

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование кафедры)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему **УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И СУБЪЕКТИВНОЕ
БЛАГОПОЛУЧИЕ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ТОРГОВОЙ СЕТИ**

Студент

А.Д. Силинская

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Г.А. Виноградова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор О.В. Дыбина

(ученая степень, звание, И.О.Фамилия)

(личная подпись)

« ____ » _____ 20 __ г.

Тольятти 2019

Аннотация

Бакалаврская работа рассматривает актуальную проблему удовлетворенности трудом и субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети.

Актуальность исследования диктуется несомненной значимостью для руководителей организаций, поскольку удовлетворенность человека трудом и его субъективное благополучие оказывает непосредственное влияние на эффективность, результат трудовой деятельности.

Целью работы является выявление особенностей удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия.

Бакалаврская работа основана на предположении о том, что у молодых сотрудников торговой сети с высоким уровнем субъективного благополучия в большей степени выражены интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, выше уровень притязаний в профессиональной деятельности, они предпочитают интересную работу заработку.

В ходе работы решаются задачи: провести теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования и уточнить содержание основных понятий; изучить особенности субъективного благополучия и удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети; изучить удовлетворенность трудом у молодых сотрудников торговой сети с высоким и низким уровнем субъективного благополучия.

Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (60 наименований). Текст проиллюстрирован 2 таблицами и 4 рисунками. Объем работы – 58 страниц.

Оглавление

Введение	4
Глава 1. Теоретический анализ проблемы удовлетворенности трудом и субъективного благополучия сотрудников торговой сети в отечественной и зарубежной психологии.....	8
1.1 Понятие «удовлетворенность» как психологический феномен.....	8
1.2 Проблема удовлетворенности трудом в трудах отечественных и зарубежных исследователей.....	14
1.3 Понятие субъективного благополучия в психологической литературе и его взаимосвязь с удовлетворенностью.....	21
Выводы по первой главе.....	30
Глава 2. Эмпирическое исследование проблемы удовлетворенности трудом и субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети.....	32
2.1 Организация и методы исследования.....	32
2.2 Результаты исследования удовлетворенности трудом и субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети.....	34
Выводы по второй главе.....	49
Заключение.....	51
Список используемой литературы.....	53

Введение

На современном этапе развития общества руководство организаций и предприятий вынуждено прибегать к психологизации собственной деятельности для обеспечения эффективности управления и создания условий формирования удовлетворенности каждого из работников трудом. Современное новое понимание целей, результатов и смыслов жизни, новая личностно-ориентированная парадигма выбора вариантов жизни сопряжена в том числе и с профессиональной деятельностью человека. Профессиональное развитие человека выступает ключевым условием выбора того или иного варианта жизни, самореализации и удовлетворенности жизнью в целом. Рост творческой активности человека, самореализация в жизни, профессиональной деятельности, повышение своего личностного роста все это дают все новые жизненные ориентиры.

Сегодня существенно изменяется содержание труда обслуживающих профессий, к которым относится профессия продавца-кассира. На изменения, происходящие в самом процессе труда, в его содержании и характере, влияют социально-экономические процессы, научные достижения, компьютеризация и информационная грамотность населения. Предъявляются все большие требования к профессиональной компетентности продавца, расширяются его трудовые и профессиональные функции, сохраняется интенсивность и напряженность социальных контактов.

Центральное место в определении качества жизни занимает вопрос удовлетворенности человека своим трудом. От каких факторов эта удовлетворенность зависит, какие ее предпосылки заложены в самой природе человека и в какой мере она зависит от социальных и психологических условий деятельности в целом, является предметом исследований как теоретического, так и прикладного характера. Удовлетворенность персонала своим трудом свидетельствует о том, что руководство данной организации принимает эффективные решения. Но, для принятия решений необходимо

обладать достаточно точной и своевременной информацией о наличии и состоянии трудовых ресурсов в данной конкретной организации. В данном исследовании изучается прикладной аспект проблемы удовлетворенности трудом работников культуры.

Проблемой удовлетворенности трудом занимались многие ученые, как в нашей стране, так и за рубежом. А. Файольем, Э. Мейо, А. Маслоу, Т.А. Китвелем, Б.Ф. Ломовым, Г. Фордом, Д. Мак-Грегором, В. Врумом, Ф. Герцбергом исследовалась удовлетворенность трудом, мотивация и отношение к труду. Данные исследователи внесли неоценимый вклад своими моделями и теориями мотивации персонала и удовлетворенности трудом. Также ими были предложены рекомендации практического характера для совершенствования профессиональной деятельности посредством применения знаний.

В отечественной психологии проблемы удовлетворенности жизнью и субъективного благополучия интенсивно изучались в работах К.А. Абульхановой-Славской, Л. И. Анцыферовой, И. А. Джидарьян.

Актуальность нашего исследования диктуется несомненной значимостью для руководителей организаций, поскольку удовлетворенность человека трудом и его субъективное благополучие оказывает непосредственное влияние на эффективность, результат трудовой деятельности.

Цель исследования: выявление особенностей удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия.

Объект исследования: удовлетворенность трудом.

Предмет исследования: особенности удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия.

Таким образом, проведенный сравнительный анализ позволил выявить, что у молодых сотрудников торговой сети с высоким уровнем субъективного

благополучия в большей степени выражены интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, выше уровень притязаний в профессиональной деятельности, они предпочитают интересную работу заработку.

Гипотеза исследования: у молодых сотрудников торговой сети с высоким уровнем субъективного благополучия в большей степени выражены интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, выше уровень притязаний в профессиональной деятельности, они предпочитают интересную работу заработку.

В соответствии с целью и гипотезой исследования были определены следующие **задачи исследования:**

1. Провести теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования и уточнить содержание основных понятий.
2. Изучить особенности субъективного благополучия и удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети.
3. Изучить удовлетворенность трудом у молодых сотрудников торговой сети с высоким и низким уровнем субъективного благополучия.

Теоретико-методологической основой исследования являются концепции и подходы к проблеме удовлетворенности трудом (А. Файоль, Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Б.В. Ломов, Т.А. Китвель), а также подходы к проблеме субъективного благополучия личности (М. Аргайл, Э. Диннер, Н.К. Бахарева, Дж. Бьюдженталь).

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки исходных предположений был использован комплекс взаимодополняющих исследовательских методов: теоретические (анализ, синтез, обобщение данных психологических исследований по изучаемой проблеме); эмпирические: психодиагностические методики; методы математической статистики (критерий U-Манна - Уитни).

Методики исследования: методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Батаршева); шкала субъективного благополучия

(М.В. Соколова); шкала психологического благополучия (К. Рифф).

База исследования: исследование осуществлялось на базе АО «Тандер» (магазины «Магнит-Косметик»). Всего в исследовании приняли участие 40 сотрудников в возрасте от 18-24 лет.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты могут быть использованы при разработке программ социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников сферы торговли и методических рекомендаций по организации управления, обеспечивающих повышение удовлетворенности трудом работников торговой сети.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, теоретической и эмпирической главы, выводов, заключения, списка используемой литературы.

Глава 1. Теоретический анализ проблемы удовлетворенности трудом и субъективного благополучия сотрудников торговой сети в отечественной и зарубежной психологии

1.1 Понятие «удовлетворенность» как психологический феномен

Термин «удовлетворенность» встречается в трактовке различных исследователей и представляет собой различное толкование. Синонимично воспринимаются такие понятия как: удовлетворенность работой, профессиональной деятельностью, семьей, жизнью в целом. на сегодняшний день существует большое количество исследований. Посвященных данной проблематике.

В психологических словарях можно найти такие определения «удовлетворенности». «Большой психологический словарь» трактует понятие «удовлетворенность» следующим образом: «...это совокупность субъективных оценок качества различных объектов, жизненных условий, деятельности, в целом жизни, самих людей, взаимоотношений с людьми, и самое главное, это оценка человеком самого себя...» [10].

Удовлетворенность трудом: «...сбалансированное состояние тех требований, которые предъявляются к характеру, содержанию, а также условиям труда, и субъективная оценка возможностей с целью реализации данных запросов...» [28].

Е.В. Антонова, И.А. Джидарьян считают, что используя социологические замеры с целью определения самочувствия людей в социальном плане, в определенный промежуток времени, при всех их объективности, не могут обеспечить научных исследований, специально организованных. Более серьезные психологические исследования выявляют состояния человеческого сознания для определения нравственного и личностного потенциала [16].

Анализируя психологическую литературу можно сделать вывод о том, что существующие психологические и социологические исследования подразделяются на две группы. Первая группа включает в себя исследования, посвященные конкретным вопросам отражающие удовлетворенность учебной, профессиональной деятельностью, семейными отношениями. Вторая группа включает в себя исследования, посвященные удовлетворенностью жизнью. Необходимо обратить внимание на тот факт, что западные исследователи утверждают, что понятия «удовлетворенность жизнью» и «счастье» синонимичны [31].

Со второй половины 60-х годов западные исследователи начали проявлять активный интерес к проблеме изучения счастья, увеличилось количество исследований, касающихся проблем изучения удовлетворенности жизни и счастья. В отечественной психологии такого всплеска не было и на сегодняшний день исследований, посвященных данной проблематике значительно меньше, чем на западе. Это связано, в первую очередь, с невозможностью изучения данной проблемы по причинам идеологического характера.

В своем исследовании К.А. Абульханова-Славская делает акцент на том, что в психологии процесс удовлетворенности трудом является сложным механизмом, отвечающим за активность человека. К.А. Абульханова-Славская подчеркивает, что деятельность всегда выступала на первый план и учитывалась только деятельность человека, которая была эффективной. Но не учитывался сам человек, его личность, его удовлетворенность процессом деятельности, также не принимались во внимание критерии и способы достижения человеком удовлетворенности.

На сегодняшний день не существует каких-либо развернутых исследований, посвященных проблеме удовлетворенности. В психологии присутствует только ограниченное количество исследований удовлетворенности профессиональной деятельностью.

И.А. Джидарьян, Е.В. Антонова обратили внимание на такое положение дел. Они утверждают, что такие исследования рано или поздно должны появиться, так как это диктует современное положение дел в обществе. Исследований, посвященных проблемам счастья очень мало. И все больше исследователей и ученых заявляют о необходимости соединения практических исследований и теоретических исследований, посвященных данной проблематике. Это необходимо сделать для того, чтобы проблема удовлетворенности получила дальнейшее развитие и приобрела более конкретные черты [20].

Исследования Е.В. Антоновой, И.А. Джидарьян были направлены на теоретическое исследование и дальнейший анализ проблемы изучения удовлетворенности жизнью и проблемы изучения счастья. В результате проведенного исследования авторам удалось сформулировать три группы вопросов, определяющих дальнейшее развитие исследований по данной проблематике [16].

Вопрос о природе и трактовке таких терминов как удовлетворенность жизнью и счастье, стал одним из первых. Авторы Е.В. Антонова, И.А. Джидарьян, опираясь на положение С.Л. Рубинштейна [38], выводят такие определения изучаемым понятиям. Итак, по мнению авторов, счастье – не что иное как, состояние человека в его повседневном бытии, характеризующееся субъективной формой и индивидуализацией.

Эти два понятия представляют собой когнитивно-эмоциональную структуру личности, характеризующуюся достаточной сложностью [16], так как в ней присутствуют общая оценка своей жизни, индивидуального бытия. Под оценкой качества жизни понимается собственная оценка человеком своей жизни, человек сам определяет и сравнивает свою жизнь реальную и жизнь, которая в его представлении должна быть, то есть ее идеальный вариант. Происходит сравнительный процесс представляемого и реального положения дел. Причем, критерии и стандарты, присутствующие у человека

могут не совпадать с теми критериями и стандартами, которые общеприняты в обществе.

Е.В. Антонова, И.А. Джидарьян выделили вторую группу вопросов, которые характеризуются тем, что поднимают вопрос о счастье и удовлетворенностью жизнью в психологическом аспекте. Необходимо понимать, как и по каким критериям характеризовать содержательную сторону этих двух понятий, а также каким образом раскрывается внутренняя структура и каковы ее компоненты.

С точки зрения Е.В. Антоновой, И.А. Джидарьян, существует теория о двухмодальном строении удовлетворенностью жизнью. Авторами этой теории являются они сами. Суть данной теории заключается в том, что счастье и удовлетворенность жизнью представляют собой два компонента, которые пересекаются между собой, но в едином субъективном пространстве. Данные два компонента являются различными по характеристикам [16].

И наконец, третья группа вопросов характеризуется тем, что личностная удовлетворенность взаимосвязана со свойствами личности, оказывает влияние на проявления и уровень активности, а также подвергает влиянию различные жизненные процессы.

Е.В. Антонова, И.А. Джидарьян подвергли тщательному анализу все три группы вопросов и пришли к выводу, что удовлетворенность жизнью это не только структуры личности, имеющие достаточное устойчивую характеристику, она оказывает влияние на саму личность, на взаимоотношения с окружающими людьми и обществом в целом, регламентирует поведение личности. Удовлетворенность жизнью не является только каким-либо конкретным эмоциональным состоянием, которое характеризуется жизненными обстоятельствами и настроением, испытываемым на текущий жизненный отрезок времени [16].

Проводя анализ психологической литературы, посвященной проблеме удовлетворенности, необходимо обратить внимание на исследования, в

основе которых лежит взаимосвязь удовлетворенности с самореализацией личности, а также со смыслом жизни. С.Л. Рубинштейн [38], М. Аргайл [8], К.А. Абульханова-Славская [1], В. Франкл [48], К. Муздыбаев [32], Э. Фромм [49], К. Роджерс [37] в своих исследованиях упоминали о существовании такой взаимосвязи.

Исследования К. Муздыбаева свидетельствуют о том, что способность личности проявлять чувства в виде переживания ценности самой жизни, мотивироваться ею, удовлетворяться, представляет собой смысл жизни с психологической точки зрения. К. Муздыбаев изучал степень удовлетворенности смыслом жизни на достаточно большой выборке испытуемых и пришел к выводу, что критериями удовлетворенности жизнью являются семейная жизнь и профессиональная деятельность [32].

С точки зрения М. Аргайла [8] человек больше удовлетворен жизнью, если степень его самореализации достаточно высока. Чем больше человек испытывает положительных эмоций, тем высок уровень его удовлетворенности жизнью.

Основным, по мнению М. Аргайла, является то, что эффективная самореализация характеризуется ощущением полноты жизни и как результат полное чувство удовлетворенности.

В. Франкл также говорил о том, что существует взаимосвязь между осмысленностью и удовлетворенностью жизнью. В. Франкл указывал на то, что счастье в его прямом понимании или другими словами удовлетворенность жизнью не есть ни первичное, ни конечное предназначение человека [48].

О.С. Васильева, Е.А. Демченко, исследуя удовлетворенность, пришли к выводу, что удовлетворенность представляет собой эффективность стратегии человеческой жизни, то есть можно сказать, что является ее основным показателем.

Субъективный подход к изучению удовлетворенности наиболее полно представлен в исследованиях К.А. Абульхановой-Славской [1]. С точки

зрения данного подхода, удовлетворенность является выражением психологического результата и является структурным компонентом активности.

Отечественные и зарубежные исследования О.С. Васильевой, М. Аргайла, Е.А. Демченко, показывают, что наблюдается достаточно тесная взаимосвязь между личностными характеристиками и удовлетворенностью жизнью. И наоборот, наблюдается слабая взаимосвязь между неличностными характеристиками и удовлетворенностью жизнью. К неличностным характеристикам относятся: здоровье, отношения в семье, отношения на работе, жизненные стандарты.

В своих работах С.Л. Рубинштейн указывал на то, что если человек, в первую очередь, занят любимым делом в своей жизни, не стремиться к удовлетворению специально, тем самым он находит положительное удовлетворение в еще большем количестве [38].

В своих исследованиях К. Роджерс выдвигает идею о том, что связь между удовлетворенностью и самореализацией неразрывна. Особую значимость человеку придает самореализация в личном и профессиональном плане [37].

Итак, мы можем сделать вывод о том, что понятие «удовлетворенность» встречается в теоретических источниках, посвященных проблемам мотивации, а также потребностей. Различные исследователи под удовлетворенностью понимают состояние, которое возникает в виде потребности в результате ее удовлетворения. Также бытует мнение, что удовлетворенность – это отношение к образу жизни, а также к той деятельности, которую человек выполняет. Другими словами, мы правомерно можем утверждать, что удовлетворенность характеризует взаимосвязь между предметами объективной реальности и человеком.

1.2 Проблема удовлетворенности трудом в трудах отечественных и зарубежных исследователей

Особой спецификой обладает профессиональная деятельность в жизни человека, среди различных видов социальной деятельности. Практически большую часть своей жизни человек проводит на работе, посвящая себя профессиональной деятельности. Эта деятельность представляет собой одно из важнейших направлений в процессе становления человеческой сущности.

Анализ психологической литературы показывает, что существуют элементы, или другими словами, показатели удовлетворенности профессиональной деятельностью: оплата труда, условия работы, вознаграждение материального плана; психологический климат в рабочем коллективе; характер работы и ее содержание, то есть, значимость, интенсивность, результаты. Также для человека большую роль играет престижность профессиональной деятельности; построение карьеры и ее развитие; осуществление руководства, а именно какой стиль присущ в данном коллективе, каким образом производится оценка труда [21].

Большое значение придается характеру работы, и что еще более важно, удовлетворенности ее содержанием. Мотивирующим фактором может служить интерес к самому процессу деятельности.

В своем исследовании Т. Соломандина изучала людей, получающих от своей профессиональной деятельности удовольствие. Результатом исследования стали выделенные ею показатели процессуально-содержательной мотивации [48]:

- полная сосредоточенность на деле (внимание, чувства, мысли);
- полная включенность в профессиональную деятельность;
- четкое понимание того, что и как надо делать и в какой последовательности; осознание целей, которые поставлены перед человеком;
- человек не боится совершить ошибку или допустить неточность;

- профессиональная деятельность полностью «захватывает» человека и он как бы «растворяется» в ней.

Предложенные показатели дают возможность руководителям различного уровня, менеджерам корректировать деятельность сотрудников, а также свои собственные управленческие действия.

Исследования западных исследователей-бихевиористов представили три «психических состояния», которые присущи работникам и определяющие удовлетворенность работой и мотивацию в профессиональном плане. Итак, перечислим эти состояния:

- состояние, при котором человек осознает и чувствует, что его деятельность значима и важна в системе общепринятых ценностей (ощущение значимости);

- состояние, при котором человек уверен в результатах своей деятельности и несет за нее полную ответственность (ощущение ответственности);

- состояние, при котором человек оценивает свою деятельность, ее результаты (знание результата).

Принимая во внимание точку зрения западных бихевиористов, Т. Соломанидина, В. Соломанидин [47] предлагают принципы проектирования профессиональной деятельности с учетом удовлетворенности работой сотрудников. Данные принципы сформулированы следующим образом:

- изначально, профессиональной деятельности должна быть присуща цель, работа должны заканчиваться конкретным результатом;

- работа должны быть важной составляющей жизни человека, он должен ее ценить и выполнять;

- у работника должна быть самостоятельность при принятии решений, с целью эффективного выполнения работы, работник должен быть автономным в определенных условиях;

- руководство, оценивая деятельность работника, должно адекватно ее оценивать и давать обратную связь в зависимости от того, насколько работа была выполнена качественно и в срок;

- учитывая проделанную работу, труд должен быть справедливо вознагражден.

Как отмечает большое количество исследователей, для одного человека значимо, чтобы работа имела динамичный характер. Для другого человека значимым может оказаться результат профессиональной деятельности, а также удовлетворенность от интенсивности труда. Для третьего человека важное значение имеет смысловая наполненность профессиональной деятельности и личностное развитие. Итак, обобщая все вышесказанное можно утверждать, что есть взаимосвязь между удовлетворенностью работой, в частности, ее содержательной стороной и индивидуальными особенностями личности и ее потребностями.

Удовлетворенность условиями работы также является еще одним немаловажным показателем. Данный показатель включает в себя все особенности рабочего места, а именно: освещенность, наличие питьевой воды, расположение инструментов, необходимых для работы, а также их наличие, само рабочее место, его расположение в рабочем пространстве.

Еще один важный показатель удовлетворенности условиями работы – это ознакомление сотрудников о реальном положении дел в компании, в частности о текущем положении дел. Недопустимым является возникновение и распространение слухов, которые оказывают негативное воздействие на удовлетворенность трудом сотрудников компании. Они снижают доверие сотрудников к руководству компании, и в результате формируется негативная установка у сотрудников [35]. Но необходимо учитывать тот факт, что информированность сотрудников о текущем положении дел в компании не должна подвергать опасности коммерческую информацию в учреждении.

Для более эффективного развития компании до сведения сотрудников доводится информация, касающаяся планов по развитию, модернизации, оптимизации компании. Тем самым, руководство оказывает доверие сотрудникам.

Удовлетворенность трудом включает в себя такие условия как, график работы, расположение, условия для личностного и профессионального развития.

Необходимо обратить внимание на то, что основным фактором удовлетворенности работой выступает материальная сторона. Справедливое материальное поощрение мотивирует сотрудников на дальнейшее выполнение своих обязанностей. Другими словами, руководству необходимо отслеживать уровень заработной платы своих сотрудников и уровень заработной платы таких же сотрудников, но в параллельных организациях. Также необходимо отслеживать объем выполняемых работ, соответствует ли он вознаграждению.

Но самым главным условием удовлетворенности сотрудников является руководство. Каким образом осуществляется руководство, каков психологический климат в организации, стиль управления, компетентность руководства в вопросах управления организацией. Способно ли руководство грамотно и эффективно организовать работу в коллективе, нести ответственность за принятые решения, выражать благодарность своим сотрудникам, поддерживать корпоративную культуру в организации. Эффективная управленческая деятельность характеризуется умением делегировать свои полномочия сотрудникам, а также предоставлять возможность сотрудникам нести ответственность за принятые решения.

Исследования, проведенные по изучаемой теме, показывают, что сотрудники отдают предпочтение руководству, которое транслирует заботу, уважение, справедливое отношение к сотрудникам по различным вопросам функционирования организации. Руководству, которое, в первую очередь, ориентировано на саму организацию и сотрудников. От такого руководителя

ожидают поддержку, справедливость, профессионализм и наличие организаторских способностей.

Лояльность сотрудников по отношению к организации и руководству заключается в нескольких моментах:

- кто и каким образом оценивает выполняемую сотрудниками работу;
- система материального поощрения.

При условии, когда работу сотрудника оценивают не справедливо, не объективно, материальное вознаграждение распределяется не соответственно выполняемым работам, все это подрывает авторитет руководства, разрушается лояльность сотрудников, падает мотивация. В результате возникают конфликтные ситуации, разрушается имидж организации и руководства.

Отношения с руководителем в организации для большей части сотрудников также являются немаловажными в плане удовлетворенности трудом. Руководитель должен не только материально поощрять сотрудников, но и внимательно к ним относиться. Эффективность работы организации может значительно снижаться, если нет взаимопонимания между руководством и сотрудниками.

Одним из факторов удовлетворенности является удовлетворенность в карьерном плане. Многие сотрудники стремятся к карьерному и должностному росту. Результатом невозможности карьерного роста в организации могут являться проявления поведенческой агрессии, а также явной неудовлетворенности работой.

Окружение при реализации профессиональной деятельности является одним из важных компонентов удовлетворенности. Окружение достаточно сильно влияет на работника. Если на работе окружение ценит и принимает сотрудника, это, в свою очередь, положительно влияет на настроение, мотивацию, трудоспособность и у человека возникает желание работать в данной организации. Если же психологический климат на работе имеет

отрицательную окраску, то под влиянием этого человек может принять решение об увольнении.

М. Аргайлом в своем исследовании выявляются такие факторы удовлетворенности трудом как:

- материальное вознаграждение (заработная плата);
- возможность карьерного и должностного роста (продвижение по работе);
- удовлетворенность организацией (условия, при которых сотрудник испытывает чувство гордости за организацию);
- условия, созданные в организации, полностью удовлетворяют человека;
- эргономичная организация рабочего времени (рациональное использование рабочего времени);
- вынужденная активность (дисциплинированность при выполнении своих должностных обязанностей);
- сотрудник в процессе трудовой деятельности остается самим собой (личностная идентичность);
- сотрудник испытывает чувство общности. Сопричастности к общему делу [3].

М. Аргайлом также определяются характерные признаки неудовлетворенности работой, такие как:

- пренебрежение к выполнению своих должностных обязанностей (сотрудник допускает опоздания, прогуливает, производительность труда снижается);
- поиск другой работы, увольнение;
- явные признаки противоречия, сотрудник постоянно находится в конфронтации с руководством, бастует, игнорирует распоряжения, пишет жалобы;
- сотрудник проявляет лояльность по отношению к организации [9].

Отечественными и зарубежными исследователями И.Н. Поповой,

О.Н. Родиной, В.Б. Моиным, В.А. Ядовым, Т.А. Китвель, Ф.Н. Ильясовым, К.Л. Замфир, В. Врум, Э. Диси, Д. Мак-Грегором, Л. Портером, Ф. Герцбергом, Э. Лоутером указывается на то, что удовлетворенность профессиональной деятельностью является одним из основных компонентом в рамках изучения личности в профессиональной сфере. Такие понятия как «удовлетворенность работой», «удовлетворенность трудом», «удовлетворенность профессиональной деятельностью» в исследованиях отечественных и зарубежных авторов зачастую выступают как идентичные.

По мнению Э. Лоутера, существует два фактора, от которых зависит удовлетворенность трудом:

1. Человек лично оценивает затраченные усилия на выполнение работы в соотношении с характерными особенностями работы, ее результатами.

2. Человек соотносит собственную оценку с оценкой других людей.

По мнению Л. Портера, удовлетворенность возникает, когда потребности человека полностью соответствуют тому, что дает работа, или же это несоответствие носит незначительный характер. Инструментальная теория Портера-Лоулера указывает на то, насколько полученное материальное вознаграждение соответствует ожиданиям человека, если соответствует, то наступает удовлетворенность.

В основе нашей работы лежит положение Ф. Герцберга [13] - мотивационно-гигиеническая теория. Согласно ей, содержательная функция работы есть удовлетворенность, а функция трудовых условий есть неудовлетворенность. К гигиеническим факторам относятся общие условия профессиональной деятельности. К мотивационным факторам относятся условия, при которых личность может самореализоваться в профессиональной деятельности.

Итак, проанализировав научную литературу, мы можем сделать вывод о том, что понятие «удовлетворенность профессиональной деятельностью»

трактуются как психологическая характеристика интегрального плана отношения личности к трудовой активности.

Другими словами, итогом трудовой активности является удовлетворенность, в свою очередь, данный итог является стимулятором личности к развитию в профессиональной деятельности.

1.3 Понятие субъективного благополучия в психологической литературе и его взаимосвязь с удовлетворенности

В работах отечественных и зарубежных исследователей в последнее время все чаще стало встречаться понятие «психологическое благополучие». Западные исследовательские организации в 1960 году начали изучать такие понятия как «счастье» и «удовлетворенность». В результате появились исследования, а за ними и классические труды, посвященные данным понятиям. Перечислим некоторые из них: Кентрил «Модель человеческих тревог», Конверс, Кэмпбелл «Качество американской жизни», Бредберн «Структура психологического благополучия».

Исследования, посвященные изучению субъективного благополучия личности, свидетельствуют о том, что необходимо уделять внимание соответствию потребностей субъективным возможностям человека, а также их удовлетворению. Другими словами, обнаруживается взаимосвязь сферы самосознания и сферы потребности. Таким образом, субъективное неблагополучие наступает тогда, когда человек имея потребности, не может их самостоятельно удовлетворить. Субъективное благополучие наступает при условии, когда человек имеет возможность удовлетворять свои потребности самостоятельно. В конечном счете, связь между актуальными потребностями и осознанием способов их реализации установлена [54].

Уровень психологического благополучия соответствует удовлетворению потребностей различного уровня. Перечислим их:

1. биологические потребности или витальные;

2. социальные потребности, характеризующиеся потребностью быть частью социальной группы, занимать в ней свое определенное место, получать внимание этой социальной группы, получать заботу, любовь и внимание;

3. идеальные потребности, характеризующиеся познанием смысла своего бытия, познанием своего места в окружающем мире. Это происходит при условии осознания и принятия культурных ценностей, принятых в данном мире [54].

Уровень психологического благополучия соотносится с теорией А. Маслоу, которая говорит о том, что степень самоактуализации личности напрямую соответствует иерархической структуре потребностной сферы. Основой этой теории являются биологические потребности, далее располагаются психофизиологические, далее следуют социальные, затем высшие и замыкают данную иерархию «мета-потребности».

Психологическое благополучие личности представляет собой достаточно сложную структуру. В данной структуре необходимо выделять два компонента: эмоциональный и когнитивный.

Когнитивный компонент характеризуется пониманием жизненной ситуации, которая складывается на текущий момент жизни. У личности наблюдается целостная непротиворечивая картина мира. Диссонанс когнитивной сферы наблюдается в случае возникновения информации, противоречивого характера, когда ситуация воспринимается как неопределенная.

Эмоциональный компонент характеризуется переживанием, которое объединяет все чувства при условии эффективного функционирования личности в целом [30].

Л.Я. Косалс в своих работах, акцентирует внимание на том, что субъективное благополучие личности напрямую зависит от социальной культуры и уровня ее усвоения. Еще одним аспектом субъективного

благополучия является духовно-нравственное здоровье, психическое, физическое, интеллектуальное и индивидуальное здоровье [54].

Представители классической психологии А. Маслоу, К. Роджерс, также утверждали, что психологическое здоровье человека имеет интегральную структуру, которая включает в себя сочетание таких факторов здоровья как: психическое, физическое, духовно-нравственное, интеллектуальное и индивидуальное.

В зарубежной научной литературе понятие «субъективное благополучие» появилось значительно раньше, чем в отечественной литературе. Проблемой субъективного благополучия в отечественной науке практически не занимались.

Содержательная сторона понятия «психологическое благополучие» личности имеет достаточно сложную и многогранную структуру, по мнению отечественных исследователей.

По мнению К.А. Абульхановой-Славской, одной из основных характеристик является субъективное благополучие [2]. Субъективное благополучие представляет собой соотношение личности с жизнью, и по мнению К.А. Абульхановой-Славской, именно здесь необходимо искать определение личности с психологической точки зрения.

По мнению В.Э. Чудновского [52], на основе объективных условий и связей возникает внутренний мир личности, имеющий свою специфику и целостность, а также свои перспективы развития и закономерности.

С точки зрения Б.Ф. Ломова, субъективность личности можно раскрыть, анализируя личностные отношения человека к происходящим социальным событиям.

Речь не просто о переживании благополучия или неблагополучия, но о тех процессах, которые в определенной степени являются его детерминантами и которые сами оказываются под влиянием субъективно переживаемого благополучия. Как известно, взаимоотношения человека с другими, его поведение и профессиональная деятельность подвержены

влиянию со стороны системы отношений. Личность и характеризуется как система отношений. И приобретает в этом смысле особое значение тезис о том, что отношения человека «представляют сознательную, избирательную, основанную на опыте, психологическую связь его с различными сторонами объективной действительности». Эта связь «выражается в его действиях, реакциях и переживаниях» [54].

С точки зрения Р.М. Шамянова, который понимает субъективное благополучие как собственное отношение человека к своей личности, жизни в целом и процессам, которые усваиваются человеком из тех нормативных представлений о внешней и внутренней среде, усвоенных им ранее или в процессе текущей жизненной ситуации. Именно в этом случае субъективное благополучие характеризуется ощущением удовлетворенности.

Проанализировав работы многих исследователей по проблеме психологического благополучия, можно все эти определения сформировать в три группы, такие как:

1. Внешние критерии, определяющие «правильную», добродетельную жизнь формируют нормативное благополучие. Человеком ощущается благополучие при условии, что он обладает некоторым набором социально-желательных качеств. Система ценностей, принятая в культуре, определяет степень благополучия человека.

2. Определяя психологическое благополучие и понятие удовлетворенность жизнью всегда опираются на те жизненные стандарты, которыми обладает человек, понимая, что такое хорошая жизнь. Именно собственные критерии человека по оценке качества жизни складываются в понимание благополучия. Таким образом, можно говорить, что гармоничное удовлетворение стремлений и желаний человека – это и есть благополучие.

3. Данная группа трактует понятие «психологическое благополучие» с точки зрения понимания счастья как обычного явления, где положительные эмоции одерживают верх над отрицательными.

Понятие психологического благополучия очень неоднозначно,

Э. Динер, анализируя литературные данные, выделил следующие признаки субъективного благополучия:

1. Субъективность. Это означает, что субъективное благополучие существует внутри индивидуального опыта.

2. Позитивность измерения. Субъективное благополучие - это не просто отсутствие негативных факторов, что характерно для большинства определений психического здоровья. Необходимо наличие определенных позитивных показателей.

3. Глобальность измерения. Субъективное благополучие обычно включает глобальную оценку всех аспектов жизни личности в период от нескольких недель до десятков лет.

Именно психологическое отношение личности к жизни, её коллизиям и изменениям определяет душевное и моральное удовлетворение собственной жизнью, даже в том случае, когда объективные характеристики говорят об обратном.

Результаты множества исследований детерминант субъективного благополучия личности, проведенных как в отечественной, так и в зарубежной психологии, свидетельствуют в пользу высокой значимости профессионально-трудового фактора. Прежде всего, это касается наличия труда, о чем свидетельствуют результаты исследования М. Аргайла, К. Муздыбаева и др., в которых показано, что работающие в большей степени удовлетворены жизнью, чем безработные (это не вполне относится к пенсионерам, поскольку те по-разному воспринимают прекращение трудовой деятельности в зависимости от отношения к ней).

Однако применительно к профессиональной сфере психологическое благополучие приобретает характеристику как личности, ее отношений и взаимоотношений, так и объекта труда. В исследованиях отечественных психологов последних десятилетий четко прослеживается мысль об интегрированности этого образования. Поэтому представляется

необходимым обращение к анализу тех составляющих его элементов, которые обладают качествами самой системы.

Прежде всего, это относится к понятию «удовлетворенность трудом». В психологических словарях оно определяется как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания. Вместе с тем его можно квалифицировать и как эмоционально окрашенное психическое состояние. Как известно, между отношением и состоянием существует неразрывная связь. Поэтому вполне определенно под удовлетворенностью можно понимать как отношение людей, так и их эмоциональное состояние (А.Г. Асмолов).

Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие личности в профессионально-трудовой деятельности. Вместе с тем имеется ряд исследований, в которых удовлетворенность трудом, наряду с состоянием самореализованности, рассматривается в качестве компонента подструктуры личности профессионала, обеспечивающей профессиональную идентичность личности. По мнению Ю.П. Поваренкова, высшим проявлением профессиональной идентичности личности является профессиональное счастье [5].

Удовлетворенность профессиональной деятельностью и собой является, по мнению Л.М. Митиной, основным психологическим механизмом поведенческой подструктуры самосознания. Применительно к профессиональной деятельности специалиста помогающей профессии она (удовлетворенность) понимается как соотношение между мотивационно-ценностной сферой личности работника и возможностью успеха деятельности по реализации ведущих мотивов. Как видим, в таком понимании удовлетворенность получает и некоторое расширительное толкование, в уточнение ее понимания В.Н. Мясищевым. Однако удовлетворенность как таковая не стала предметом эмпирического изучения Л.М. Митиной [33].

Н.В. Лазаревой предпринято исследование зависимости удовлетворенности трудом от оценки достаточности и справедливости оплаты труда. На основе экспериментального исследования автором установлено, что имеется прямая связь между постоянным ростом заработной платы и ростом удовлетворенности трудом; в случае «привыкания» к определенному уровню материального вознаграждения происходит изменение представления о его ценности и адекватности затрачиваемым усилиям.

Что же касается влияния субъективного благополучия личности на другие психические образования, то здесь еще больше вопросов. Есть немногочисленные исследования, в которых обнаруживаются интересные данные. В частности, в исследовании М.В. Демина показано, что рост удовлетворенности профессией может рассматриваться в качестве фактора, позитивно влияющего на степень стрессоустойчивости работников [16].

В целом, как показывают исследования Т.К. Терра, субъективное благополучие оказывает влияние на различные параметры психического состояния, успешность деятельности, эффективность межличностного взаимодействия [45].

В исследовании К. Замфир отмечено влияние субъективного экономического благополучия на оценку качества жизни. Однако сегодня требуется углубление исследований, направленных на выявление места удовлетворенности и неудовлетворенности в системе всей жизнедеятельности субъекта [19].

Субъективное неблагополучие (в большей степени, поскольку благополучие обычно не становится фактором излишней рефлексии) вынуждает субъекта к поиску причин его переживания. Не все они в реальности осознаваемы, но атрибуция и не требует того, чтобы найти исходные «истинные» причины (можно остановиться и на «правдивых»). Вместе с тем субъективные представления о причинно-следственных отношениях реальных событий и ситуаций, приведших к результатам,

порождающим переживание благополучия/неблагополучия, и становятся основанием дальнейших действий. Речь идет не о реакции, а именно действии, основанном на совокупности ценностных и смысловых ориентаций, отношений, предпочтений, позиций, т.е. об объективации, пользуясь терминологией Л.В. Рябовой, субъективного [39].

Резюмируя вышесказанное, отметим необходимость анализа всего процесса социализации, его «узловых», критических моментов, когда происходит перестройка системы жизнеотношений субъекта, его механизмов и эффектов, в целом динамики, а также объективных характеристик деятельности и труда для установления всей совокупности структурных связей и места в этой системе субъективного благополучия личности.

Таким образом, психологическое благополучие личности представляет собой интегральное социально-психологическое образование, включающее оценку и отношение человека к своей жизни и самому себе. Оно включает когнитивный, эмоциональный, поведенческий компоненты и характеризуется субъективностью, позитивностью и глобальностью измерения. В исследованиях психологов, социологов, философов рассматриваются различные аспекты субъективного благополучия. При этом в центре внимания исследователей оказываются потребности и ценности, осознание их, своего поведения и результата деятельности по их удовлетворению, вызывающее определенное состояние (удовлетворенность, счастье, позитивные эмоции).

До сих пор не существует четкого разделения понятий «благополучие», «субъективное благополучие», «удовлетворенность жизнью». В результате анализа теоретической и научно-практической литературы по проблеме исследования нами представляется соотношение данных понятий.

В исследовании П.С. Гуревича, удовлетворенность представляется как состояние человека, которое возникает в результате соответствия потребностей человека с результатами собственной деятельности, характером взаимодействия с окружающей средой [16].

Необходимо обратить внимание на тот факт, что П.С. Гуревич обращает внимание на влияние внешних факторов на удовлетворенность, в то время как М. Аргайл обращает внимание на внутренние аспекты [8].

В исследованиях Н.В. Андреенковой, Л.В. Куликова также встречается определение понятия «удовлетворенность жизнью». По мнению исследователя Н.В. Андреенковой, удовлетворенность жизнью это: «...субъективное благополучие, ее когнитивная сторона, которая дополняется аффективной стороной отрицательных и положительных эмоций, испытываемых человеком в определенный временной промежуток» [6].

По мнению К. Замфир, в понятие удовлетворенности жизнью включено: комфорт, принятие ее содержательной стороны, а также состояние благополучия в психологическом плане [19].

Необходимо заметить, что большинство ученых характеризует понятие «удовлетворенность жизнью» как более узкое и более конкретное по сравнению с более общим термином «благополучие», которое охватывает более широкий спектр процессов и явлений. Также некоторые исследователи, сравнивая данные понятия, указывают на наличие оценочного компонента у феномена удовлетворенности жизнью.

Таким образом, проанализировав множество зачастую противоположных точек зрения на обозначение и структуру понятий, близких по значению к понятию «удовлетворенность жизнью», мы приходим к выводу, что пока не существует общепринятой теории соотношения обозначенных выше понятий.

Субъективное благополучие включает в себя когнитивный (удовлетворенность жизнью) и эмоциональный (положительные и отрицательные эмоции) компоненты.

Таким образом, понятия «благополучие», «субъективное благополучие», «удовлетворенность жизнью» включают в себя оказывающие взаимное влияние друг на друга объективные и субъективные компоненты.

Понятие «удовлетворенность жизнью», находясь в тесной взаимосвязи с понятиями «благополучие» и «субъективное благополучие» не тождественно ни одному из них.

Выводы по первой главе

Удовлетворенность профессиональной деятельностью представляет собой интегральную психологическую характеристику отношения личности к различным аспектам трудовой активности (к труду, к профессии, к работе в конкретных условиях). Она возникает первоначально как психологический результат трудовой активности и выступает в дальнейшем как фактор, стимулирующий развитие личности в профессиональной деятельности.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью, обусловлена совокупностью таких личностных образований как смысло-жизненные ориентации, вера в позитивную природу человека и его способность к творческому саморазвитию, направленность на общение, работу и предмет преподавания, убежденность в общественной значимости своей профессиональной деятельности.

Субъективное благополучие представляет собой единство когнитивных, эмоциональных и поведенческих компонентов личности, а также включает в себя: физические, духовные, социальные, материальные и психологические элементы. Личность становится благополучной тогда, когда происходит удовлетворенность индивидом эффективного функционирования социальной сферы в целом, своей ролью в той или иной социальной группе, удовлетворенность уровнем благосостояния, хорошим физическим и психическим самочувствием, качеством жизни.

В психологической литературе на сегодняшний день не существует общепринятой теории соотношения понятий субъективного благополучия и удовлетворенности трудом. Некоторые ученые отмечают, что входя в состав

благополучия, удовлетворенность отличается от него наличием оценочного компонента. Понятие «удовлетворенность» характеризуется как более узкое и более конкретное по сравнению с более общим термином «благополучие», который охватывает более широкий спектр процессов и явлений.

Глава 2. Эмпирическое исследование проблемы удовлетворенности трудом и субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети

2.1 Организация и методы исследования

Эмпирическое исследование проблемы удовлетворенности трудом и субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети осуществлялось на базе АО «Тандер» (магазины «Магнит-Косметик»). Всего в исследовании приняли участие 40 сотрудников в возрасте от 18-24 лет.

Для решения эмпирических задач в настоящем исследовании была составлена программа диагностики (Таблица 1). При этом подбирались методики, которые традиционно используются в практической работе с персоналом организации, обладают высокой степенью валидности, надежности, удобны в проведении и обработке результатов. Кроме этого, получаемые с помощью выбранных методик эмпирические данные могут быть подвергнуты количественному, качественному и статистическому анализу, что отвечает поставленным в исследовании эмпирическим задачам.

Таблица 1 – Программа диагностического исследования

Наименование методики	Параметры анализа	Источник
Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (А. В. Батаршева)	Оценивает интегративный показатель благополучия (и неблагополучия) личности в трудовом коллективе. Также изучает разные её составляющие, такие как интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе,	Интегральная удовлетворенность трудом / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития

	отношениями с сотрудниками, отношениями с руководителями, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность.	личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С.470-473.
Шкала субъективного благополучия (М.В. Соколова)	Напряженность и чувствительность; признаки, сопровождающие основную психоэмоциональную симптоматику; Изменения настроения; Значимость социального окружения; Самооценка здоровья; Степень удовлетворенности повседневной деятельностью	Шкала субъективного благополучия / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С.467-470
Шкала психологического благополучия (К. Рифф).	Позитивные отношения Автономия Управление средой Личностный рост Цели в жизни Самопринятие Психологическое благополучие	Лепешинский Н.Н. Адаптация опросника «Шкала психологического благополучия» К. Рифф.

Методы математической статистики: сравнительный анализ (непараметрический критерий U-Манна – Уитни для малочисленных выборок и эмпирических данных, не соответствующих закону нормального распределения).

2.2 Результаты исследования удовлетворенности трудом и субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети

Первым этапом нашего эмпирического исследования стало выявление особенностей субъективного благополучия у молодых сотрудников торговой сети. На рисунке 1 представлены результаты диагностики по методике М.В. Соколовой. Данные представлены в стенах значениях стенок.

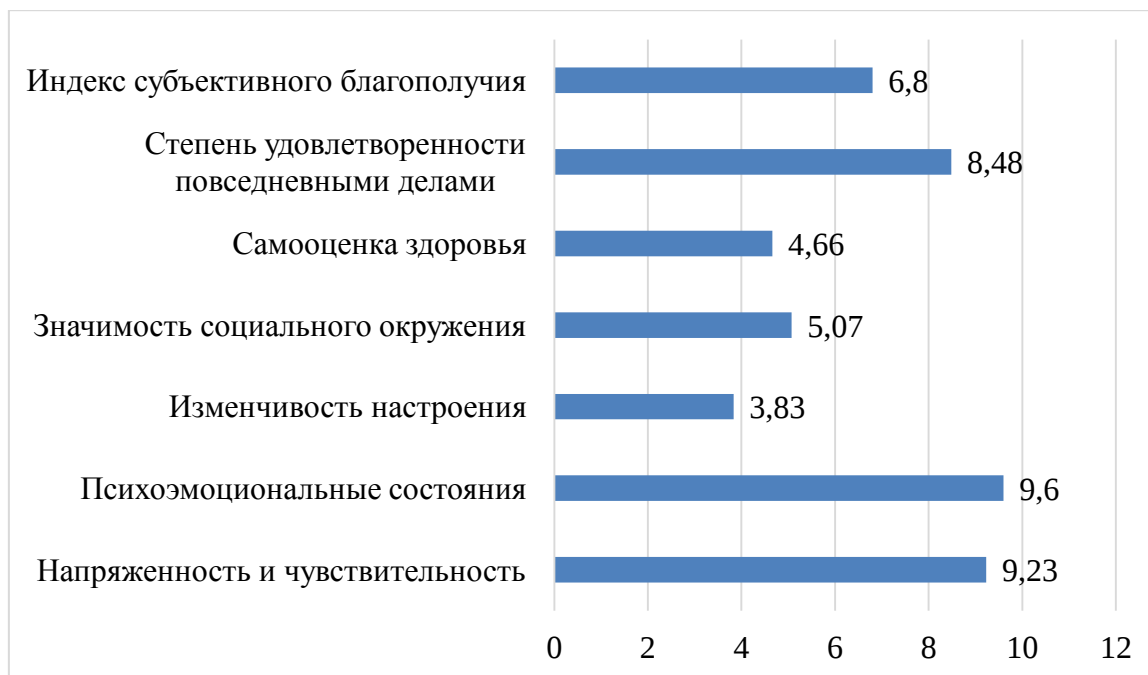


Рисунок 1 – Результаты исследования субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети.

Опираясь на данные, представленные на рисунке 1, мы можем отметить, что у молодых сотрудников торговой сети высокую степень выраженности имеют такие шкалы как «напряженность и чувствительность» (среднее значение 9,23), «психоэмоциональное состояние» (среднее значение 9,6) и «степень удовлетворенности повседневными делами» (среднее значение 8,48). Остальные шкалы соответствуют среднему уровню выраженности. Высокие значения по шкалам соответствуют проявлениям неблагополучия личности, высокому уровню психоэмоционального напряжения. Проанализируем полученные результаты подробнее.

Молодые работники сферы торговли довольно часто ощущают на себе давление профессиональными обязанностями, нагрузкой, испытывают большую потребность в уединении. Они отмечают, что у них возникают частые и внезапные появления чувства тревоги и беспокойства. Незначительные трудности, неурядицы, рабочие конфликты вызывают у них бурные эмоции, негодование, чрезмерную и неадекватную реакцию. Эмоциональная напряженность существенно сказывается и на их «рабочем тоне» - продавцы говорят об усилившейся рассеянности, им трудно сосредоточиться, забывчивы.

Повседневная деятельность, особенно сопряженная с профессиональной деятельностью и выполнением непосредственных профессиональных обязанностей, часто вызывает у молодых сотрудников сферы торговли скуку, ощущают её бессмысленной, пустой. Им трудно вставать по утрам на работу. Возможно, это обусловлено тем, что большинство молодых людей, приходящих в сферу торговли «попадают» не в ту профессиональную среду, не видят своего развития в ней, карьерного и финансового роста, не стремятся развиваться в данной профессиональной области. Отсутствие ощущения перспективности своей деятельности часто приводит к разочарованию даже в повседневных делах и обязанностях.

Все остальные шкалы соответствуют среднему уровню выраженности и в равной степени проявляются как в «сторону» благополучия, так и неблагополучия.

Индекс субъективного благополучия у молодых сотрудников торговой сети соответствует также среднему уровню, однако мы можем отметить тенденцию к увеличению данного показателя, соответственно, склонность к развитию признаков неблагополучия личности. Серьезные проблемы у них отсутствуют, но и о полном эмоциональном комфорте говорить нельзя.

Далее, рассмотрим выраженность субъективного благополучия у работников сферы торговли, участвующих в исследовании в процентном соотношении – рисунок 2.

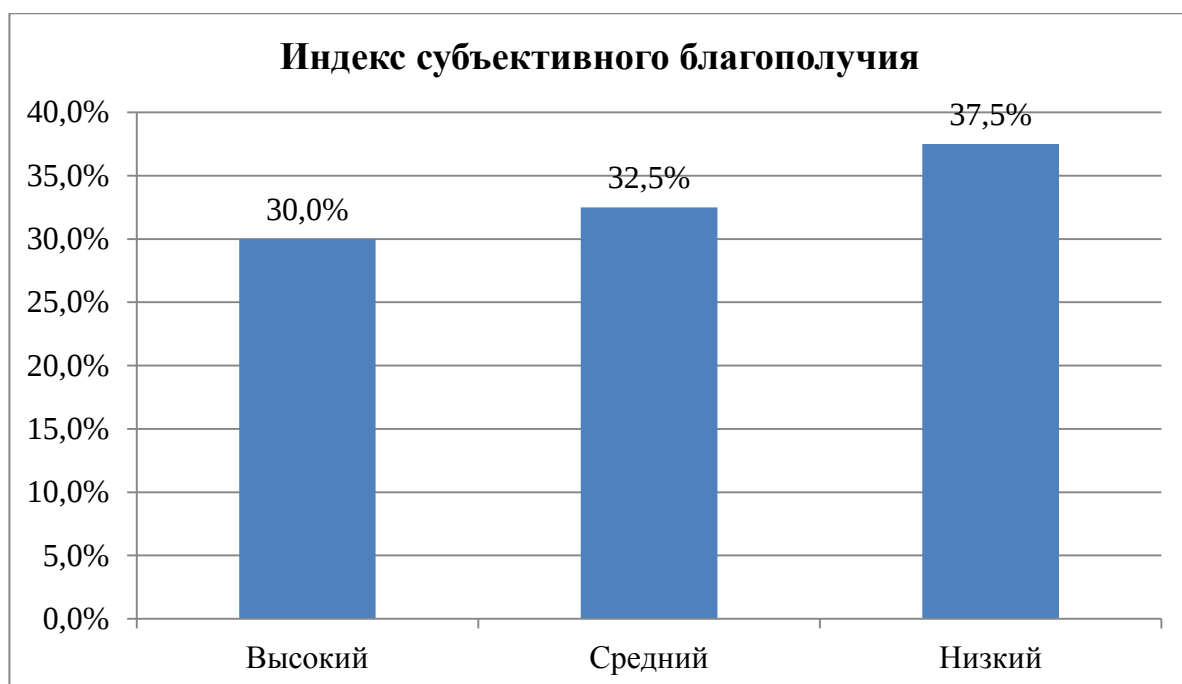


Рисунок 2 – Степень выраженности субъективного благополучия у молодых сотрудников торговой сети (по методике М.В. Соколовой)

Опираясь на данные, представленные на рисунке 2, мы можем отметить примерно равное распределение в выборке исследования участников с разным уровнем субъективного благополучия. Низкий уровень (8-9 стенов) субъективного благополучия был выявлен у 37,5% работников торговли, средний (4-7 стенов) – у 32,5%, низкий (1-3 стенов) у 30% сотрудников. Таким образом, более трети молодых сотрудников торговой сети ощущают внутреннюю напряженность, испытывают трудности в отстаивании собственных границ, могут быть зависимы от мнений и оценки окружающих.

Для молодых сотрудников торговой сети с высоким уровнем субъективного благополучия характерно ощущение удовлетворенности своими делами, обязанностями, эмоциональная сфера находится в гармонии, они не испытывают безосновательных тревог и волнений.

Далее, проанализируем результаты исследования психологического благополучия у молодых сотрудников торговой сети по методике К. Риффа – рисунок 3.

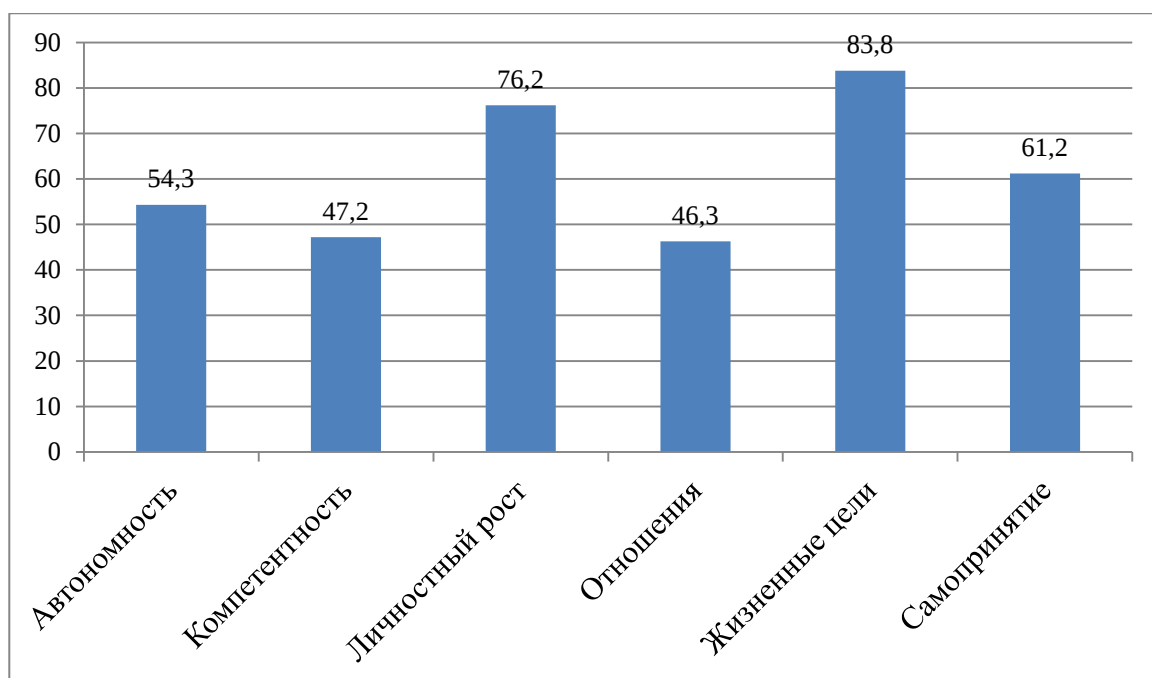


Рисунок 3 – Результаты исследования психологического благополучия молодых сотрудников торговой сети по методике К. Рифф. Данные представлены в средних значениях

Опираясь на результаты исследования психологического благополучия, представленные на рисунке 3, мы можем отметить, что в большей степени у молодых сотрудников торговой сети сферой наибольшего удовлетворения является сфера жизненных целей (среднее значение 83,8). На втором месте находится критерий «личностный рост» (среднее значение 76,2). Это характеризует работников сферы торговли как людей, которые имеют цель в жизни и испытывают соответствующее чувство направленности. Они наделяют свое прошлое и настоящее смыслом, имеют цели и намерения на длительный период жизни. Большое значение для работников торговой сети, принимавших участие в исследовании, имеет собственное развитие, они воспринимают себя «растущими» и самореализовывающимися. Открыты новому опыту, способны и готовы к обучению, освоению новых сфер жизни. Чувствуют, что способны реализовывать свой потенциал, видят и анализируют свои достижения и успехи с течением времени. На наш взгляд, это характеризует тех работников, кто пришел в торговую сферу, так сказать

«по призванию», которые хотят в ней развиваться, совершенствовать свои профессиональные навыки, видят свое продвижение по карьерной лестнице.

Низкие значения по шкале «Отношения» (среднее значение 46,3) свидетельствуют о том, что молодые сотрудники торговой сети имеют ограниченное количество доверительных отношений с окружающими. Открытость, теплоту и заботу проявляют узкому кругу людей. Необходимость поддержания важных и выгодных связей их фрустрирует и вызывает чувство напряжения. На наш взгляд, это обусловлено возникающим эмоциональным выгоранием работников торговли из-за большого количества социальных и межличностных контактов, необходимостью быть все время «на виду» и большой материальной ответственностью.

Низкий уровень выраженности шкалы «Компетентность» (среднее значение 47,2) свидетельствует о том, что молодые сотрудники сферы торговли испытывают сложности в организации повседневной своей деятельности, чувствуют себя неспособными изменить или улучшить складывающиеся обстоятельства. Возникающие различные ситуации не рассматривают как возникновение возможности изменить или улучшить свое положение, лишены чувства контроля над происходящим вокруг. Работникам торговли, испытывающим данные чувства и отношение к своему труду, рекомендуется, все-таки либо смена профессиональной деятельности, либо переоценка своей роли и своего места в данной профессиональной системе.

Шкалы методики «автономность» и «самопринятие» находятся на среднем уровне выраженности – средние значения 54,3 и 61,2 соответственно.

Далее, проанализируем результаты исследования удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети по методике А.В. Батаршева – рисунок 4.



Рисунок 4 – Результаты исследования удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети

Опираясь на рисунок 4, отметим, что наиболее выражены такие составляющие удовлетворенности трудом как «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «предпочтения выполняемой работы высокому заработку», «профессиональная ответственность». Низкая степень выраженность у таких параметров удовлетворенности как «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность условиями труда». Таким образом, у молодых специалистов сферы торговли достаточно хорошие отношения с членами коллектива, атмосфера и взаимоотношения с коллегами уважительные. В то же время, у продавцов - консультантов их каждодневные профессиональные задачи особого интереса не вызывают, у них мало возможности узнавать что-то новое, отсюда, сам процесс работы не доставляет им удовольствия. Также, отметим, отсутствие у работников торговой сети ощущения собственного профессионального роста. Большинство респондентов не удовлетворяют организация и условия труда. Тем не менее, они «держатся» за свою работу, не смотря на тяжелые условия труда, трудный график работы и высокую степень материальной ответственности. Возможно, это обусловлено высоким уровнем заработка

при высоких нагрузках и перевыполнении плана продаж, а также сформированными ценностями приоритете заработка, нежели интересной работы.

Все остальные показатели удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети находятся в средней степени выраженности. Общая удовлетворенность трудом на высоком уровне (16,5 балла).

Следующим этапом нашего эмпирического исследования стало переформирование выборки и разделение респондентов на две подгруппы: с низким и высоким уровнем субъективного благополучия. Так как для диагностики благополучия личности использовались две методики, то в каждую группу вошли респонденты, у которых отмечается совпадение уровней выраженности субъективного и психологического благополучия по каждой методике (таблица 2).

Таблица 2 – Субъективное благополучие молодых сотрудников торговой сети

№ респ.	Субъективное благополучие	Психологическое благополучие
1	Высокий	Средний
2	Низкий	Низкий
3	Высокий	Средний
4	Низкий	Средний
5	Средний	Низкий
6	Средний	Средний
7	Низкий	Низкий
8	Высокий	Высокий
9	Низкий	Средний
10	Высокий	Высокий
11	Высокий	Высокий
12	Низкий	Низкий
13	Средний	Средний
14	Средний	Средний
15	Низкий	Средний
16	Высокий	Низкий

17	Средний	Средний
18	Низкий	Низкий
19	Средний	Средний
20	Средний	Низкий
21	Средний	Средний
22	Высокий	Высокий
23	Средний	Средний
24	Высокий	Средний
25	Низкий	Низкий
26	Высокий	Средний
27	Высокий	Высокий
28	Высокий	Средний
29	Низкий	Средний
30	Низкий	Низкий
31	Средний	Высокий
32	Низкий	Средний
33	Средний	Средний
34	Высокий	Высокий
35	Высокий	Высокий
36	Высокий	Средний
37	Средний	Средний
38	Высокий	Высокий
39	Средний	Средний
40	Низкий	Низкий

Примечание: цветом выделены респонденты, у которых выявлено совпадение результатов исследования благополучия по обеим методикам (зеленый – низкий уровень, желтый – средний, красный - высокий)

В соответствии с данными таблицы 2, в первую группу – с низким уровнем выраженности субъективного благополучия вошли 7 человек. Во вторую группу – с высоким уровнем выраженности субъективного благополучия – 8 человек.

При сравнительном анализе удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия использовался непараметрический критерий U-Манна-Уитни. Его

особенностями и достоинствами является то, что его можно использовать при сравнении малых независимых групп (от трех человек), а также нами данный критерий был выбран в связи с тем, что эмпирическое распределение не соответствует нормальному. Ниже представлен сравнительный анализ по каждому показателю удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети с высоким и низким уровнем субъективного благополучия.

Таблица 3 – Результаты сравнительного анализа удовлетворенности трудом у молодых сотрудников торговой сети с высоким и низким уровнем субъективного благополучия

№	Показатель удовлетворенности трудом	Молодые сотрудники торговой сети с высоким уровнем субъективного благополучия (средние значения)	Молодые сотрудники торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия (средние значения)	U-Манн а Уитни	Уровень значимости
1	Интерес к работе	54	37	8	0,05
2	Удовлетворенность достижениями в работе	61	35	5	0,01
3	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	58	54	17	Нет различий
4	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководителями	48	44	15	Нет различий
5	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	64	43	8	0,05

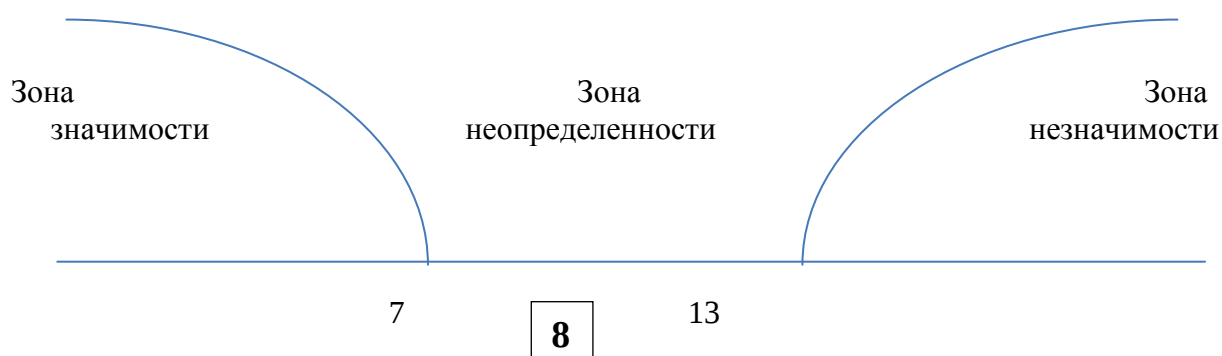
Продолжение таблицы

6	Предпочтения выполняемой работы высокому заработку	34	58	4	0,01
7	Удовлетворенность условиями труда	51	47	14	Нет различий
8	Профессиональная ответственность	54	58	15	Нет различий

1. Интерес к работе.

H0 – интерес к работе у молодых сотрудников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия не ниже, чем у сотрудников с высоким уровнем субъективного благополучия.

H1–интерес к работе у молодых сотрудников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия ниже, чем у сотрудников с высоким уровнем субъективного благополучия.

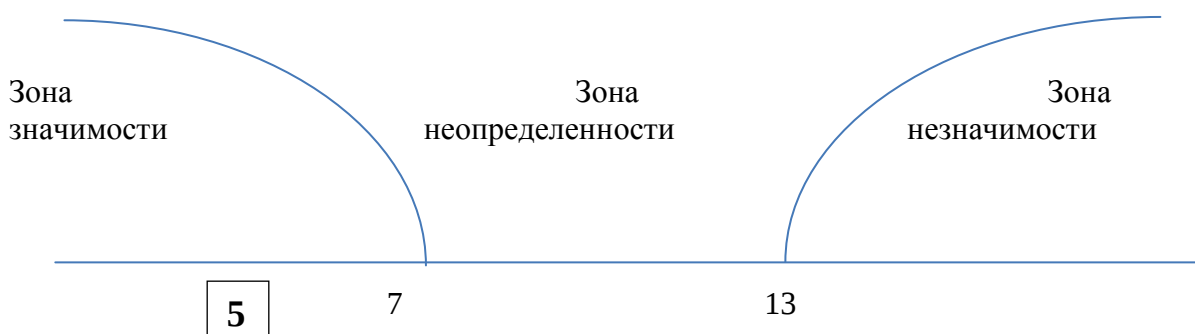


Вывод: различия по выраженности интереса к работе у молодых сотрудников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия есть, то есть отклоняется гипотеза H0 о сходстве, и принимается гипотеза H1 о различии на 5% уровне значимости.

Удовлетворенность достижениями в работе.

H_0 – удовлетворенность достижениями в работе у молодых сотрудников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия не ниже, чем у сотрудников с высоким уровнем субъективного благополучия.

H_1 – удовлетворенность достижениями в работе у молодых сотрудников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия ниже, чем у сотрудников с высоким уровнем субъективного благополучия.

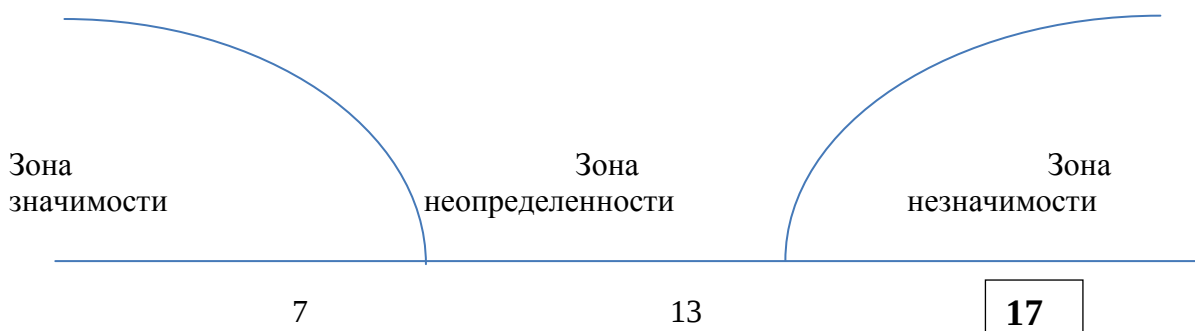


Вывод: различия по выраженности удовлетворенности достижениями в работе у молодых сотрудников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия есть, то есть отклоняется гипотеза H_0 о сходстве, и принимается гипотеза H_1 о различии на 1% уровне значимости.

2. Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками.

H_0 – удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками у молодых работников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия не ниже, чем у работников с высоким уровнем субъективного благополучия.

H_1 – удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками у молодых работников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия ниже, чем у работников с высоким уровнем субъективного благополучия.

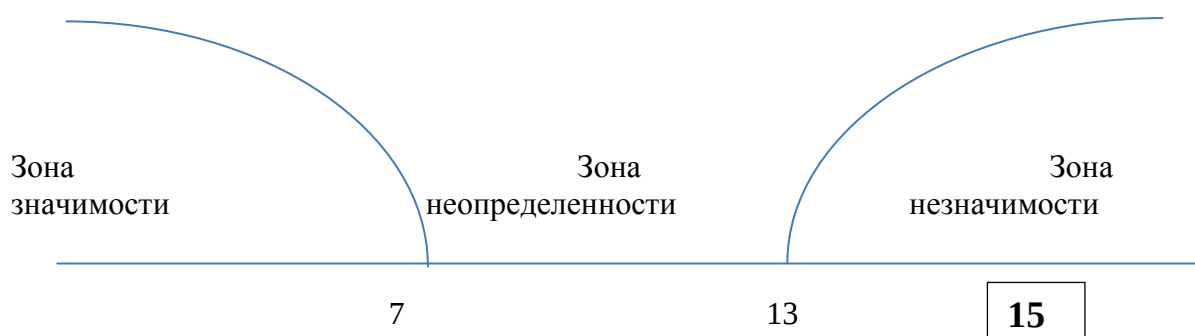


Вывод: различий по параметру «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» у молодых работников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия нет, то есть отклоняется гипотеза Н1 о различии, и принимается гипотеза Н0. Таким образом, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками как показатель удовлетворенности трудом не зависит от уровня субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети.

3. Удовлетворенность взаимоотношениями с руководителями.

Н0 – удовлетворенность взаимоотношениями с руководством у молодых работников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия не ниже, чем у работников с высоким уровнем субъективного благополучия.

Н1 – удовлетворенность взаимоотношениями с руководством у молодых работников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия ниже, чем у работников с высоким уровнем субъективного благополучия.

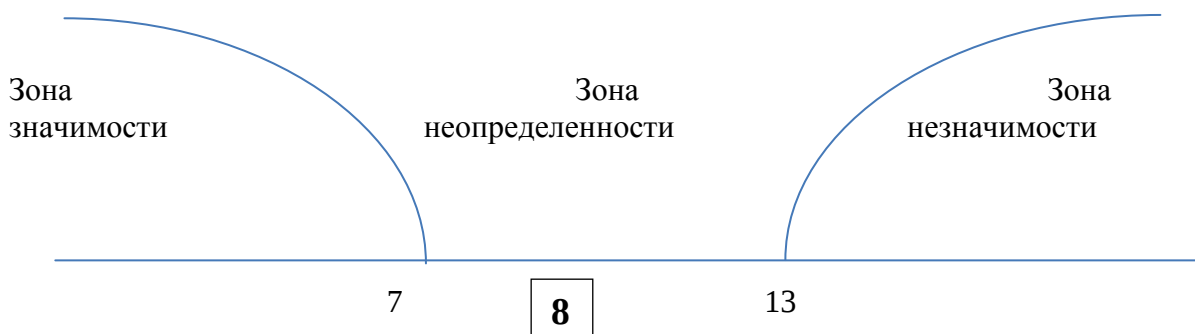


Вывод: различий по параметру «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» у молодых работников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия нет, то есть отклоняется гипотеза Н1 о различии, и принимается гипотеза Н0. Таким образом, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством как показатель удовлетворенности трудом не зависит от уровня субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети.

4. Уровень притязаний в профессиональной деятельности.

H0 – уровень притязаний в профессиональной деятельности у молодых сотрудников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия не ниже, чем у сотрудников с высоким уровнем субъективного благополучия.

H1 – уровень притязаний в профессиональной деятельности у молодых сотрудников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия ниже, чем у сотрудников с высоким уровнем субъективного благополучия.

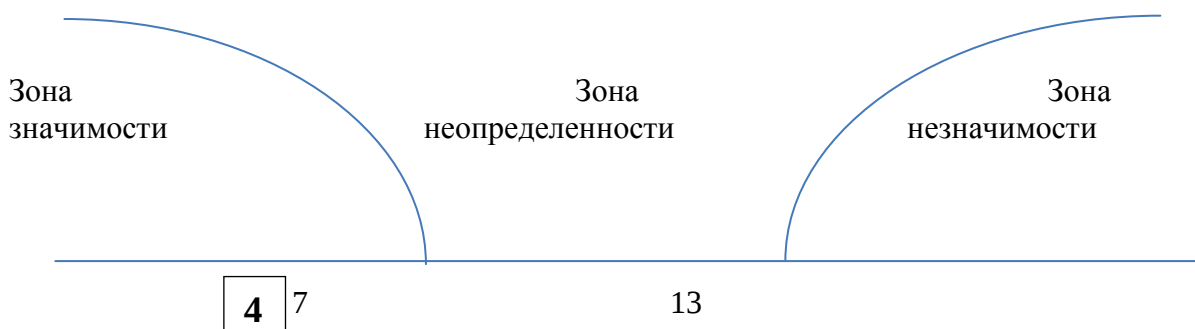


Вывод: различия по уровню притязаний в профессиональной деятельности в работе у молодых сотрудников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия есть, то есть отклоняется гипотеза H0 о сходстве, и принимается гипотеза H1 о различии на 5% уровне значимости.

5. Предпочтения выполняемой работы высокому заработку

H0 – Предпочтения выполняемой работы высокому заработку у молодых сотрудников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия не ниже, чем у сотрудников с высоким уровнем субъективного благополучия.

H1 – Предпочтения выполняемой работы высокому заработку у молодых сотрудников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия ниже, чем у сотрудников с высоким уровнем субъективного благополучия.

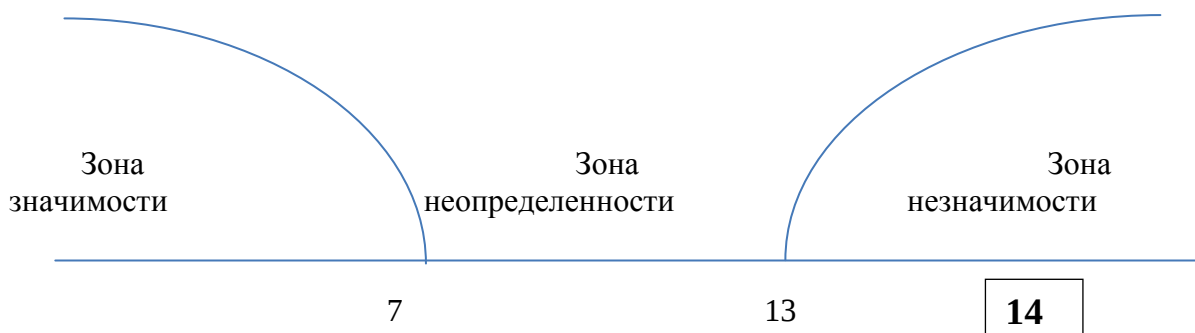


Вывод: различия по предпочтениям выполняемой работы высокому заработку в работе у молодых сотрудников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия есть, то есть отклоняется гипотеза H_0 о сходстве, и принимается гипотеза H_1 о различии на 1% уровне значимости.

Удовлетворенность условиями труда.

H_0 – удовлетворенность условиями труда у молодых работников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия не ниже, чем у работников с высоким уровнем субъективного благополучия.

H_1 – удовлетворенность условиями труда у молодых работников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия ниже, чем у работников с высоким уровнем субъективного благополучия.

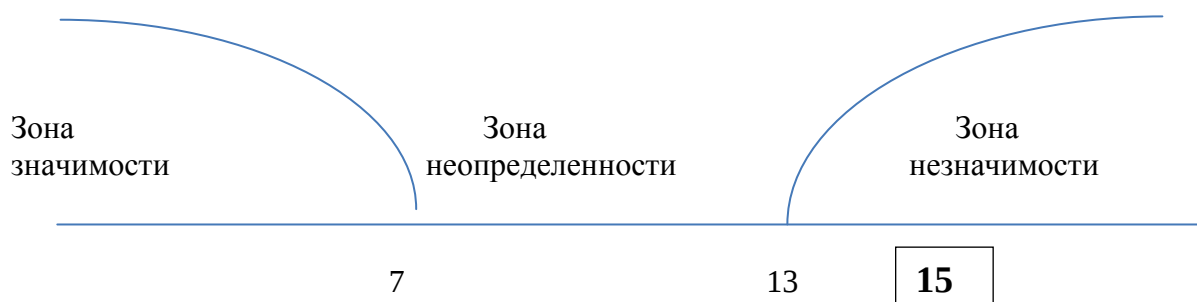


Вывод: различий по параметру «удовлетворенность условиями труда» у молодых работников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия нет, то есть отклоняется гипотеза H_1 о различии, и принимается гипотеза H_0 . Таким образом, удовлетворенность условиями труда как показатель удовлетворенности трудом не зависит от уровня субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети.

6. Профессиональная ответственность

H_0 – Профессиональная ответственность у молодых работников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия не ниже, чем у работников с высоким уровнем субъективного благополучия.

H_1 – Профессиональная ответственность у молодых работников торговой сети с низким уровнем субъективного благополучия ниже, чем у работников с высоким уровнем субъективного благополучия.



Вывод: различий по параметру «Профессиональная ответственность» у молодых работников торговой сети с разным уровнем субъективного благополучия нет, то есть отклоняется гипотеза Н1 о различии, и принимается гипотеза Н0. Таким образом, профессиональная ответственность как показатель удовлетворенности трудом не зависит от уровня субъективного благополучия молодых сотрудников торговой сети.

Таким образом, у молодых сотрудников сферы продажи с высоким уровнем субъективного благополучия в большей степени выражен интерес к работе. Они испытывают искренний интерес к тому, чем занимаются, стремятся узнавать что-то новое в процессе своей профессиональной деятельности, сам процесс работа доставляет им удовольствие.

Молодые сотрудники сферы продажи с высоким уровнем субъективного благополучия в большей степени удовлетворены своими достижениями в работе. Они также отмечают, что добились успехов и продвижения в своей профессии, набираясь опыта, отмечают рост своих профессиональных знаний и умений.

Молодые сотрудники торговой сети с высоким уровнем субъективного благополучия имеют высокие профессиональные и карьерные притязания, стремятся занимать более высокие должности, знают себе «цену» и значимость для эффективного выполнения тех или иных профессиональных обязанностей.

У молодых сотрудников сферы продажи с низким уровнем субъективного благополучия в большей степени выражен интерес к

заработку, чем к содержанию работы. Им не важна специфика, степень интересности работы, гораздо важнее для них заработная плата.

Таким образом, проведенный сравнительный анализ позволил выявить, что у молодых сотрудников торговой сети с высоким уровнем субъективного благополучия в большей степени выражены интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, выше уровень притязаний в профессиональной деятельности, они предпочитают интересную работу заработку.

Выводы по второй главе

У молодых сотрудников торговой сети высокую степень выраженности имеют такие шкалы как «напряженность и чувствительность», «психозмоциональное состояние» и «степень удовлетворенности повседневными делами». Индекс субъективного благополучия у молодых сотрудников торговой сети соответствует также среднему уровню.

В большей степени у молодых сотрудников торговой сети сферой наибольшего удовлетворения является сфера жизненных целей. На втором месте находится критерий «личностный рост». Низкий уровень выраженности имеют шкалы «отношения», «компетентность». Высокий и низкий уровни психологического благополучия были выявлены у четверти молодых специалистов в сфере торговли соответственно. У более половины сотрудников торговой сети выявлен средний уровень психологического благополучия.

У молодых специалистов сферы торговли наиболее выражены такие составляющие удовлетворенности трудом как «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «предпочтения выполняемой работы высокому заработку», «профессиональная ответственность». Низкая степень выраженность у таких параметров удовлетворенности как «интерес к

работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность условиями труда».

У молодых сотрудников сферы продажи с высоким уровнем субъективного благополучия в большей степени выражен интерес к работе, они удовлетворены своими достижениями в работе, у них выше уровень притязаний в профессиональной деятельности.

У молодых сотрудников сферы продажи с низким уровнем субъективного благополучия в большей степени выражен интерес к заработку.

Заключение

На современном этапе развития общества руководство организаций и предприятий вынуждено прибегать к психологизации собственной деятельности для обеспечения эффективности управления и создания условий формирования удовлетворенности каждого из работников трудом. Современное новое понимание целей, результатов и смыслов жизни, новая личностно-ориентированная парадигма выбора вариантов жизни сопряжена в том числе и с профессиональной деятельностью человека. Профессиональное развитие человека выступает ключевым условием выбора того или иного варианта жизни, самореализации и удовлетворенности жизнью в целом. Новые жизненные ориентиры предполагают бесконечный рост творческой активности индивида, его самореализацию в труде и жизни и достижение неповторимости личности.

В ходе изучения теоретического материала по проблеме удовлетворенности трудом и субъективного благополучия были проанализированы труды таких психологов как Н.В. Андрееenkova, Е.В. Балацкий, Г.А. Виноградова, И.А. Джидарьян, А.Л. Журавлев, Н.П. Фетискин, Т.А. Китвель, Т.К. Терра.

В результате эмпирического исследования нами было выявлено, что:

У молодых сотрудников торговой сети высокую степень выраженности имеют такие шкалы как «напряженность и чувствительность», «психоэмоциональное состояние» и «степень удовлетворенности повседневными делами». Индекс субъективного благополучия у молодых сотрудников торговой сети соответствует также среднему уровню.

В большей степени у молодых сотрудников торговой сети сферой наибольшего удовлетворения является сфера жизненных целей. На втором месте находится критерий «личностный рост». Низкий уровень выраженности имеют шкалы «отношения», «компетентность». Высокий и низкий уровни психологического благополучия были выявлены у четверти

молодых специалистов в сфере торговли соответственно. У более половины сотрудников торговой сети выявлен средний уровень психологического благополучия.

У молодых специалистов сферы торговли наиболее выражены такие составляющие удовлетворенности трудом как «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «предпочтения выполняемой работы высокому заработку», «профессиональная ответственность». Низкая степень выраженность у таких параметров удовлетворенности как «интерес к работе», «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность условиями труда».

У молодых сотрудников сферы продажи с высоким уровнем субъективного благополучия в большей степени выражен интерес к работе, они удовлетворены своими достижениями в работе, у них выше уровень притязаний в профессиональной деятельности. Они испытывают искренний интерес к тому, чем занимаются, стремятся узнавать что-то новое в процессе своей профессиональной деятельности, сам процесс работа доставляет им удовольствие. Они также отмечают, что добились успехов и продвижения в своей профессии, набираясь опыта, отмечают рост своих профессиональных знаний и умений. Молодые сотрудники торговой сети с высоким уровнем субъективного благополучия стремятся занимать более высокие должности, знают себе «цену» и значимость для эффективного выполнения тех или иных профессиональных обязанностей.

У молодых сотрудников сферы продажи с низким уровнем субъективного благополучия в большей степени выражен интерес к заработку. Им не важна специфика, степень интересности работы, гораздо важнее для них заработная плата.

Список используемой литературы

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности [Текст] / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Просвещение, 1980 – С. 720.
2. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии [Текст] / А. Адлер. – М.: Наука, 1995. – 291с.
3. Альбуханова-Славская, К.А. Стратегия жизни [Текст] / К.А. Альбуханова-Славская. – М.: Мысль, 2001. – 251 с.
4. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б.Г. Ананьев. – М.: Наука, 1977. – 380 с.
5. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания [Текст] / Б.Г. Ананьев. – Л.: Ленинградский ун-т, 1969. – 315 с.
6. Андрееenkova, Н.В. Сравнительный анализ удовлетворенности жизнью и определяющих ее факторов [Текст] / Н.В. Андрееenkova // Мониторинг общественного мнения. – 2010. – №5 (99). – С. 189–215.
7. Анцыферова, Л.И. Личность в трудах жизненных ситуациях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита [Текст] / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – № 1. – С. 3–17.
8. Аргайл, М. Психология счастья [Текст] / М. Аргайл. – М.: Просвещение, 2006. – 372 с.
9. Балацкий, Е.В. Факторы удовлетворенностью жизнью: измерение и интегральные показатели [Текст] / Е.В. Балацкий // Мониторинг общественного мнения. – 2005. – №4(76). – С. 42–52.
10. Большой психологический словарь [Текст] / под ред. М.В. Петрова. – М.: Академия, 2009. - 897 с.
11. Виноградова, Г.А. Климат в педагогическом коллективе и субъективное благополучие личности педагога [Текст] / Г.А. Виноградова. – Тольятти: ТГУ, 2010. – 99 с.

12. Виноградова, Г.А. О роли сознания в субъективном благополучии личности [Текст] / Г.А. Виноградова // Мир психологии. – 2016. – № 2(86) . – С. 215-225.
13. Виноградова, Г.А. Субъективное благополучие и развитие адаптационных способностей взрослых людей в условиях социально-экономического кризиса [Текст] / Г.А. Виноградова // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. – 2016. – № 2. – С. 83-86.
14. Виноградова, Г.А. Субъективное благополучие личности студента в условиях социально-экономического кризиса [Текст] / Г.А. Виноградова // Поволжский педагогический вестник. – 2015. – № 3(8). – С. 18-20.
15. Герцберг, Ф. Структурирование организаций [Текст] / Ф. Герцберг. – М.: Мысль, 2010. – 373 с.
16. Джидарьян, И.А. Проблема общей удовлетворенностью жизнью [Текст] / И.А. Джидарьян, Е.В. Антонова. – М.: Совершенство, 2005. – 433 с.
17. Журавлев, А.Л. Коллективные смыслы как предпосылка личного счастья [Текст] / А.Л. Журавлев, А.В. Юревич // Психологический журнал. - М.: Наука. – 2014. - №1. – С. 5-15.
18. Журавлев, А.Л. Совместная жизнедеятельность трудового коллектива в условиях частичного сокращения персонала [Текст] // Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Отв. ред. А.Л. Журавлев. – М.: Институт психологии РАН, 1997. – 264 с.
19. Замфир, К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога [Текст] / К. Замфир. – 2001. – 291 с.
20. Интегральная удовлетворенность трудом / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. - С. 470-473.

21. Карпов, А.В. Психология менеджмента [Текст] / А.В. Карпов. – М.: Совершенство, 2009. – 395 с.
22. Киссель, А.А. Ценностно-нормативный аспект отношения и труда [Текст] / А.А Киссель // Социологические исследования. – 1994. – № 1. – С. 47-55.
23. Китвель, Т.А. О социально-психологических проблемах удовлетворённости трудом [Текст] / Т.А. Китвель. – Таллин, 2004. – 383 с.
24. Клиническая психология. Словарь / Под ред. Н. Д. Твороговой. – М.: ПЕР СЭ, 2007. – 416 с.
25. Кочеткова, А.И. Психологические основы современного управления персоналом [Текст] / А.И. Кочеткова. – М.: Просвещение, 2009. – 362 с.
26. Кунц, Г.О. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций [Текст] / Г.О. Кунц, С. Доннел. – М.: Мысль, 2001. – 419 с.
27. Кучинский, Г.М. Психология внутреннего диалога [Текст] / Кучинский Г.М. – Минск, 1998. – 172 с.
28. Ломов, Б.Ф. Проблемы деятельности в психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов // Психологический журнал. – 2001. – №5. – С.3-22.
29. Мартин, П. Управление мотивацией [Текст] / П. Мартин, Ш. Ричи. – М.: Наука, 2012. – 382 с.
30. Маслоу, А. Самоактуализация [Текст] / А. Маслоу. – М.: Изд-во МГУ, 2002. – 499 с.
31. Мейо, Э. Концепция человеческих отношений [Текст] / Э. Мейо. – М.: Академия, 2004. – 199 с.
32. Муздыбаев, К. Психология зависти [Текст] / К. Муздыбаев // Прикладная психология. – 2008. – № 1. – С.17-32.
33. Мясищев, В.Н. Психические особенности человека. Характер, способности [Текст] / В.Н. Мясищев. – М.: Сфера, 2006. – 311 с.
34. Обозов, Н.Н. Интенсивная подготовка менеджера [Текст] /

Н.Н. Обозов. – М.: Мысль, 2012. – 193 с.

35. Олпорт, Г. Становление личности. Избранные труды [Текст] / Г. Олпорт. – М.: Смысл, 2002. – 216 с.

36. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Просвещение, 2010. – 392 с.

37. Роджерс, К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека [Текст] / К.Р. Роджерс. – М.: Прогресс, 2004. – 299 с.

38. Рубинштейн, С.Л. Принципы творческой самодеятельности [Текст] / С.Л. Рубинштейн // Вопросы философии. – 2009. – № 4. – С.6-21.

39. Рябова, Л.В. Проблемы самореализации человека [Текст] / Л.В. Рябова. – Ростов-на-Дону, 2003. – 194 с.

40. Селигман, М. Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия [Текст] / М. Селигман. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 440 с.

41. Сериков, В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем [Текст] / В.В. Сериков. – М.: Издательская корпорация «Логос», 1999. – 272 с.

42. Сидоренко, Е.Г. Методы математической обработки в психологии [Текст] / Е.Г. Сидоренко. – СПб.: Питер, 2010. – 399 с.

43. Соломандина, Т. Управление мотивацией персонала [Текст] / Т. Соломандина. – М.: Мысль, 2006. – 198 с.

44. Струмилин, С.Г. К вопросу о классификации труда [Текст] / С.Г. Струмилин. – М.: Сфера, 2006. – 222 с.

45. Терра, Т.К. Самоотношение и удовлетворенность жизнью у мужчин в период взрослости [Текст] / Т.К. Терра // Дис. ...канд. психол. наук. – СПб., 2010. – 202 с.

46. Файоль, А. Общее и промышленное управление [Текст] / А. Файоль. – М.: Наука, 2009. – 211 с.

47. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения [Текст] / Г. Форд. – М.: Мысль, 2006. – 185 с.
48. Франкл, В. Человек в поисках смысла [Текст] / В. Франкл. - М.: Прогресс, 2000. - 533 с.
49. Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности [Текст] / Э. Фромм. - М.: Республика, 2004.- 196 с.
50. Хьелл, Л. Теория личности [Текст] / Л. Хьелл, Д. Зиглер. - СПб.: Питер, 1999. - 585 с.
51. Чернявская, А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации [Текст] / А.П. Чернявская. - М.: Наука, 2004. - 393 с.
52. Чудновский, В.Э. Смысл жизни: проблема относительной эмансипированности от «внешнего» и «внутреннего» [Текст] / В. Чудновский // Психологический журнал. – 2005. - №2. - С. 15-36.
53. Шакуров, Р.Х. Мир человеческих отношений и образование [Текст] / Р.Х. Шакуров. - М., 2006. – 227 с.
54. Шамионов, Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы [Текст] / Р.М. Шамионов. - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2008. - 296 с.
55. Шаталова, Н.И. Система трудового потенциала работника [Текст] / Н.И. Шаталова // Социологические исследования. - 2009. - № 3. – С. 22-25.
56. Шибаета, М.М. Человеческая субъективность и культура [Текст] / М.М. Шибаета // Культура, человек и картина мира. – М.: Наука, 1987. – С. 135 – 167.
57. Ядов, В.А. Социальная психология [Текст] / В.А. Ядов. - М.: Академия, 2003. – 321с.
58. Adler A. Social interest: A challenge to mankind. – 1964., N.Y.: Capricorn Books.
59. Allport G. W. Traits revisited // American Psychologist. – № 21. 1966. – P. 1-10.

60. Bandura A., (1995 b), On rectifying conceptual ecumenism. In J. E.Maddux (Ed.). Self-efficacy, adaptation, and adjustment (pp. 347-375), NY: Plenum Press.
61. Byyudzhenal J. The art of the psychotherapist / J/ Byyudzhenal, N.Y., 1987
62. Frankl V. Der Mensch vor der Fragenachdem Sinn. Muenchen: Piper, 1979.