

УДК 159.9

DOI: 10.25629/НС.2022.10.18

## СООТНОШЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ И ГИБКОСТИ ЛИЧНОСТИ В РАЗНЫХ ВИДАХ ЗАНЯТОСТИ

Дёмин А.Н., Киреева О.В.

Кубанский государственный университет

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФ в рамках научно-исследовательского проекта № 22–28–00885

**Аннотация.** Цель статьи – рассмотреть соотношение психологического благополучия с показателями гибкости личности в разных видах занятости. Используются понятия «гибкость личности в трудовой сфере» и «психологическое благополучие в профессионально-трудовой сфере», даны их определения. Выборка составила 310 человек от 30 до 45 лет и охватывала тех, кто имел постоянную занятость ( $n = 95$ ), и тех, кто находился в ситуации разнообразной прекарной занятости ( $n = 215$ ), в том числе: 74 чел. имели контракт с фиксированной датой окончания через 1–3 года, 74 чел. имели временную работу, занятость 67 чел. носит случайный, краткосрочный характер. Методики: «Гибкость личности в трудовой сфере», «Методика измерения ненадёжности работы», шкала вынужденности занятости, шкала восприятия барьеров карьерного развития, шкала удовлетворённости жизнью. В целом гибкость личности в трудовой сфере отрицательно коррелирует со всеми показателями психологического неблагополучия в профессионально-трудовой сфере, а также положительно коррелирует с показателями общей удовлетворённости жизнью и удовлетворённостью своей работой. В группе работников со случайной занятостью гибкость слабо связана с показателями психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере. Вероятно, это обусловлено разнородностью состава данной группы, в которую входят, в том числе, фрилансеры, индивидуальные предприниматели.

**Ключевые слова:** психологическое благополучие, гибкость личности, социальная нестабильность, способность к занятости, рынок труда, виды занятости.

### Введение

Проблема благополучия является одной из популярных в психологических исследованиях, так как раскрывает вопросы счастья и несчастья, удовлетворенности разными сферами жизни. Изучение данных вопросов имеет давнюю историю, начиная с размышлений философов, и не теряет своей актуальности в исследованиях социологов и психологов. Несмотря на многочисленные разработки данной проблематики, трактовки понятия «благополучие» и его индикаторов не имеют однозначного определения.

Семантическое пространство слова «благополучие» содержит разнообразные смыслы, описывающие счастье, процветание, обеспеченность, спокойную и достаточную жизнь, фактически может трактоваться как получение (достижение) всех благ. Обыденное толкование направляет исследователей благополучия на учет как объективных критериев достижения этого состояния, так и субъективного толкования содержания и объема благ, осознания самого факта их получения.

В психологических работах достаточно часто в качестве синонимов или близких по смыслу используются понятия «благополучие» (well-being), «счастье» (happiness), «благосостояние» (welfare), «процветание» (prosperity), фиксирующих возможности личности достичь особого состояния удовлетворенности разными аспектами жизни, успешного социального статуса [17, 18].

Д.А. Леонтьев рассматривает вопросы счастья, качества жизни, благополучия в контексте проблемы смысла жизни и возможности удовлетворять разнообразные потребности [8]. При этом детерминантами благополучия выступают отношения личности с другими людьми, цели, мировоззрение, ценности [9, 12].

Проблема психологического благополучия часто рассматривается исследователями через анализ разных видов удовлетворенности (например, собой, жизнью, деятельностью, социальными отношениями и др.). Ставится вопрос о субъективном и объективном благополучии, о роли социокультурного контекста в определении личностью уровня собственного благополучия, о влиянии на него процессов, происходящих в обществе (например, уровень бедности, показатели миграции, особенности политической ситуации, экономической конъюнктуры, криминальная обстановка, числа суицидов) [6]. Р.М. Шамионов также предлагает анализировать субъективное благополучие через социокультурные факторы и определяет его как «эмоционально-оценочное отношение человека к своей жизни, своей личности, взаимоотношениям с другими и процессам, имеющим важное для него значение с точки зрения усвоенных нормативно-ценностных и смысловых представлений о «благополучной» внешней и внутренней среде, выражающиеся в удовлетворенности ею, переживании счастья» [13, С. 77].

Помимо общего благополучия в литературе выделяют и его частные формы. Например, экономистов в большей степени интересует экономическое и материальное благополучие, соотносимое с экономическими показателями в широком социальном контексте. Под материальным благополучием понимается набор определенных благ, удовлетворяющий потребности личности и способствующий ее самореализации. Экономическая психология осмысляет вопросы экономического благополучия через субъективные оценки личностью доступности материальных благ. В работах В.А. Хашенко изучается субъективное экономическое благополучие, подразумевающее субъективное отношение личности к материальным аспектам жизнедеятельности [10].

Медицинский подход концентрируется на изучении соматического, психосоматического и психического состояний здоровья личности (групп, общества в целом). Показатели здоровья населения могут рассматриваться и как индикаторы экологического благополучия.

Психологи обращают внимание на такой вид благополучия, как профессиональное, отражающее удовлетворенность содержанием и условиями трудовой деятельности, профессией, наличием работы, взаимоотношениями в процессе труда [11].

Разнообразны подходы к методам изучения психологического благополучия. К. Рифф, опираясь на идею позитивного функционирования и на основе личностных характеристик, наличие которых прогнозирует благополучие, выделила 6 основных компонентов в структуре благополучия: управление окружающей средой, жизненные цели, самопринятие, позитивное отношение к окружающим, автономия, личностный рост [22]. В современных психологических исследованиях, посвященных изучению благополучия, применяется опросник К. Рифф (в адаптации Т.Д. Шевеленковой и Т.П. Фесенко), позволяющий диагностировать актуальное психологическое благополучие. Опираясь на данный подход, авторы рассматривают психологическое благополучие как целостное переживание, включающее субъективное переживание счастья, удовлетворенность собой и жизнью, и связанное с потребностями и ценностями личности [14].

Э. Динер рассматривает субъективное благополучие человека через переживания и эмоциональный баланс и выделяет в нем три основных компонента: удовлетворение, приятные эмоции и неприятные эмоции [16].

В данном исследовании мы рассмотрим особенности благополучия личности в ситуации изменений на рынке труда, включая связи благополучия с характеристиками личности, важными для адаптации к нестабильной и неопределенной занятости.

Нестабильность можно рассматривать, как характеристику социальной системы, представляющую собой деформацию структуры, функций или каких-либо процессов социальных си-

стем (в том числе и социетальных), которые деформируют эти системы и угрожают их целостности [1]. В современных условиях рынок труда быстро меняется и характеризуется наличием разнообразных форм занятости. Помимо стандартной полной занятости, работники могут оказаться в ситуации прекарной занятости (рискованной, временной, случайной, неполной и т.п.). Увеличение форм неполной, нестабильной и негарантированной занятости, гибких вариантов взаимоотношений с работодателем приводит к росту числа исследований, посвященных психологическим и социальным факторам и последствиям прекарной занятости.

Для оценки психологического благополучия в сфере трудовой занятости могут использоваться показатели ненадёжности работы [3], удовлетворённости работой [7], выгорания [2], отношения работника к условиям занятости [15, 23].

Поскольку психологическое благополучие является одним из индикаторов адаптации человека к социальным изменениям, в том числе на рынке труда, мы обратили внимание на его возможную связь с гибкостью личности. Это качество играет важную роль в поиске и сохранении занятости, в адаптации к изменениям в организации и на рабочем месте. На его использование имеется очевидный внешний запрос. В зарубежной литературе его рассматривают как компонент способности к занятости (employability), предложены соответствующие модели [19, 20, 21].

*Цель* статьи – рассмотреть соотношение психологического благополучия с показателями гибкости личности в разных видах занятости.

Реализация данной цели позволит, во-первых, ввести в модели способности к занятости переменную «психологическое благополучие», во-вторых, оценить её связь с гибкостью личности не только в целом, но и в контексте разных видов занятости (это расширяет традиционные подходы). В-третьих, мы намерены сделать акцент на предметной специфике гибкости и психологического благополучия.

Нами используется понятие гибкости личности в трудовой сфере. Под ним понимается принятие изменений и способность изменять своё поведение в изменяющихся условиях на рабочем месте и на рынке труда. Также используется понятие психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере. Его рабочее определение: совокупность позитивных переживаний, оценок, представлений человека о своей работе, карьере, занятости, о себе как субъекте рынка труда; показатели психологического благополучия являются одним из критериев успешной адаптации человека к текущей профессионально-трудовой и общей жизненной ситуации.

### **Методы и выборка**

Выборка составила 310 человек от 30 до 45 лет (49,68% мужчин, 50,3% женщин) и охватывала тех, кто имел постоянную занятость ( $n = 95$ ), и тех, кто находился в ситуации разнообразной прекарной занятости ( $n = 215$ ), в том числе: 74 чел. имели контракт с фиксированной датой окончания через 1–3 года, 74 чел. имели временную работу, занятость 67 чел. носит случайный, краткосрочный характер. Средний возраст выборки – 36,3 года.

Использовались шкала «Гибкость личности в трудовой сфере», являющаяся адаптацией шкалы «Личностная гибкость» Ван дер Хейде и Ван дер Хейден [24]. Шкала одномерная, включает 6 пунктов, имеет приемлемую внутреннюю и ретестовую надёжность, конвергентную валидность (коррелирует с показателями пластичности в работе (В.М. Русалов), актуальной ригидности (Г.В. Залевский), гибкости саморегуляции (В.И. Моросанова), потенциала самоизменений (В.Р. Манукян, И.Р. Муртазина, Н.В. Гришина). Примеры суждений, по отношению к которым нужно выразить степень своего согласия: «Я легко могу сменить организацию, если это необходимо», «Обычно я предвижу и быстро использую изменения в трудовой обстановке» и т.п.

Для измерения психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере использовались шкалы:

- ненадёжности будущего и настоящего на работе («Методика измерения ненадёжности работы» [3]);
- вынужденности занятости (из опросника «Психологическая структура занятости [4]);

- восприятия барьеров карьерного развития (из адаптированной на русский язык методики «My Vocational Situation» Д. Холланда [5]).

Для измерения общего психологического благополучия использовалась шкала удовлетворённости жизнью (Е.И. Головаха, В.С. Магун). Также респондентам задавали вопросы об их социально-демографическом статусе (пол, возраст, семейное положение, материальный статус семьи, образование).

### Результаты и обсуждение

В ходе исследования выявлены связи показателей шкалы «Гибкость личности в трудовой сфере» с показателями психологического благополучия как в целом по выборке, так и в подгруппах людей с разными видами занятости. В таблице 1 представлены значения коэффициентов корреляции с показателями благополучия в профессионально-трудовой сфере.

Таблица 1 – Статистически значимые корреляционные связи шкалы «Гибкость личности в трудовой сфере» с показателями психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере

| Показатели психологического благополучия личности | Значения коэффициентов корреляции |  |  |   |  |
|---|-----------------------------------|--|--|---|--|
|   | Вся выборка, n = 310              | Подвыборка с постоянной занятостью, n = 95 | Подвыборка со срочным контрактом, n = 74 | Подвыборка с временной занятостью, n = 74 | Подвыборка со случайной занятостью, n = 67 |
| Ненадежность будущего                             | -0,144**                          |  |  | -0,220*                                   |  |
| Ненадежность настоящего                           | -0,232***                         | -0,343***                                  |  | -0,413***                                 |  |
| Барьеры развития                                  | -0,313***                         | -0,31***                                   | -0,282**                                 | -0,472***                                 |  |
| Вынужденность занятости                           | -0,215***                         |  |  | -0,286**                                  | -0,234*                                    |

Примечание: \* – вероятность ошибки  $p < 0,1$ ; \*\* – вероятность ошибки  $p < 0,05$ ; \*\*\* – вероятность ошибки  $p < 0,01$

В масштабе общей выборки гибкость отрицательно коррелирует со всеми показателями психологического неблагополучия в профессионально-трудовой сфере (соответствующие шкалы построены так, что их максимальное значение соответствует минимальному уровню благополучия). По-видимому, открытость изменениям и готовность их принять важны для психологической адаптации к рынку труда. Признаки неблагополучия в профессиональной сфере, проявляющиеся в субъективном представлении о ненадежности работы в будущем и настоящем, наличии барьеров профессионального развития и ощущении вынужденности занятости, в большей степени характерны для лиц с низким уровнем гибкости в трудовой сфере.

У лиц с постоянной, срочной и временной занятостью не все показатели психологического неблагополучия статистически значимо коррелируют с гибкостью личности. Наибольшее количество связей наблюдается в группе с временной занятостью: вероятно, для адаптации людей, входящих в неё, фактор гибкости наиболее важен, он позволяет компенсировать социальные и психологические издержки данного вида занятости.

В подвыборке людей со случайной занятостью только показатель вынужденности занятости коррелирует с гибкостью на уровне тенденции ( $p < 0,1$ ). С одной стороны, это можно объяснить объёмом подвыборки, с другой – разнородностью её состава (в данную группу входят, в том числе, фрилансеры, индивидуальные предприниматели). Требуется более тонкая дифференциация людей, имеющих случайную, краткосрочную занятость. Вероятно, для части из них отсутствие стабильности становится стрессогенным фактором независимо от уровня гибкости личности, здесь нужны дополнительные исследования.

Гибкость личности в трудовой сфере тесно связана с общей удовлетворённостью жизнью в целом по выборке ( $r = 0,353$ ,  $p < 0,01$ ) и во всех подвыборках, учитывающих вид занятости ( $r$  в диапазоне от 0,244 до 0,435,  $p < 0,05$ ) (табл. 2).

Наибольшее количество значимых связей, как и в табл. 1, наблюдается в группе с временной занятостью. Полагаем, что этот факт может интерпретироваться сходным образом.

Также гибкость личности тесно связана с удовлетворённостью своей работой в подвыборках с постоянной, срочной, временной занятостью. В подвыборке лиц со случайной занятостью такая связь значима только на уровне тенденции ( $p < 0,1$ ) – здесь картина близка той, которую мы видели в табл. 1.

Полученные результаты можно интерпретировать двояко: и гибкость важна для достижения удовлетворённости жизнью в современных условиях, и личность, позитивно оценивающая различные значимые аспекты жизни, готова к изменениям в профессионально-трудовой сфере.

Таблица 2 – Статистически значимые корреляционные связи шкалы «Гибкость личности в трудовой сфере» с показателями удовлетворенности разными сторонами жизни

| Показатели удовлетворенности разными сферами жизни       | Значения коэффициентов корреляции |  |  |   |  |
|--|-----------------------------------|--|--|---|--|
|  | Вся выборка, $n = 310$            | Подвыборка с постоянной занятостью, $n = 95$ | Подвыборка со срочным контрактом, $n = 74$ | Подвыборка с временной занятостью, $n = 74$ | Подвыборка со случайной занятостью, $n = 67$ |
| Общая удовлетворенность                                  | 0,353***                          | 0,32***                                      | 0,244**                                    | 0,435***                                    | 0,347***                                     |
| Удовлетворенность своей работой                          | 0,292***                          | 0,266**                                      | 0,348***                                   | 0,298**                                     | 0,177*                                       |
| Удовлетворенность своим здоровьем                        | 0,319***                          |  | 0,237*                                     | 0,359***                                    | 0,632***                                     |
| Удовлетворенность своей материальной обеспеченностью     | 0,32***                           | 0,334***                                     | 0,164*                                     | 0,483***                                    |  |
| Удовлетворенность проведением свободного времени         | 0,197***                          | 0,226**                                      |  | 0,25**                                      |  |
| Удовлетворенность личностными качествами и способностями | 0,211***                          | 0,166*                                       |  | 0,313**                                     | 0,178*                                       |

Примечание: \* – вероятность ошибки  $p < 0,1$ ; \*\* – вероятность ошибки  $p < 0,05$ ; \*\*\* – вероятность ошибки  $p < 0,01$

Дополнительно установлено, что лица, состоящие в браке, имеют более низкие показатели гибкости в трудовой сфере, менее готовы к изменениям в своих организациях и в труде. Респонденты из семей, имеющих более высокий материальный статус, отличаются большей гибкостью в трудовой сфере, т.е. материальные ресурсы позволяют действовать более свободно в ситуациях неопределённости и нестабильности. Более молодые работники являются и более гибкими в трудовой сфере, а вот пол и уровень образования не обнаружили значимых связей с гибкостью личности. Можно заключить, что социально-демографические характеристики опрошенных неоднозначно связаны с гибкостью личности, и это обстоятельство важно учитывать при формировании выборок для последующих исследований.

### Выводы

В целом гибкость личности в трудовой сфере отрицательно коррелирует со всеми показателями психологического неблагополучия в профессионально-трудовой сфере, а также положительно коррелирует с показателями общей удовлетворённости жизнью и удовлетворённостью своей работой.

В группе работников со случайной занятостью гибкость слабо связана с показателями психологического неблагополучия в профессионально-трудоустройственной сфере. Вероятно, это обусловлено разнородностью состава данной группы, в которую входят, в том числе, фрилансеры, индивидуальные предприниматели. Для будущих исследований требуется более тонкая дифференциация людей, имеющих случайную, краткосрочную занятость.

В контексте проблемы способности к занятости полученные результаты, с одной стороны, указывают на важную роль гибкости личности в процессе адаптации к современному рынку труда, с другой – открывают перспективу поиска форм поддержки лиц с разными видами занятости. В этой связи ещё одной перспективой является изучение предпосылок и границ гибкости личности.

### Библиография

1. Абдуллаева Р.А. Нестабильность как одно из возможных состояний социальной системы // Успехи современного естествознания. – 2014. – № 11-1. – С. 118-121. URL: <https://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=34329> (дата обращения: 08.10.2022).
2. Водопьянова Н.Е. Противостояние синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2009. – Вып. 1. Ч. 1. – С. 75–87.
3. Дёмин А.Н., Петрова И.А. Психологические эффекты угрозы потери работы // Психологический журнал. – 2010. – Т. 31. – № 6. – С. 38-49.
4. Дёмин А.Н., Пивкин Д.Ю. Разработка опросника «Психологическая структура занятости» // Психология. Экономика. Право. – 2014. – № 4. – С. 18–29.
5. Дёмин А.Н., Седых А.Б., Седых Б.Р. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения // Российский психологический журнал. – 2017. – № 14 (2). – С. 151–170.
6. Донцов А.И., Перельгина Е.Б., Рикель А.М. Объективное и субъективное благополучие: два подхода к исследуемой проблеме // Вопросы психологии. – 2016. – № 5. – С. 3-14
7. Кученкова А.В. Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп // Социологический журнал. – 2022. № 28(1). С. 101–120.
8. Леонтьев Д.А. Качество жизни и благополучие: объективные, субъективные и субъектные аспекты // Психологический журнал – 2020. – Т. 41. – № 6. С. 86-95.
9. Леонтьев Д., Сучков Д. Постановка и достижение целей как фактор психологического благополучия // Психологические исследования. – 2015. – № 8 (44). DOI: 10.54359/ps.v8i44.503.
10. Хащенко В.А. Субъективное экономическое благополучие и его измерение: построение опросника и его валидизация // Экспериментальная психология. – 2011. – Т. 4. – № 1. – С. 106–127.
11. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности в профессиональной сфере // Проблемы социальной психологии личности. 2008 [Электронный ресурс]. URL: [https://psyjournals.ru/sgu\\_socialpsy/issue/30341\\_full.shtml](https://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30341_full.shtml) (дата обращения: 05.10.2022).
12. Шамионов Р. М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы. Саратов: Изд-во «Научная книга», 2008. – 296 с.
13. Шамионов Р.М. Этнокультурные факторы субъективного благополучия личности // Психологический журнал. – 2014. – Т. 35. – № 4. – С. 68-81.
14. Шевеленкова Т.Д., Фесенко Т.П. Психологическое благополучие личности // Психологическая диагностика. – 2005. – № 3. – С. 95-121.
15. Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health // Annual Review of Public Health. – 2014. – Vol. 35. – pp. 229–253.
16. Diener Ed. Subjective Well-Being. // Psychological Bulletin. – 1984. – Vol. 95, No. 3. – Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2162125>

17. Diener E., Diener C. Monitoring psychosocial prosperity for social change. In R. Biswas-Diener (Ed.), *Positive psychology as social change*. – 2011. – pp. 53–71. Springer Science + Business Media.
18. Enríquez-Villota M. A Psychological Approach to the Scientific Study of Welfare // *Psychology*. – 2019. – Vol. 10. – pp. 1065-1075.
19. Forrier A., Verbruggen M., De Cuyper N. Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability // *Journal of Vocational behavior*. – 2015. – Vol. 89. – pp. 56–64.
20. Fugate M., Kinicki A.J., Ashforth B.E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications // *Journal of Vocational Behavior*. – 2004. – Vol. 65. – pp. 14–38.
21. Fugate M., & Kinicki, A.J. A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2008. – Vol. 81. – pp. 503–527.
22. Ryff C.D. Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*. – 2014. – Vol. 83. – pp. 10-28.
23. Van Aerden K., Moors G., Levecque K., Vanroelen C. The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force // *Journal of Vocational Behavior*. – 2015. – Vol. 86. – pp. 66–76.
24. Van Der Heijde C.M., Van Der Heijden B.I.J.M. A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability // *Human Resource Management*. – 2006. – Vol. 45. – No. 3. – pp. 449–476.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND PERSONAL FLEXIBILITY IN DIFFERENT KINDS OF EMPLOYMENT

Diomin A.N., Kireeva O.V.

Kuban State University

The research was carried out at the expense of the grant of the Russian Science Foundation  
No. 22-28-00885

**Abstract.** The aim of the article is to examine the relationship between psychological well-being and indicators of personal flexibility among workers in different kinds of employment. The concepts of "personal flexibility at the labour sphere" and "psychological well-being at the labour sphere" are used and their definitions are given. The sample consisted of 310 individuals between 30 and 45 years of age and included those in full-time employment ( $n = 95$ ) and those in a variety of precarious employment ( $n = 215$ ), including: fixed-term (1–3 years) ( $n = 74$ ), temporary (less than 1 year) ( $n = 74$ ), casual, short-term ( $n = 67$ ). The tools: "Personal flexibility at the labour sphere", "Job insecurity measurement technique", forced employment scale, career development barriers scale, life satisfaction scale. In general, personal flexibility at the labour sphere negatively correlates with all indicators of psychological disadvantage at the labour sphere, and positively correlates with indicators of general life satisfaction and job satisfaction. In the group of employees with casual employment, flexibility is weakly related to the indicators of psychological disadvantage at the labour sphere. This is probably due to the heterogeneity of this group, which includes freelancers, self-employed entrepreneur.

**Keywords:** psychological well-being, personal flexibility, social instability, employability, labor market, kinds of employment.