

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ¹

© 2018 г. В. Б. Рябов

*Кандидат технических наук, старший научный сотрудник;
Институт психологии РАН, г. Москва
E-mail: v.ryabov@aog.ru*

В статье показано, что теоретические основы психологических исследований благополучия человека остаются недостаточно разработанными и изученными как в зарубежной, так и в отечественной психологии. Понятие профессионального благополучия ранее не входило в сферу интересов исследователей. Предлагается авторский подход к рассмотрению понятия профессионального благополучия и разработки его нормативной модели на основе концепции качества трудовой жизни. Показано место профессионального благополучия в структуре нормативной модели качества трудовой жизни и определены структурные блоки модели профессионального благополучия. Адекватным методическим инструментарием диагностики профессионального благополучия могут выступать «Эдинбургские опросники качества трудовой деятельности», разработанные Дж. Равеном.

Ключевые слова: профессиональное благополучие, качество трудовой жизни, рациональная удовлетворенность, рациональная неудовлетворенность, эмоциональная удовлетворенность, эмоциональная неудовлетворенность, Эдинбургские опросники.

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы достаточно интенсивно развиваются психологические исследования, предметом которых являются объективное и субъективное качество жизни человека в отдельных ее сферах (трудовой, семейной, личной), а также субъективное и психологическое благополучие

¹ работа выполнена по заданию гранта РФФИ. № 18-013-01021А

человека. Между тем, анализ работ показывает, что не сформулированы единые общепринятые определения этих понятий, в ряде случаев трактуемых излишне широко. Таким образом, можно констатировать, что, несмотря на актуальность проблем, теоретические основы соответствующих исследований остаются недостаточно разработанными и изученными как в зарубежной, так и в отечественной психологии.

В число перечисленных понятий, входящих в единое смысловое поле, следует отнести профессиональное благополучие. Его отличие от вышеперечисленных заключается в том, что оно, по существу, является новым понятием, и ранее не входило в сферу интересов исследователей. Вместе с тем, профессиональное благополучие так же соотносится с понятием качества трудовой жизни, как понятие благополучия человека и его качества жизни. Рассмотрение и изучение профессионального благополучия человека при этом должно занять достойное место в проблематике психологии труда и организационной психологии.

В статье предлагается авторский подход к рассмотрению понятия профессионального благополучия и разработки его нормативной модели. В основу системы, позволяющей осуществить четкое смысловое разграничение понятий качества жизни и благополучия, а также определить их взаимосвязь, предлагается положить разрабатываемую нами концепцию субъективного качества жизни (и основанную на ней концепцию качества трудовой жизни) человека.

ПОНЯТИЕ «КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ»

Теоретические подходы, определяющие качество трудовой жизни (Quality of Work Life, QWL) сформировались в западных странах в 60-70 гг. прошлого столетия в трудах Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Макгрегори, Ф. Герцберга и других (Виханский, Наумов, 1995). В процессе исследований было установлено, что на продуктивное поведение работников организации

сильно влияет восприятие людьми окружающей их обстановки и ее оценка. Именно отношение людей к работе и рабочей среде, а вовсе не действительное положение вещей, определяют качество трудовой жизни и эффективность их трудовой деятельности.

Положительные результаты применения программ повышения качества трудовой жизни (КТЖ) были подтверждены множеством зарубежных исследований. В первую очередь, это касается сокращения числа прогулов, снижения текучести рабочей силы и получения большего удовлетворения от работы (Cohen et al., 1997; Havlovic, 1991; King, Ehrhard, 1997). Повышение уровня КТЖ положительно влияет на мотивированную активность и обеспечивает большую гибкость и лояльность рабочей силы, являясь необходимой предпосылкой роста конкурентоспособности компании (Allan, Loseby, 1993; Bassi, Vanburen, 1997; Meyer, Cooke, 1993). Другие исследователи также отмечают повышение установленных организацией критериев качества работы за счёт внедрения методов управления человеческими ресурсами на основе концепции КТЖ (Сен, 1991; Delaney, Huselid, 1996; Huselid, 1995). Статистический анализ показал тесную корреляционную зависимость между уровнем КТЖ и такими характеристиками состояния бизнеса, как устойчивость положение организации на рынке, качество обслуживания клиентов, уровень организации обслуживания, знания работника, гибкость и технологическое лидерство (Roth, 1993).

Исследователи качества трудовой жизни дают разные определения этому понятию. Ф. Лютенс, проведя обзор исследований (Лютенс, 1996) показывает, что их можно разделить на две группы, различающиеся тем, что качество трудовой жизни в одном случае рассматривается с точки зрения работников организации, а в другом – как согласованная оценка работников организации и людей, олицетворяющих интересы организации. Так, Дж. Р. Хекман и Дж. Саттл определяют качество трудовой жизни как «ту

степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои важные личные потребности через посредство их работы в этой организации». Другая позиция исследователей, которую также отмечает Ф. Лютенс, заключается в том, что КТЖ может быть определено как «совокупность возможностей работников для удовлетворения своих активных личных нужд через трудовую деятельность при одновременном повышении эффективности деятельности организации» (там же).

Следует заметить, что большинство исследователей КТЖ ориентируется на первое определение. Вторая формулировка КТЖ принципиально отличается от первой, поскольку в ней фигурирует два вида субъектов восприятия КТЖ, а именно работники, с одной стороны, и организация – с другой. Поэтому, если в первом случае, задача ставится как максимизация удовлетворения потребностей работников, то во втором случае задача может быть переформулирована как задача согласования интересов работников и организации. Разработка проблематики качества трудовой жизни при этом в целом ориентирована как на улучшение трудовой жизни работников, так и на улучшение показателей организационной деятельности. Иными словами, предполагается, что удовлетворение потребностей работников одновременно должно приносить доход организации.

Таким образом, под качеством трудовой жизни в узком смысле мы будем понимать способность организации удовлетворять потребности работников через трудовую деятельность в организации, а под качеством трудовой жизни в широком смысле – способность организации в максимальной степени обеспечивать согласование интересов работников и организации. При этом, несколько видоизменяя определение, отмеченное Ф. Лютенсом, можно рассматривать качество трудовой жизни как взаимно согласованные возможности, предоставляемые организацией для

наилучшего удовлетворения личных нужд работников через трудовую деятельность, и возможности использования потенциала работников для решения организационных задач.

МОДЕЛЬ СУБЪЕКТИВНОГО КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Структура модели КТЖ строится нами как на основе анализа структуры модели родственного понятия качества жизни (Рябов, 2015а; 2015б; 2016; 2017б), так и на основе анализа специфики собственно трудовой жизни человека, его жизнедеятельности в организации. Рассмотрим коротко теоретические основания, которые мы положили в основание этой модели.

В общем случае субъективная оценка человеком качества некоторого объекта определяется способностью этого объекта удовлетворять потребности человека. Исследователи качества жизни обычно используют два основных критерия в рамках оценочного подхода: удовлетворенность жизнью и уровень ощущения счастья (Зараковский, 2009; Давыдов, 2012; Рябов, 2013). Как правило, эти два критерия рассматриваются как независимые или как дополняющие друг друга. Мы предложили четко дифференцировать два вида удовлетворенности: удовлетворенность рациональную и удовлетворенность эмоциональную.

Помимо этого, мы использовали в своём подходе двухфакторную модель удовлетворенности Ф. Герцберга, который в своих исследованиях удовлетворенности работников трудовой жизнью показал, что разные условия труда по-разному участвуют в формировании удовлетворенности человека работой. В соответствии с концепцией Ф. Герцберга, человек оценивает свою работу, используя две независимые шкалы, шкалу удовлетворенности и шкалу неудовлетворенности, причем каждая из этих шкал связана с разными условиями труда. Шкала удовлетворенности – с мотивирующими, а шкала неудовлетворенности – с условиями, которые

Ф. Герцберг назвал гигиеническими. При улучшении мотивирующих условий удовлетворенность человека трудом повышается. В случае с гигиеническими условиями дело обстоит следующим образом. Если уровень гигиенических условий низкий, то возникает неудовлетворенность, увеличивающаяся при его понижении. Если же уровень гигиенических условий находится на необходимом для нормальной работы уровне, то дальнейшее его улучшение не приводит к изменению удовлетворенности. Мы предположили, что представления Ф. Герцберга правомерны для оценки условий не только условий работы, но и для оценки человеком условий взаимодействия с окружающим миром (Рябов, 2017б).

Таким образом, в нашей модели оценки субъективного качества жизни человеком мы используем четыре оценочных критерия:

- уровень рациональной удовлетворенности человека жизнью и отдельными её компонентами,
- уровень эмоциональной удовлетворенности человека жизнью и отдельными её компонентами,
- уровень рациональной неудовлетворенности человека жизнью и отдельными её компонентами,
- уровень эмоциональной неудовлетворенности человека жизнью и отдельными её компонентами.

Наиболее сильное влияние на интегральную оценку субъективного качества жизни оказывают оценочные критерии эмоциональной удовлетворенности и эмоциональной неудовлетворенности жизнью (Рябов, 2015б; 2017а).

Структура нормативной модели оценки человеком качества своей трудовой жизни представлена на рисунке 1.

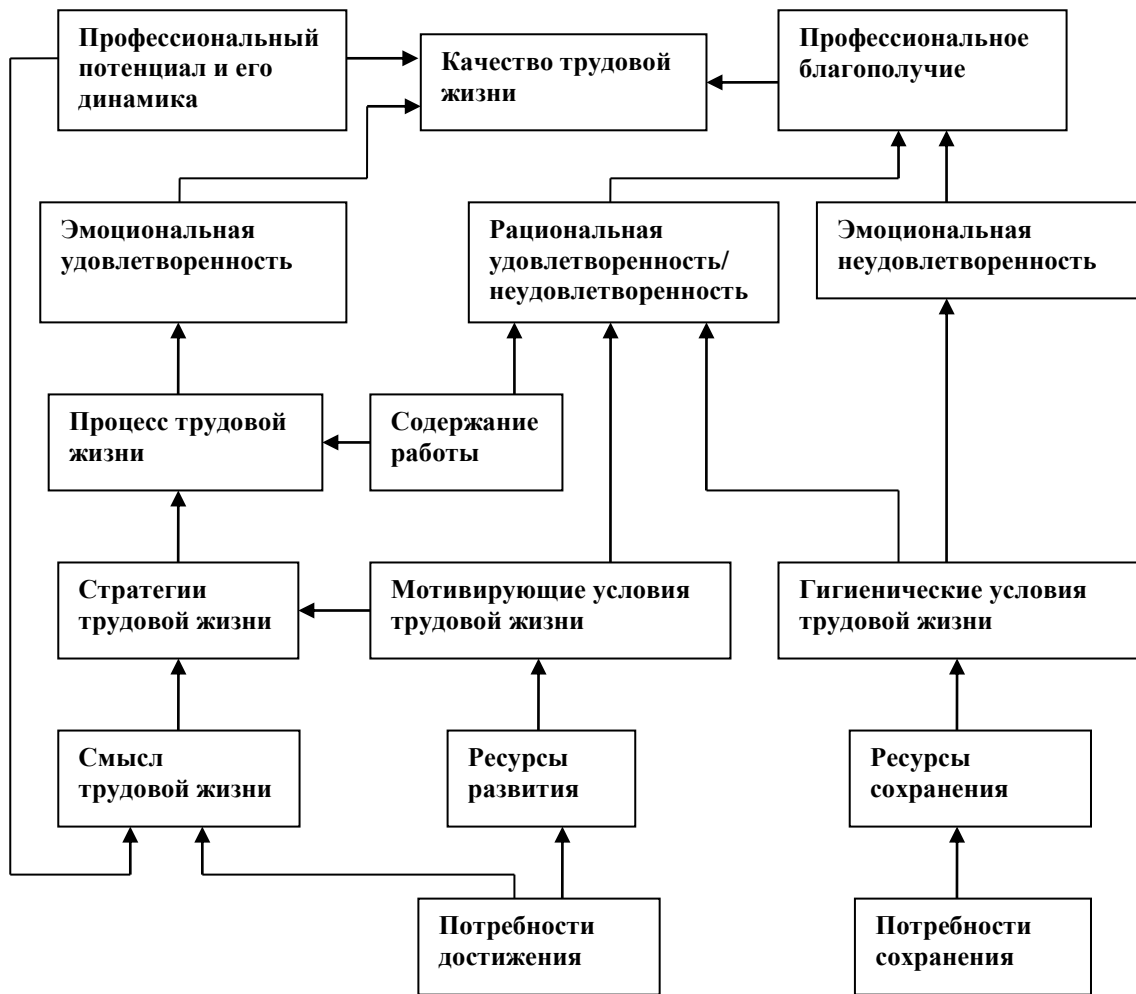


Рис. 1. Структура нормативной модели субъективного качества трудовой жизни

Потребности человека, которые лежат в основе оценки им своего качества жизни, могут быть подразделены на потребности сохранения и потребности достижения. Потребности сохранения ориентированы на поддержание ресурсов жизнедеятельности человека на существующем в настоящее время уровня благополучия, потребности достижения – на развитие человека и повышение качества его жизни.

Ресурсы трудовой жизни человека могут быть внутренними и внешними. К внутренним ресурсам можно отнести профессиональные, личностные качества человека, его физическое здоровье, возраст и прочие. К внешним ресурсам относятся инструментальные средства осуществления трудовой деятельности, должностной статус, организационные ресурсы и

возможности, предоставляемые работнику в трудных жизненных ситуациях, материальные и финансовые возможности, предоставляемые работнику, социальные связи, возможности профессионального развития, информация, необходимая для осуществления профессиональной деятельности и профессионального развития и прочее.

Удовлетворение потребностей сохранения предполагает контроль состояния ресурсов человека и проведение определенных профилактических жизненных регламентов. Условия жизни, которые связаны с удовлетворением потребностей сохранения аналогичны гигиеническим условиям труда двухфакторной модели удовлетворения трудом Ф. Герцберга. Улучшение этих условий не приводит к увеличению уровня удовлетворенности жизни, но их снижение ниже допустимого уровня приводит к увеличению уровня неудовлетворенности жизнью.

Другая сторона жизнедеятельности человека определяется удовлетворением потребностей достижения и связана с развитием человека. Ресурсы развития определяют совокупность условий развития, которые аналогичны мотивирующим условиям двухфакторной модели удовлетворенности Ф. Герцберга. Наряду с жизненной миссией человека, его предназначением, которое он может осознавать, а может и не осознавать, а также с учетом конкретных жизненных обстоятельств и субъективной оценкой человека своих ресурсов развития формируются жизненные стратегии человека.

Процесс жизни, сопровождаемый успешной реализацией жизненных стратегий, представляет собой процесс самореализации. Самореализация человека является источником положительных чувств и эмоций, а в предельном случае – ощущением состояния счастья. Если речь идет, например, о работе, то положительные чувства и эмоции человек связывает с работой, которая ему интересна, которая ему нравится. Это ощущение указывает на то, что он при этом самореализуется. Одновременно другие

факторы, например, факторы материального характера, часто отступают на второй план. Однако, это не говорит о том, что для самореализующегося человека не важны иные условия его жизни. Он оценивает и условия развития, и условия обеспечения, но уже на рациональном уровне, и такая рациональная удовлетворенность, наряду с эмоциональной, представляет собой другую компоненту комплексной оценки качества своей жизни человеком. Эмоциональную составляющую оценки человеком качества своей жизни мы относим к критерию счастья, а рациональную оценку – к критерию благополучия.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ В СТРУКТУРЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Структура модели качества трудовой жизни аналогична структуре модели субъективного качества жизни. Соответственно модель профессионального благополучия соотносится с моделью качества трудовой жизни так же, как модель психологического благополучия человека с моделью субъективного качества жизни. Поэтому мы сначала покажем место психологического благополучия в структуре субъективного качества жизни, а затем перейдем к рассмотрению нового понятия профессионального благополучия в структуре качества трудовой жизни.

Несмотря на то, что многие исследователи качества жизни ставят знак равенства между понятиями качества жизни и благополучия, мы считаем понятие качества жизни более общим, широким, чем понятие благополучия. Это связано с несколькими причинами. Во-первых, само понятие качество лежит в основе всей субъективной картины мира человека, поскольку по определению, качество как феномен – это совокупность существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих один предмет или явление от других. Помимо понимания качества как феномена, существует понимание качества как оценочной категории. Здесь качество понимается как совокупность свойств некоторых

объектов, предметов, продукции, обуславливающих их пригодность удовлетворять определённые потребности человека (в соответствии с назначением этих предметов, объектов, продукции). Соответственно, критерием оценки качества выступает уровень удовлетворенности человека оцениваемым объектом.

В свою очередь, понятие благополучие – это состояние человека или объективная ситуация, когда у человека есть все то, что благоприятно характеризует его жизнь в глазах окружающих, его близких и его самого (<http://www.psychologos.ru/articles/view/blagopoluchie>). Таким образом, можно сказать, что благополучие является необходимым, но не достаточным условием ощущения человеком высокого уровня собственного качества жизни.

Следует сказать, что исследователи обычно ставят знак равенства между понятиями «субъективное благополучие» и «субъективное качество жизни», связывая субъективное благополучие как с общей удовлетворенностью человека своей жизнью, так и с позитивными эмоциональными состояниями человека и ощущением им состояния счастья (Давыдов, 2012). Это выглядит достаточно справедливым и адекватным в англоязычной транскрипции слова «subjective well-being», что дословно можно перевести как «хорошее существование субъекта». Если же перейти к общепринятому русскоязычному переводу термина, то смысл слова «благополучие» несколько изменяется и означает получение человеком достаточного количества разнообразных благ. При этом сам субъект получения благ, его чувства, эмоции, его состояние из этого понятия выпадают.

Не случайно мы нередко слышим о благополучной семье или благополучном человеке, которому не хватает счастья в жизни. В этой связи возникают такие явления, как эскапизм и дауншифтинг (Рябов, 2017б; 2017а). Вспомним героя фильма «Мимино», который, перейдя на работу в

большую авиацию на международные авиалинии, значительно улучшил уровень своего благополучия, но субъективное качество его жизни при этом снизилось. Разрешить ситуацию герой смог, вернувшись в свои родные места и на привычную любимую работу пилотом вертолѐта. Иными словами, русскоязычное понятие благополучия подразумевает, в основном, материальную сторону жизни человека. По этой причине мы считаем, что следует считать благополучие только компонентой (хотя и важнейшей, но только компонентой) субъективного качества жизни.

С нашей точки зрения нелогично включать в понятие благополучия (общего или в отдельных предметных областях) факторы развития. Это, в частности, противоречит нашей модели субъективного качества жизни (в том числе трудовой жизни). Таким образом, мы считаем, что понятия субъективного качества жизни и субъективного благополучия следует разделять, понимая под благополучием уровень рациональной удовлетворенности жизнью и её условиями, а под качеством жизни – более общую оценку удовлетворенности жизнью, включающей, наряду с оценкой рациональной удовлетворенности, оценку эмоциональной удовлетворенности жизнью.

При анализе понятий субъективного качества жизни человека и его субъективного благополучия мы сняли это противоречие, определив субъективное благополучие как структурную компоненту субъективного качества жизни, связанную с его рациональной удовлетворенностью / неудовлетворенностью жизнью. Субъективное качество жизни включает в себя, помимо субъективного благополучия, компоненты процесса жизни, оцениваемые критерием эмоциональной удовлетворенности.

Такое понимание благополучия согласуется с результатами других исследований. Как пишет В.А. Хащенко, «богатство проявлений СЭБ (социально-экономического благополучия) объединяет два базовых аспекта его содержания – оценку уровня жизни (субъективность

адекватность дохода, текущее благосостояние семьи, экономический оптимизм) и эмоциональное благополучие в экономической области жизни (переживание стресса, тревога, фрустрированность материальными и финансовыми сторонами жизни)» (Хашченко, 2012. с. 348). Заметим, что в состав эмоциональных компонент социально-экономического благополучия при этом входят негативно окрашенные эмоциональные характеристики. Этот факт подтверждает наше положение о том, что благополучие включает в себя следующие составляющие субъективного качества жизни: рациональную удовлетворенность и рациональную неудовлетворенность, которые в оценке СЭБ составляют оценку отдельных показателей уровня жизни и эмоциональную неудовлетворенность жизнью. Эмоциональная удовлетворенность, характеризующая уровень счастья, здесь отсутствует. Этот теоретический и эмпирический факт из исследования В.А. Хашченко подтверждает то, что социально-экономическое благополучие – это концепт гигиенической составляющей субъективного качества жизни.

Мы считаем, что этот вывод справедлив по отношению и к другим видам благополучия, т.е. оно представляет составляющую субъективного качества жизни, которая вызывает негативную рациональную и эмоциональную реакцию в случае, когда оно находится ниже определенного уровня. Повышение уровня благополучия не связано с ростом эмоциональной удовлетворенности, хотя может повысить рациональную удовлетворенность за счет улучшения самооценки в социальном окружении. Это, в частности, определяет психологический механизм эскапизма. Справедливости ради, следует сказать, что механизм эскапизма может быть и другим.

Переходя к понятию профессионального благополучия, заметим, что профессиональное благополучие находится в такой же зависимости от субъективного качества трудовой жизни, как просто субъективное

благополучие от субъективного качества жизни. Соответственно, модель профессионального благополучия в структуре КТЖ определяется нами так же, как мы определили психологическое благополучие в структуре модели качества жизни. Одновременно мы постарались учесть особенности различных трактовок и подходов к рассмотрению понятия благополучия у разных авторов.

Для дальнейшего перехода к разработке методики диагностики профессионального благополучия сделаем проекцию структурных блоков модели субъективного качества жизни, которые мы относим к субъективному благополучию, на сферу профессиональной деятельности. Сразу заметим, что эта структура полностью соответствует структуре, разработанной Дж. Равеном для диагностики качества трудовой жизни в организации, так называемые «Эдинбургские опросники» (Равен, 2002). С нашей точки зрения, эти опросники правильнее считать опросниками профессионального благополучия, поскольку структурно они включают гигиенические условия и характеристики корпоративной культуры организации, которые также имеют характер гигиенических условий трудовой жизни (Рябов, 2008).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, терминологически и понятийно правильно считать профессиональное благополучие важнейшей структурной компонентой субъективного качества трудовой жизни, связанной с критериями рациональной удовлетворенности / неудовлетворенности и эмоциональной неудовлетворенностью человека трудовой жизнью.

Основные структурные компоненты нормативной модели оценки человеком качества трудовой жизни, относящиеся к профессиональному благополучию, включают функциональные блоки гигиенических условий труда, содержания работы, системы отношений в организации, а также

типовых ситуаций, связанных с низким уровнем гигиенических условий и вызванных этими ситуациями негативных эмоциональных реакций работника.

Адекватным методическим инструментарием диагностики профессионального благополучия могут выступать «Эдинбургские опросники» Дж. Равена, ориентированные на измерение субъективных оценок человеком основных компонент модели профессионального благополучия. Следующим этапом нашего исследования предполагается адаптация и апробация опросников Равена для диагностики профессионального благополучия работников разнопрофильных организаций России.

ЛИТЕРАТУРА

- Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. М.: Изд-во МГУ, 1995.
- Зараковский Г.М.* Качество жизни населения современной России: Психологические составляющие. М.: Смысл, 2009.
- Давыдов Д.Г.* Современные подходы к исследованию качества жизни // Социальные науки и современное общество. 2012. № 2 (16). С. 54-67.
- Лютенс Ф.* Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 1999.
- Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002.
- Рябов В.Б.* Корпоративная культура как гигиеническое условие качества трудовой жизни // Культура и поведение в организации: российский опыт: сборник научных трудов / под ред. С.П. Дырина, А.Л. Журавлева, Т.О. Соломанидовой. М. – Набережные Челны: ИП РАН; Изд-во Института управления: РЭА им. Г.В. Плеханова, 2008. С. 141-148.
- Рябов В.Б.* Модели качества трудовой жизни // Психологические исследования проблем современного российского общества / Под ред.

А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 382–398.

Рябов В.Б. Структура нормативной модели субъективного качества жизни // Наука. Культура. Общество. 2015. №2. С. 38–49. (а)

Рябов В.Б. Подход к построению нормативной модели субъективного качества жизни // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 7 / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 268-287. (б)

Рябов В.Б. Нормативный подход и нормативные модели в исследованиях качества трудовой жизни // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С.110-126.

Рябов В.Б. Психологический анализ дауншифтинга на основе концепции субъективного качества жизни // Наука. Культура. Общество. 2017. №1. С. 50–63. (а)

Рябов В.Б. Эскапизм и субъективное качество жизни // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2017. Т. 2. № 1. С. 44–65. (б)

Рябов В.Б. Психологический подход к исследованиям качества жизни // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 131–137. (в)

Сен Т. Методы группового участия // Человеческий фактор. В 6-ти томах. Т. 4. Эргономическое проектирование деятельности и систем / Дж.О'Брайен, Х. Ван Котт, Дж. Векер и др. М.: Мир, 1991. С. 243–271.

Хащенко В.А. Психология экономического благополучия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.

- Allan P., Loseby P.H.* No-layoff policies and corporate financial performance // S.A.M. Advanced Management Journal. 1993. V. 58. № 1. P. 44–82.
- Bassi L.J., Van Buren M.E.* Sustaining high-performance in bad times // Training and Development. 1997. V. 51(6). P. 32–41.
- Cohen S.G., Chang L., Ledford G.E.* A hierarchical construct of self-management leadership and its relationship to quality of work life and perceived work group effectiveness // Personnel Psychology. 1997. V. 50 (2). P. 275–308. doi: 10.1111/j.1744-6570.1997.tb00909.x
- Delaney J.T., Huselid M.A.* The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance // Academy of Management Journal. 1996. V. 39 (4). P. 949–969. doi: 10.2307/256718
- Havlovic S.J.* Quality of work life and human resource outcomes // Industrial Relations. 1991. V. 30 (3). P. 469–479. doi: 10.1111/j.1468-232X.1991.tb00799.x
- Huselid M.A.* The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance // Academy of Management Journal. 1995. V. 38 (3). P. 635–672.
- King A.S., Ehrhard B.J.* Diagnosing organizational commitment: an employee cohesion exercise // International Journal of Management. 1997. V. 14 (3). P. 317–325.
- Meyer D.G., Cooke W.N.* US labor relations in transition: emerging strategies and company performance // British Journal of Industrial Relations. 1993. V. 31 (4). P. 531–552. doi: 10.1111/j.1467-8543.1993.tb00412.x
- Roth A.V.* Performance dimensions in services: an empirical investigation of strategic performance // Services Marketing and Management. V. 2 / Swartz et al. (Eds.). Greenwich: JAI Press, 1993. P. 1–47.

THE QUALITY OF WORKING LIFE AND OCCUPATIONAL WELL-BEING

© 2018 Vladimir B. Ryabov

Ph.D., Senior researcher, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow e-mail: v.ryabov@aog.ru

Theoretical bases of psychological research of human well-being are insufficiently developed and studied both in foreign and domestic psychology. The concept of occupational well-being has not previously been included in the sphere of interest of researchers. The article suggests our approach to the concept of professional well-being and the development of its normative model based on the concept of quality of working life. The place of occupational well-being in the structure of the normative model of the quality of working life is shown and the structural blocks of the model of professional well-being are determined. Adequate methodical toolkit of diagnostics of professional well-being there may be "Edinburgh questionnaires of quality of work" developed by John Raven.

Keywords: Occupational well-being, quality of working life, rational satisfaction, rational dissatisfaction, emotional satisfaction, emotional dissatisfaction, Edinburgh questionnaires.

Библиографическая ссылка на статью:

Рябов В.Б. Качество трудовой жизни и профессиональное благополучие // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 79-95

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document360.pdf>