

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

№ 3 (19) 2021

В НОМЕРЕ:

Социология

- 5.4.4. — Социальная структура, социальные институты и процессы
- 5.4.7. — Социология управления

Психология

- 5.3.3 — Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Педагогика

- 5.8.7. — Методология и технология профессионального образования



Научный журнал «Социально-гуманитарные технологии»

Зарегистрирован ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБОЙ ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ СВЯЗИ, ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ (Роскомнадзор)

Свидетельство о регистрации средства массовой информации:

ЭЛ № ФС77-64254
от 25 декабря 2015 г.

Учредитель Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», г. Королев, Россия (141074, Московская обл., г. Королев, ул. Гагарина, д.42) / 16+

Над выпуском работали

Паршина Ю.С.

Макаревич Е.В.

Адрес редакции:

141070, Королев,

Ул. Октябрьская, 10а

Тел. (495)543-34-31

e-mail: sgtjournal@mail.ru

www.sgtjournal.ru

23.09.2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

СОЦИОЛОГИЯ

5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы

В.И. АНТОНЕНКО
О ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОМ ЕДИНСТВЕ РУССКОГО НАРОДА: РУССКИХ, УКРАИНЦЕВ И БЕЛОРУСОВ.....3

Р.В. АСТАШЕВ
ЭВОЛЮЦИЯ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ В IX –СЕР. XV ВВ.....12

М.А. ТКАЛИЧ
ТРАНСФОРМАЦИЯ МАССОВОЙ КУЛЬТУРЫ: GEN Z.....19

5.4.7. Социология управления

Т.Ю. КИРИЛИНА
АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ: РАЗЛИЧИЯ И ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ.....26

Н.Н. СЕРОВ
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ВУЗЕ.....34

Т.В. ФЕДОТОВА
К ВОПРОСУ О СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ.....41

ПСИХОЛОГИЯ

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Э.В. БРУСКОВА
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЭВДЕМОНИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ИХ ПОДЧИНЕННЫХ.....49

Н.Л. ЗАХАРОВА, И.Н. ГАРИФОВА
ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ТРУДАХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ УЧЕНЫХ.....57

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Кирилина Татьяна Юрьевна,
доктор соц.н., профессор, заведующий
кафедрой гуманитарных и социальных
дисциплин «МГОТУ»

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Афонин Игорь Дмитриевич,

к. пед. н, доцент

Барков Сергей Александрович,

д.соц.н., профессор

Гайдабрус Наталья Викторовна,

к.фс.н., доцент

Долгорукова Ирина Владимировна,

д.соц.н., доцент

Захарова Надира Летфулловна,

д.псих.н., профессор

Капранова Марина Валерьевна,

к.псих.н., доцент

Костыря Светлана Сергеевна,

к.псих.н., доцент

Красикова Тамара Ивановна,

к. филол. н., профессор

Лапшинова Кира Викторовна,

к.соц.н., доцент

Ларионов Алексей Эдиславович,

к.и.н., доцент

Магомедов Керем Османович,

д.соц.н., профессор

Морозюк Светлана Николаевна,

д.псих.н., профессор

Морозюк Юрий Витальевич,

д.псих.н., профессор

Романов Петр Сергеевич, д. пед.н., доцент

Старцева Татьяна Евгеньевна,

д.пед.н., профессор

Тавокин Евгений Петрович,

д.соц.н., профессор

К.Р. СПИЦЫНА

**ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
БЛАГОПОЛУЧИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ
РАБОТНИКОВ.....65**

ПЕДАГОГИКА

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

И.Д. АФОНИН

**СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
МЕТОДОЛОГИИ73**

А.Э. ЛАРИОНОВ, А.В. НОВИЧКОВ

**РОССИЙСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ТЕРРИТОРИЯ
УПРАВЛЯЕМОЙ КАТАСТРОФЫ. ЧАСТЬ 5. ПОИСКИ ВЫХОДА
ИЗ БЕСКОНЕЧНОГО ТУПИКА81**

О.В. СКВОРЦОВА

**«ПРОФЕССОР И СТУДЕНТ»: ПРОТИВОСТОЯНИЕ ИЛИ
СОТРУДНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ
ОБРАЗОВАНИЯ.....89**

УДК 159.9

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЭВДЕМОНИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ИХ ПОДЧИНЕННЫХ

Э.В. Брускова, аспирант первого года обучения кафедры гуманитарных и социальных дисциплин
Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды
Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия

В научной литературе мало исследований, посвященных связи между стилями руководства и психологическим благополучием подчиненных. Кроме того, ни одно исследование не установило связи между стилями руководства и эвдемоническим благополучием на работе. Согласно теории самоопределения, человек испытывает психологическое благополучие, когда удовлетворяются его психологические потребности в автономии, компетентности и принадлежности. Исследование, проведенное с участием 95 работников, с последующим двухэтапным классификационным анализом выявило три профиля руководителей: поддерживающие автономию, психологически контролирующие и использующий промежуточный контроль. Поддерживающий стиль – это тот, который больше всего способствовал бы эвдемоническому благополучию на работе.

Теория самоопределения, психологическое благополучие, поддержка автономии, психологический контроль.

MANAGERIAL PRACTICES OF MANAGERS AND THE EUDEMONIC WELL-BEING OF THEIR SUBORDINATES

E. V. Brusikova, first-year postgraduate student of the
Department of Humanitarian and Social Disciplines,
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region
«Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev.

There are few studies in the scientific literature devoted to the relationship between leadership styles and the psychological well-being of subordinates. In addition, no research has established a link between leadership styles and eudemonic well-being at work. According to the theory of self-determination, a person experiences psychological well-being when his psychological needs for autonomy, competence and belonging are met. A study conducted with the participation of 95 employees, followed by a two-stage classification analysis, revealed three profiles of managers: supporting autonomy, psychologically controlling and using intermediate control. A supportive style is the one that would most contribute to eudemonic well-being at work.

Theory of self-determination, psychological well-being, support for autonomy, psychological control.

Введение

Одной из актуальных проблем психологии труда и психологии управления персоналом является психологическое благополучие в трудовой деятельности. Никогда раньше не было более глубокого понимания того, что влияние психологического благополучия в трудовой деятельности выходит далеко за рамки показателей личного удовлетворения. Скорее, это также решающий фактор, который напрямую влияет на инновационную мощь и успех компаний.

Что такое психологическое благополучие в трудовой деятельности? Его можно определить как положительный субъективный опыт, когда человек стремится выразить лучшее в себе и который строится через него самого, через его социальные отношения на работе и во взаимодействии с организацией. Психологическое благополучие в трудовой деятельности определяется в первую очередь не объективными жизненными обстоятельствами (например, статусом занятости или заработной платой), а гораздо больше точкой зрения человека, который это чувствует. И не отсутствие болезни, а наличие у работника положительных качеств.

Как и работники организации, которые чувствуют себя комфортно на работе и продвигают корпоративную культуру, повышая производительность, руководители ценят сотрудников, способных работать в команде, коммуникативных, творческих и гибких. Но только недавно они поняли, что для развития этих навыков необходимы новые стратегии: последовательная ориентация на физическое, когнитивное и душевное благополучие сотрудников. Хорошее психологическое благополучие является необходимым условием для долгой активной профессиональной жизни. Это в значительной степени влияет на трудовую и трудоспособность, производительность, экономическую независимость, семейную жизнь и повседневную функцию каждого человека как внутри, так и вне рынка труда.

Все большее количество исследований указывает на то, что современный мир труда содержит значительные стрессовые факторы, негативно влияющие на психологическое благополучие [1,2,3]. Факторами риска являются – пережитая незащищенность работы, большие объемы работы, которые превышают личные ресурсы и на которые нельзя повлиять самостоятельно, большой вклад в работу без соответствующего финансового или личного признания, эмоциональная перегрузка, конфликты и пережитое насилие, а также отсутствие социальной поддержки на работе.

Теоретические основы

В процессе работы любой организации, происходит постоянное общение руководителей с подчиненными из различных возрастных групп. В числе первых этой проблемой общения между руководителем-подчиненным, занимался Ф. Генов [4]. Он выделяет такие группы качеств руководителя: доступность и открытость к диалогу, уважительное и внимательное отношение к сотрудникам, отзывчивость и готовность помочь, принципиальность в отношениях и обаятельность.

В некоторых ситуациях, как считает Н.И. Кабушкин, «и рабочие обладают властью над начальником, так как он зависит от подчиненных по таким вопросам, как необходимые данные для принятия решения, неформальное общение с рабочими других подразделений и пр. Из этого следует, что начальник должен осознавать и учитывать факт того, что рабочие тоже нередко имеют власть. Реализация руководителем в одностороннем порядке своих полномочий в полном объеме может спровоцировать у персонала такую реакцию, когда они продемонстрируют собственную власть. В связи с этим необходимо поддерживать баланс власти: достаточный чтобы достичь целей компании, но такой, который не вызовет у персонала отрицательную реакцию» [5].

Эвдемоническое благополучие, также называемое психологическим благополучием, появилось в конце 1980-х годов. Концепция, определенная в рамках эвдемонического подхода, находилась под влиянием психологии и утилитарной философии. Среди авторов, занимавшихся теоретической разработкой вопроса об основных «контурах» психологического благополучия - Дж. Бюдженталь, А. Маслоу, К. Роджерс, Э. Фромм, Г. Оллпорт. Так называемое эвдемонистское видение благополучия происходит из определения приоритетов потребностей А. Маслоу.

Объективность в трактовке эвдемонистического счастья обеспечивается обязательным наличием внешнего фактора, внешней его оценки со стороны. Такой подход к психологическому благополучию представлен в интегративной модели К. Рифф. Психологическое благополучие определяется ею как базовый субъективный конструкт, отражающий восприятие и оценку своего функционирования с точки зрения вершины человеческих потенциальных возможностей [6,7].

В качестве базовых составляющих психологического благополучия человека К.Рифф выделила шесть [8]:

1. Позитивные отношения с другими;
2. Принятие себя (позитивная оценка себя и своей жизни);
3. Автономия (способность следовать своим собственным убеждениям);
4. Компетентность (контроль над окружающей средой, способность эффективно управлять своей жизнью);
5. Наличие целей, придающих жизни направленность и смысл;
6. Личностный рост как чувство непрекращающегося развития и самореализации.

Такое комплексное изучение психологического благополучия позволяет объективно соединить внешнее поведенческое проявление с субъективной самооценкой своего самоощущения удовлетворенности жизнью. Объективность этой теории заключается еще и в том, что существует некоторый позитивный, социальный норматив, которому при психологическом благополучии соответствует жизненное функционирование любого человека. В данном исследовании используется подход К. Риффа.

Растет интерес к полезным аспектам психологического здоровья. Тем не менее, только 17% населения будут иметь оптимальное психологическое здоровье с точки зрения низкого чувства дистресса и высокого чувства благополучия. Исследования показали, что стили управления влияют на психологическое здоровье подчиненных [9]. Например, подчиненные с руководителем, который поддерживает их основные потребности, испытают больше положительных эмоций. Однако в этих исследованиях психологическое здоровье концептуализировалось с использованием гедонистического подхода, то есть с использованием удовлетворенности работой в качестве индикатора психологического здоровья в трудовой деятельности. Таким образом, насколько нам известно, ни одно исследование не исследовало связь между стилями супервизии и эвдемоническим благополучием в трудовой деятельности, определяемым как состояние оптимального функционирования и самоактуализации. В моем исследовании исследуются связи между методами управления, то есть поддержкой автономии и психологического контроля, и эвдемоническим благополучием в трудовой деятельности. Эти методы управления важно изучить, поскольку они влияют на эмоциональную, когнитивную, физическую и поведенческую сферу людей.

Эвдемонический подход рассматривает психологическое благополучие с точки зрения оптимального функционирования, смысла и самоактуализации. Наиболее частой операционализацией этого подхода является модель Риффа [10], состоящая из шести измерений. Полная вовлеченность, конгруэнтность и самореализация, типичны для эвдемонического подхода.

В следующем разделе будет представлено краткое описание переменных и теории, использованной в этом исследовании. Точнее, это будет вопрос поведения, поддерживающего автономию, поведения психологического контроля, психологического благополучия в трудовой деятельности и теории самоопределения. Наконец, в этом разделе будут названы цели исследования.

Поведение, поддерживающее автономию подчиненных, определяется такими действиями, как рассмотрение точки зрения сотрудников; признание их чувств; предоставление значимой и полезной информации; предоставление возможностей для принятия решений и инициатив; требования, исходящие из вне. Такое поведение связано с самоопределением мотивации подчиненных на работе, а также с более низким уровнем намерения уволиться.

Поведение психологического контроля определяется таким поведением, как отдача приказов, создание чувства вины у вашего сотрудника, использование угроз и манипулирование вашим сотрудником путем предложения вознаграждений. Контролирующая среда может иметь негативные последствия для мотивации, и связана с большим беспокойством.

Психологическое благополучие в трудовой деятельности

Исследование, основанное на концептуальных рамках позитивной психологии, позитивный аналог психологического здоровья, благополучия, имеет преимущество перед своим негативным аналогом – дистрессом. Психологическое благополучие в трудовой деятельности определяется «субъективным опытом положительного характера, который создается как через самого себя, так

и через межличностные отношения на работе и взаимодействие с организацией». Он состоит из следующих пяти измерений: межличностная адекватность на работе, удовлетворенность на работе, чувство компетентности на работе, признание на работе и готовность участвовать в работе. Удовлетворение и положительные эмоции на работе будут результатом проявлений, связанных с чувством компетентности или реализацией своего потенциала. Межличностные отношения, процветание, чувство компетентности, воспринимаемое признание и желание участвовать в работе, не являются отдельными конструктами, проявляющимися независимо. Скорее, они принадлежат к всеобъемлющей конструкции психологического благополучия в трудовой деятельности и взаимодействуют друг с другом, чтобы отразить более широкую тему. Наше ощущение компетентности на работе концептуально близко к овладению окружающей средой; процветание на работе частично связано с личностным ростом; межличностное соответствие на работе может быть связано с позитивными отношениями с другими; а желание участвовать в работе может быть в какой-то степени связано с целью в жизненном измерении.

Теория самоопределения

Теория самоопределения – это теория мотивации человека. Согласно этой теории, человек испытывает психологическое благополучие, когда удовлетворяются его психологические потребности в автономии, компетентности и принадлежности. Удовлетворение этих трех потребностей имеет решающее значение для определения и поддержания мотивации [9] продемонстрировала, что методы управления, поддерживающие автономию, способствуют удовлетворению основных психологических потребностей, в то время как второе исследование показало, что восприятие психологического контроля отрицательно коррелирует с удовлетворением этих потребностей.

Цели исследования

Цели этого исследования:

1. Изучить связи между типом управленческой практики, а именно поддержкой автономии и психологического контроля, и эвдемоническим благополучием на работе;
2. Определить профили руководителей в соответствии с их методами управления, которые воспринимаются их подчиненными;
3. Проверьте, каким образом эти профили связаны с эвдемоническим благополучием подчиненных мимов.

Метод

Участники и процедура

Мы, пригласили работников образования и градообразующих предприятий принять участие в исследовании, которое было предложено осенью 2021 года. Выборка состоит из 95 работников, то есть 56 женщин (59%) и 39 мужчин (41%). Им больше 18 лет, они работают в среднем 32 часа в неделю ($E_T = 12,16$) и проработали в своей организации минимум шесть месяцев. В основном они поступают из секторов управления и бизнеса (23%), продаж и услуг (22%) и сектора социальных наук (17%). Участники ответили на серию анкет, заполненных самими собой, в режиме онлайн. Все участники ответили добровольно после получения свободного и осознанного согласия. В любой момент есть возможность выйти из исследования.

Для разработки концептуальной модели психологического благополучия в трудовой деятельности на индуктивной основе с хорошей достоверностью содержания был проведен предварительный качественный этап. Была проведена серия интервью с критическими инцидентами с работниками из самых разных отраслей промышленности. Участникам было предложено сообщить о критических случаях психологического благополучия в трудовой деятельности, с которыми они столкнулись, в соответствии со следующими инструкциями: «Опишите недавнюю ситуацию, в которой вы испытали Психологическое благополучие в трудовой деятельности». После определения списка проявлений психологического благополучия на работе, полученного из опыта работников, настоящее количественное исследование было проведено с целью изучения размерной структуры

психологического благополучия на работе, задуманной с использованием подхода «снизу вверх», а также психометрических свойств соответствующего инструментария последнего.

Экспериментальная версия Индекса психологического благополучия в трудовой деятельности была разработана на основе итогового списка, сформированных таким образом, чтобы представить все типы проявления психологического благополучия в трудовой деятельности, выявленные на качественном этапе. Пункты были сохранены на основе их относительной теоретической значимости, их способности сгущать сложность других пунктов, их репрезентативности каждого измерения и их частоты упоминания во время интервью. Затем предметы были представлены предметному экспертному комитету, состоящему из шести работников и исследователей в области психологического здоровья на работе, для обеспечения точности, уместности, ясности, правописания, чувствительности к предубеждениям, технической адекватности и удобочитаемости предметов.

Обработка данных

Инструментами, использованными в этом исследовании, были опросник «Шкалы психологического благополучия» американской исследовательницы К.Рифф, который был адаптирован для русского языка Т.Д. Шевеленковой и Т.П. Фесенко [12], Шкалы восприятия поддержки индивидуальных потребностей, Индекс психологического благополучия в трудовой деятельности и адаптированные русские версии Шкалы проявления психологического благополучия, Шкала проявления психологического дистресса и Шкала удовлетворенности жизнью. Последние четыре меры предназначены для установления сходящейся и расходящейся (сопутствующей) действительности индексом психологического благополучия на работе. Эти анкеты были выбраны по нескольким причинам. Во-первых, они демонстрируют адекватные психометрические свойства, и их русские версии были проверены и доступны. Во-вторых, они представляют собой как индуктивно, так и дедуктивно разработанные инструменты, охватывают эвдемонический подходы к психологическому благополучию, и предлагают сбалансированное представление о психологическом здоровье, включая показатели благополучия и дистресса. Наконец, они являются одними из наиболее часто используемых вопросников для оценки психологического благополучия без контекста и являются скупыми показателями концепции, которую они намерены охватить.

Наиболее известной методикой диагностики потребностей является «Список личностных предпочтений» А. Эдвардса (EPPS), в переводе на русский язык Г. В. Парамей. [11]. Адаптированный на российской выборке опросник А. Эдвардса обладает высокой валидностью и надежностью [13].

Практика управления измерялась с помощью шкалы восприятия поддержки индивидуальных потребностей. Этот инструмент имеет 21 отдельное двумерное утверждение: 9 утверждений измеряют поддержку автономии ($\alpha = 0,93$), а 12 утверждений измеряют психологический контроль ($\alpha = 0,90$). Участников попросили указать степень их согласия с утверждениями по шкале типа Лайкерта в диапазоне от 1 (совершенно не согласны) до 7 (полностью согласны).

Шкала удовлетворенности жизнью Э. Динера, в адаптации Осина. Е.Н. и Леонтьева Д.А. [14] – метод выражения общего удовлетворения жизнью и состоит он из 5 элементов. Единственный показатель опросника направлен на оценку всесторонней удовлетворенности жизнью. Благодаря своей краткости и простоте, шкала часто используется в ряде международных проектов по исследованию удовлетворенности. Чем выше результат, тем больше тестируемый склонен верить, что живет так, как он хочет. Этот инструмент из пяти пунктов оценивает удовлетворенность людей своей жизнью в целом по семибалльной шкале (от 1 = Категорически не согласен до 7 = Категорически согласен). Исследование проверки русской адаптированной версии демонстрирует достаточную внутреннюю согласованность последней ($0.70 < \alpha < 0.84$). В этом исследовании альфа Кронбаха равна $\alpha = 0.87$.

Эвдемоническое благополучие на работе измерялось Индексом психологического благополучия на работе, который вычислялся путем сложения баллов, полученных по всем шести состав-

ляющим. Этот инструмент ($\alpha = 0,96$) имеет 25 высказываний. Участников также попросили оценить, насколько хорошо они согласны с утверждениями по шкале типа Лайкерта от 1 (не согласен) до 6 (полностью согласен).

Анализ результатов

Был проведен множественный регрессионный анализ, чтобы проверить, предсказывают ли методы управления, поддерживающие автономию и психологический контроль, эвдемоническое благополучие в трудовой деятельности. Глобальная модель позволяет объяснить 32,4% дисперсии эвдемонического благополучия на работе ($F(2, 95) = 22,77, p < 0,001$), и только практики, поддерживающие автономию, в значительной степени связаны с хорошим, проявлять благоразумие на работе ($\beta = 0,50, p < 0,001$); Практика управления психологическим контролем не имеет существенной связи с эвдемоническим благополучием на работе ($\beta = -0,10, p > 0,05$).

Впоследствии двухэтапный классификационный анализ (двухэтапный кластерный анализ) выявил три вида руководителей: поддерживающих автономию, психологически контролирующих и имеющих промежуточный профиль (см. таблицу 1). Этот анализ ориентирован на людей, то есть он группирует участников по схожим профилям по интересующим переменным. Многофакторный дисперсионный анализ (MANOVA) показывает, что профили значительно различаются по каждой из переменных ($F(10, 182) = 6,76, p < 0,001$). Кроме того, апостериорные тесты Тьюки показывают, что каждый профиль руководителя связан с различным средним уровнем рабочего благополучия среди подчиненных ($p < 0,05$). Поддерживающий стиль ассоциируется с наивысшим уровнем эвдемонического благополучия на работе ($M = 5,25; SD = 0,55$), в то время как для стиля управления уровень эвдемонического благополучия самый низкий ($M = 4,27; ET = 0,70$).

Таблица 1 – Среднее благополучие на работе подчиненных и восприятие управленческих практик руководителей

Виды	Кол-во тестируемых	Среднее значение по масштабам (межсекторальные интервалы)		
		Поддержка автономии	Психологический контроль	Психологическое благополучие в трудовой деятельности
Пользующиеся поддержкой	43	6.12 (0.60)	1.12 (0.06)	5.25 (0.55)
Промежуточная группа	27	4.71 (0.74)	1.86 (0.12)	4.87 (0.60)
Контролируемая группа	25	2.88 (0.97)	3.50 (0.19)	4.27 (0.55)

Выводы

Цели этого исследования состояли в том, чтобы изучить различные связи между методами управления и психологическим благополучием в трудовой деятельности и определить соответствующие профили руководителей. Можно сделать вывод, что методы управления, поддерживающие автономию, способствуют эвдемоническому благополучию в трудовой деятельности подчиненных, а методы психологического контроля имеют противоположный эффект. Таким образом, чем больше руководитель применяет методы, воспринимаемые как поддерживающие автономию, тем больше можно ожидать, что его сотрудники будут чувствовать психологическое благополучие в трудовой деятельности. Что касается управленческих практик психологического контроля, они, похоже, не являются рычагом для чувства эвдемонического благополучия. Тем не менее, они могут повлиять на психологическое напряжение подчиненных руководителя, когда данная стрессовая ситуация будет исходить от него. Кроме того, исследование показывает, что руководители в

выборке группируются в соответствии с тремя различными профилями методов управления. Тем не менее, в том же направлении профиль, поддерживающий автономию, – это тот, который больше всего благоприятствует эвдемоническому благополучию в трудовой деятельности, в то время как психологически контролирующий профиль – тот, который поддерживает его меньше.

Это исследование содержит как практический, так и теоретический вклад. На практическом уровне результаты показывают, что можно воздействовать на эвдемоническое благополучие в трудовой деятельности, воспринимаемое сотрудниками, когда они воспринимают своего руководителя как поддерживающий стиль. Это должно быть стимулом для менеджеров среднего высшего звена к принятию таких методов управления, как предоставление своим сотрудникам определенной свободы действий при выполнении задач и объяснение им причин, стоящих за запрошенными задачами. Кроме того, обучение и коучинг, предлагаемые руководителям, позволяют им развивать поддерживающее поведение для автономии, когда они стремятся воспитать у своих подчиненных чувство компетентности и реализации своего потенциала.

На теоретическом уровне это исследование заинтересовано в эвдемонической концепции благополучия, тогда как большинство исследований, используют гедонистическую концепцию. Насколько мне известно, это одно из немногих исследований, в котором изучаются профили руководителей в соответствии с их методами управления, которые воспринимаются их подчиненными.

Это исследование содержит определенные ограничения. Во-первых, предварительная качественная фаза была основана на ограниченной выборке работников, что ограничивало обобщаемость результатов, это было выполнено с небольшой выборкой, и никакие переменные не проверялись, что ограничивает внешнюю проверку и обобщение результатов. Кроме того, структура исследования была поперечная, с использованием только показателей самооощущения, что, возможно, привело к отклонению от общего метода. Кроме того, важно учитывать, что фактор стресса не принимался во внимание, это исследование ограничивалось эвдемоническим благополучием в трудовой деятельности. В перспективе было бы интересно изучить связи между практикой управления и психологическим стрессом, поскольку это отдельная ось психологического здоровья, связанная с ним.

Литература

1. Бессонова Ю.В. Психологическое благополучие личности в труде // Развитие психологии в системе комплексного человекознания // Москва. 2012. С. 412-415.
2. Вассерман Л.И., Абабков В.А., Трифонова Е.А. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика: учеб. пособие/ Под ред. Проф. Л. И. Вассермана // СПб.: Речь. 2010. 192 с.
3. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика // СПб: Питер. 2008. 258 с.
4. Генов Ф. Психология управления / Ф. Генов // Москва: СИНТЕГ. 1982.-424 с
5. Кабаченко, Т. С. Психология управления / Т.С. Кабаченко // Москва: Машиностроение. 2001. 384 с.
6. Ryff C.D., Keyes C.L.M. The structure of psychological well-being revisited // Journ. Pers. Soc. Psychol. 1995. № 69. P. 719–727.
7. Ryff C.D., Magee W.J., Kling K.C., Wing E.H. Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being // The Self and Society in Aging Processes / Ed. Ryff C.D., Marshall V.W. New York: Springer, 1999. P. 247–278
8. Ryff, C.D., Singer, B.H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. Social Science Research, 35, 1103-1119.
9. Parfyonova, N. (2009). Employee motivation, performance and well-being: the role of managerial support for autonomy, competence and relatedness needs. Thèse de doctorat. The University of Western Ontario.

10. Ryff, C.D. et Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69, 719-727
11. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П. П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // *Психологическая диагностика*. 2010. №3 2005 С. 95–121.
12. Корнилова Т. В., Парамей Г. В., Ениколопов С. Н. Данные применения «списка личностных предпочтений» А. Эдвардса на отечественных выборках // *Психол. журн*. 1995. № 2.
13. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. СПб: Питер. 2000. 528 с.
14. Осин Е.Н., Леонтьев Д.А. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс оценки субъективного благополучия. В кн. *Материалы III Всероссийского социологического конгресса* // М.: Институт социологии РАН. Российское общество социологов. 2008.