4	5
6. Я всегда во всем ищу позитив.	1	2	3	4	5
7. Я редко надеюсь на то, что со мной произойдет что-то хорошее.	1	2	3	4	5
8. Я не строю особенно оптимистических планов на будущее.	1	2	3	4	5

Шкала самоконтроля Р. Баумейстера

(Tangney, Baumeister, Boone, 2004; Гордеева и соавт., 2015).

Инструкция: В столбце, находящемся справа от списка утверждений опросника, пожалуйста, отметьте, насколько верно каждый из пунктов описывает Вас (привычное для Вас состояние).

1	2	3	4	5
совершенно не согласен	скорее не согласен	нечто среднее	скорее согласен	совершенно согласен

1. Мне хорошо удается сопротивляться соблазнам.	1	2	3	4	5
2. Я с трудом отказываюсь от дурных привычек.	1	2	3	4	5
3. Я ленивый (ая).	1	2	3	4	5
4. Бывает, что я говорю неуместные вещи.	1	2	3	4	5
5. Выбирая между приятным и полезным, я выбираю приятное.	1	2	3	4	5
6. Я умею отказываться от того, что для меня вредно.	1	2	3	4	5
7. Мне бы хотелось лучше контролировать себя.	1	2	3	4	5
8. Я произвожу впечатление очень дисциплинированного человека.	1	2	3	4	5
9. Поговорка «семь раз отмерь, один раз отрежь» - не про меня.	1	2	3	4	5
10. Иногда я не могу доделать работу, потому что отвлекаюсь на более приятные дела.	1	2	3	4	5
11. Мне бывает трудно сконцентрироваться.	1	2	3	4	5
12. Мне удается ставить и достигать долгосрочные цели.	1	2	3	4	5
13. Иногда я делаю что-то, хотя и знаю, что этого делать не стоит.	1	2	3	4	5

Опросник общей самоэффективности

Р. Шварцера и М. Ерусалема в адаптации В.Г. Ромека

(ООСЭ: Шварцер, Ерусалем, Ромек, 1996). 10 утверждений

Измеряет общую уверенность в своих силах добиться поставленной цели.

Инструкция: Пожалуйста, внимательно прочтите приводимые ниже утверждения и отметьте ответ, наиболее подходящий для Вас.

	абсолютно неверно	едва ли верно	скорее всего верно	совершенно верно
1. Если я как следует постараюсь, то я всегда найду решение даже сложным проблемам.	1	2	3	4
2. Если мне что-либо мешает, то я все же нахожу пути достижения своей цели.	1	2	3	4
3. Мне довольно просто удается достичь своих целей.	1	2	3	4
4. В неожиданных ситуациях я всегда знаю, как я должен (должна) себя вести	1	2	3	4
5. При непредвиденно возникающих трудностях я верю, что смогу с ними справиться.	1	2	3	4
6. Если я приложу достаточно усилий, то смогу справиться с большинством проблем	1	2	3	4
7. Я готов(а) к любым трудностям, поскольку полагаюсь на собственные способности.	1	2	3	4
8. Если передо мной встает какая-либо проблема, то я обычно нахожу несколько вариантов ее решения.	1	2	3	4
9. Я могу что-либо придумать даже в безвыходных на первый взгляд ситуациях	1	2	3	4
10. Я обычно способен(бна) держать ситуацию под контролем	1	2	3	4

Опросник "Психологического капитала"

(Luthans, Youssef, Avolio, 2006, Овчинникова, Чайка, в печати)

24 утверждения для измерения 4 специфических для рабочего контекста личностных ресурсов (резилиентность, самоэффективность, оптимизм, надежда) (Мандрикова, Чайка, готовится к печати).

Инструкция: Перед Вами ряд утверждений, с которыми Вы можете согласиться или не согласиться. Пожалуйста, укажите, насколько каждое утверждение соответствует тому, как Вы воспринимаете себя в настоящее время, выбрав цифру:

1	Решая старую проблему, я чувствую уверенность, что смогу найти вариант её решения	1	2	3	4	5	6
2	Когда я оказываюсь в затруднительной ситуации на работе, я могу придумать много разных способов выйти из неё	1	2	3	4	5	6
3	Когда я сталкиваюсь с неудачей на работе, мне трудно прийти в себя и двигаться дальше.	1	2	3	4	5	6
4	В сложных ситуациях на работе я обычно верю, что всё будет хорошо	1	2	3	4	5	6
5	Я чувствую себя уверенно, когда сообщаю руководству о состоянии дел, за которые я отвечаю	1	2	3	4	5	6
6	На работе я активно стремлюсь к достижению намеченных целей	1	2	3	4	5	6
7	Обычно я успешно справляюсь с трудностями на работе так или иначе	1	2	3	4	5	6
8	На работе я не жду от будущего ничего особенно хорошего	1	2	3	4	5	6
9	Я чувствую себя уверенно, когда обсуждаю и высказываю предложения по поводу направлений развития нашей организации	1	2	3	4	5	6
10	Есть много разных способов решить любую рабочую проблему	1	2	3	4	5	6
11	Если нужно, на работе я могу действовать в одиночку, без всякой помощи и поддержки	1	2	3	4	5	6
12	На работе я всегда стараюсь смотреть на происходящее позитивно	1	2	3	4	5	6
13	Я чувствую себя уверенно, когда помогаю ставить цели и задачи в рамках той сферы деятельности, за которую я отвечаю	1	2	3	4	5	6

14	Думаю, что в настоящее время я довольно успешен на работе	1	2	3	4	5	6
15	Обычно я спокойно отношусь к стрессовым ситуациям, которые возникают на работе	1	2	3	4	5	6
16	Думая о своих рабочих перспективах, я с оптимизмом смотрю в будущее	1	2	3	4	5	6
17	Я чувствую себя уверенно, когда обсуждаю рабочие вопросы с другими людьми (сотрудниками, клиентами)	1	2	3	4	5	6
18	Я вижу много способов достичь тех целей, которые сейчас стоят передо мной на работе	1	2	3	4	5	6
19	Я могу выдержать трудные времена на работе, так как уже сталкивался с трудностями раньше	1	2	3	4	5	6
20	Я не верю, что на работе всё сложится так, как я хочу	1	2	3	4	5	6
21	Я чувствую себя уверенно, когда сообщаю рабочую информацию сотрудникам	1	2	3	4	5	6
22	В настоящее время на работе я успешно решаю те задачи, которые я для себя поставил	1	2	3	4	5	6
23	Я чувствую, что на работе я могу одновременно справляться с множеством разных дел	1	2	3	4	5	6
24	Я верю в то, что всё, что происходит на работе - к лучшему	1	2	3	4	5	6