

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ СУБЪЕКТИВНОГО КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ¹

© 2019 г. В. Б. Рябов

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

Теоретические и методические основы психологических исследований качества трудовой жизни человека на сегодняшний день остаются недостаточно разработанными и изученными как в зарубежной, так и в отечественной психологии. Более того, отечественными исследователями понятие качества трудовой жизни практически не рассматривается и не исследуется. В статье излагается наш подход к рассмотрению понятия качества трудовой жизни и разработке его нормативной модели на основе концепции качества трудовой жизни. Адекватным методическим инструментарием диагностики качества трудовой жизни могут выступать «Эдинбургские опросники качества трудовой деятельности», разработанные Дж. Равеном. В статье рассматривается методика диагностики качества трудовой жизни, основанная на методике Дж. Равенна, модифицированной на основе нашей нормативной модели качества трудовой жизни и предполагаемой нами для дальнейшей экспериментальной апробации.

Ключевые слова: Фрактальная модель жизнедеятельности, качество трудовой жизни, модель качества трудовой жизни, рациональная удовлетворенность, рациональная неудовлетворенность, эмоциональная удовлетворенность, эмоциональная неудовлетворенность, Эдинбургские опросники.

ВВЕДЕНИЕ

Проблематика качества трудовой жизни (КТЖ) находится в сфере внимания западных ученых, работающих в области организационной

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

психологии и психологии труда (Виханский, Наумов, 1995; Лютенс, 1999; Сен, 1991). Их исследования показали, что повышение качества трудовой жизни позволяет, одновременно с повышением удовлетворённости трудом работников, улучшать такие характеристики качества организационной деятельности, как конкурентоспособность компании, устойчивость положения организации на рынке, качество обслуживания клиентов, лояльность и мотивированную активность персонала и т.п. (Рябов, 2011).

К сожалению, в нашей стране направление исследований проблематики качества трудовой жизни практически не осуществлялось (Грачев, 2018). На наш взгляд, в современной России проблема качества трудовой жизни не менее важна, чем в странах Запада, и со временем приобретает всё более большое значение. Разработка проблематики качества трудовой жизни проводится нами с 2006 года (Рябов, 2006). За это время было проведено значительное число теоретических и эмпирических исследований по проблеме, позволяющих развивать и обогащать наши представления в этой области, применять полученные результаты для разработки смежных теоретических и прикладных проблем, разработаны методы и модели качества трудовой жизни, исследованы различные их аспекты, компоненты и связи (Рябов, 2011, 2013). В статье рассматривается методика диагностики субъективного качества трудовой жизни (субъективного КТЖ), представляющая модификацию «Опросника качества трудовой деятельности» Дж. Равена (Равен, 2002) с использованием элементов нашей модели субъективного качества трудовой жизни и профессионального благополучия (Жалагина, 2017; Литвинова и др., 2018; Петрович и др., 2018).

ЭЛЕМЕНТЫ НОРМАТИВНОЙ МОДЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ПРИ МОДИФИКАЦИИ ОПРОСНИКА РАВЕНА

В целом, взгляды разных исследователей на понятие качества трудовой жизни сводятся к двум точкам зрения (Лютенс, 1999, Рябов, 2011).

Одни исследователи понимают под качеством трудовой жизни ту степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои ведущие потребности через посредство их работы в конкретной организации. Другие исследователи указывают на то, что КТЖ может быть определено как совокупность возможностей работников для удовлетворения своих потребностей через трудовую деятельность при *одновременном повышении эффективности деятельности организации*. Вторая формулировка КТЖ принципиально отличается от первой, поскольку в ней фигурирует два вида субъектов оценки 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 сформулирована как задача согласования интересов работников и организации.

В этой статье мы будем рассматривать проблему в рамках первой из указанных выше двух точек зрения на качество трудовой жизни, т.е. здесь речь будет идти о *субъективном* качестве трудовой жизни работника. Таким образом, далее под качеством трудовой жизни мы будем понимать способность организации удовлетворять потребности работников в процессе их работы и взаимодействия с организацией.

В общем случае, мы рассматриваем качество трудовой жизни следующих видов: индивидуальное КТЖ, контингентное КТЖ и КТЖ организации (Рябов, 2011). Под индивидуальным качеством трудовой жизни человека мы понимаем комплексную оценку человеком возможностей, процесса и результатов удовлетворения своих потребностей посредством трудовой деятельности. Контингентное КТЖ – это усредненные оценки индивидуального КТЖ работников организации, объединенных по некоторому признаку или группе признаков (например, ключевых сотрудников организации, работников с определенным стажем работы на предприятии и т.п.). И, наконец, КТЖ организации представляет

совокупность оценок КТЖ для различных групп людей и отдельных значимых персоналий, участвующих в деятельности организации.

В основе всех перечисленных трёх видов КТЖ – индивидуального КТЖ, контингентного КТЖ и КТЖ организации – лежит модель оценки человеком своего КТЖ (субъективного КТЖ). При разработке модели КТЖ мы использовали сформулированный нами принцип фрактальности модели субъективного качества жизни и субъективного качества жизни человека в отдельных её сферах (Рябов, 2015а, 2015б, 2018а, 2018б). Этот принцип позволяет строить модель КТЖ по аналогии со структурой модели субъективного качества жизни.

Интегральные критерии субъективного оценивания КТЖ со стороны работников мы сформулировали по аналогии с интегральными критериями, используемыми при оценке субъективного качества жизни. Это критерии «удовлетворённости жизнью» (когнитивный компонент удовлетворенности) и «уровень счастья» (аффективный компонент удовлетворенности качеством жизни) (Ясько, Остроушко, 2017; Федосенко, 2018). Таким образом, оценочный критерий субъективного качества трудовой жизни распадается на эмоциональную и рациональную оценку удовлетворенности трудовой жизнью (Рябов, 2013).

Помимо этого, мы использовали в своём подходе идею двухфакторной модели удовлетворенности Ф. Герцберга, который в своих исследованиях удовлетворенности работников трудовой жизнью получил, 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 (Herzberg, 1959, 1966).

Таким образом, в качестве интегральных критериев оценивания субъективного качества трудовой со стороны работников мы используем следующие критерии:

- уровень рациональной удовлетворённости человека работой;
- уровень рациональной неудовлетворённость человека работой;
- уровень положительных чувств и эмоций, связанных с работой;
- уровень отрицательных чувств и эмоций, связанных с работой.

Эти интегральные критерии оценки КТЖ и отдельных его компонент человеком мы включили в методику диагностики КТЖ. Базовые компоненты опросника в целом совпадают с компонентами нашей модели субъективного КТЖ.

СТРУКТУРА МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ СУБЪЕКТИВНОГО КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКОМ

Методика диагностики качества трудовой жизни состоит из шести основных и одного дополнительного блока. Дополнительный блок содержит вопросы о социально-демографических характеристиках респондента (название структурного подразделения, в котором работает респондент, должность, пол, возраст и стаж работы в организации).

Показатели собственно качества жизни сгруппированы в шесть структурных блоков, полностью соответствующих перечню структурных блоков опросника Равена. Названия блоков в пилотном варианте методики соответствуют аналогичным названиям методики Равена. Оцениваемые показатели также полностью соответствуют показателям опросника Равена.

В каждом из блоков респонденту предлагается оценить по пятибалльной шкале субъективную важность каждого условия на своем рабочем месте лично для него и реальный уровень этого условия в настоящее время (таблицы 1÷6). В таблице 1 представлены гигиенические (по Ф. Герцбергу) условия на рабочем месте.

Таблица 1. Гигиенические условия на рабочем месте (блок 1).

№ п/п	Гигиенические условия на рабочем месте	Оценка субъективной важности условия	Оценка условия в настоящее время
1	Иметь гарантии сохранения рабочего места		
2	Иметь разнообразие в работе		
3	Иметь хорошо оплачиваемую работу		
4	Иметь приятную обстановку на рабочем месте		
5	Иметь хорошую столовую и другие удобства		
6	Иметь устойчивый график работы		
7	Иметь гибкий график (возможность выбирать удобные для себя часы работы)		
8	Иметь оплату по результатам труда (например, в виде премии)		
9	Иметь большие перерывы на обед		
10	Иметь дополнительные привилегии (скидки, бесплатные образцы товаров, автомобиль и др.)		

После ответов на вопросы блока респонденту предлагается оценить (этого элемента методики нет в опроснике Равена, он соответствует нашей модели субъективного КТЖ).

Оцените по 5-ти балльной шкале, насколько Вы удовлетворены в целом условиями Вашей работы с учетом всех реальных обстоятельств

Совсем не удовлетворен	Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	В чем-то удовлетворен, в чем-то нет	Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	Полностью удовлетворен
1	2	3	4	5

Оцените по 5-балльной шкале, насколько в целом перечисленные выше условия работы в совокупности отличаются от того идеала, который полностью соответствовал бы Вашим представлениям об идеальной работе (рациональная неудовлетворенность)

Совершенно не соответствуют	Отличаются значительно	Отличаются в средней степени	Отличаются незначительно	Полностью соответствуют
1	2	3	4	5

Оцените по 5-ти бальной шкале уровень отрицательных чувств и эмоций, связанных с вашей работой, которые Вы испытывали в последние месяцы

Практически нулевой	Достаточно низкий	Допустимый	Высокий	Очень высокий
1	2	3	4	5

Аналогичные вопросы по поводу интегральных оценок удовлетворенности на условия работы, сгруппированные в блоке, задаются респонденту после заполнения вопросов каждого структурного блока анкеты.

По таблице 2 оцениваются условия на рабочем месте для выполнения предпочитаемых видов работы.

Таблица 2. Условия для выполнения предпочитаемых видов работы (блок 2).

№ п/п	Условия для выполнения предпочитаемых видов работы	Оценка субъективной важности условия	Оценка условия в настоящее время
1	Возможность продолжать профессиональное обучение		
2	Возможность поддерживать хорошую интеллектуальную форму		
3	Возможность выполнять высококачественную работу		
4	Возможность работать в группе (в команде)		
5	Чувство, что вы создаете нечто действительно важное		
6	Возможность работать в собственном, а не заданном другими людьми темпе		
7	Возможность оказывать непосредственную помощь другим людям (например, через социальную работу, обучение или наставничество)		
8	Искать более эффективные способы анализа явлений и ситуаций		
9	Иметь дело с людьми		
10	Быть физически активным, большую часть времени проводить в движении		
11	Делать то, что вы считаете правильным, а не то,		

	что было бы приятно другим людям		
12	Иметь достаточно свободного времени		
13	Получать подробные и точные инструкции о том, что нужно сделать		
14.	Работать с машинами и оборудованием.		
15	Иметь дело с цифрами и вычислениями		
16	Изготавливать вещи		
17	Иметь дело с документами		
18	Изобретать и придумывать что-то новое		
19	Управлять технологическими процессами		
20	Управлять людьми		

По таблице 3 оцениваются условия организационного климата.

Таблица 3. Условия организационного климата (блок 3)

№ п/п	Условия организационного климата	Оценка субъективной важности условия	Оценка условия в настоящее время
1	Трудиться на таком рабочем месте, где с каждым обращаются по справедливости		
2	Трудиться на хорошо организованном рабочем месте		
3	Трудиться на таком рабочем месте, где люди работают сообща		
4	Иметь друзей на работе		
5	Иметь такого начальника или менеджера, который помогает на работе		
6	Иметь коллег и сотрудников, которые знают свое дело		
7	Трудиться на таком рабочем месте, где вас оценивают по достоинству и способностям		
8	Иметь такого начальника или менеджера, который сообщает вам о причине своих решений		
9	Иметь такого начальника или менеджера, который позволяет вам брать на себя ответственность за свои собственные решения		
110	Трудиться на таком рабочем месте, где открыто обсуждаются различия во мнениях		
111	Добиться того, чтобы с вами советовались и принимали в расчет ваши мнения		
112	Представлять для начальника реальную ценность		
113	Иметь таких подчиненных или младших сотрудников, которые проявляют инициативу		
114	Заниматься таким трудом, который позволяет		

	вам извлекать личную пользу из любого дополнительного усилия		
115	Влиять на принимаемые в рабочем коллективе решения		
116	Трудиться на таком рабочем месте, где от каждого человека ожидается достижение высоких стандартов		
117	Считаться человеком, который принимает близко к сердцу благосостояние организации		

В Таблице 4 оцениваются показатели взаимоотношений с коллегами по работе.

Таблица 4. Показатели взаимоотношений с коллегами по работе (блок 4)

№ п/п	Показатели взаимоотношений с коллегами по работе	Оценка субъективной важности условия	Оценка условия в настоящее время
1	Помогают вам, когда у вас трудности или проблемы		
2	Стараются избегать путаницы и неэффективности в работе		
3	Верят в способность других людей исправлять свои ошибки при необходимости		
4	Стараются максимально использовать свои способности		
5	Не тратят времени на малосущественные мелочи		
6	Считают важным создать систему поддержки продвижения новых идей, а не обладают абсолютной априорной уверенностью в плодотворности новых идей		
7	Приветствуют вашу помощь, а не думают, что вы вторгаетесь на их территорию, если вносите свои предложения		
8	Думают, что важно постоянно стараться сделать что-то новое		
9	Не проверяют своих колле		
10	Пытаются искать способы выполнения важных дел		
11	Пытаются выяснять, насколько хорошо они работают, и повышают при этом эффективность своей работы		
12	Считают важным позволять людям выполнять их работу так, как им удобно		
13.	Ожидают, что люди будут узнавать то, что им необходимо в процессе работы (для качественного и эффективного выполнения)		

	работы)		
14	Больше заинтересованы в повышении эффективности работы в своей организации, чем в своей личной выгоде.		

В Таблице 5 оцениваются показатели общих условий работы.

Таблица 5. Общие условия работы (блок 5).

№ п/п	Содержание условия	Оценка субъективной важности условия	Оценка условия в настоящее время
1	Заниматься на работе тем, что вам нравится		
2	Чувствовать, что вы делаете нечто, заслуживающее внимания		
3	Иметь работу, которая приносит вам удовлетворение		
4	Чувствовать уважение со стороны начальников		
5	Улучшать качество решений в организации		
6	Снижать неудовлетворенность сотрудников		
7	Получать признание за свои достижения		
8	Быть уважаемым коллегами		
9	Быть уважаемым подчиненными		
10	Иметь работу, обеспечивающую хорошие условия для карьеры		
11	Способствовать более эффективному управлению организацией		
12	Чувствовать, что начальник считает важным то, что вы делаете		
13	Иметь возможность продолжить работу в той же организации, где вы сейчас работаете		
14	Иметь возможность и в дальнейшем заниматься той же работой, которую вы выполняете сейчас		
15	Чувствовать, что то, что вы делаете, принесет пользу вашим коллегам		
16	Выполнять те дела, которые другие люди обычно считают важными, но сами не готовы делать.		

В таблице 6 оценивается частота ситуаций, которых следует избегать. Респондент обводит цифру, соответствующую частоте причин, вызывающих сильные негативные эмоциональные переживания на работе за последнее время.

Таблица 6. Частота сильных негативных эмоциональных переживаний на работе за последнее время (блок б)

№ п/п	Причина сильных негативных эмоциональных переживаний	Никогда	Очень редко	Иногда	Довольно часто	Постоянно
1	Вы не имеете возможности внедрить идеи из-за недостатка ресурсов	1	2	3	4	5
2	Другие люди думают, что вы не способны хорошо выполнять вашу работу	1	2	3	4	5
3	Вы возбуждаете недовольство	1	2	3	4	5
4	Вас считают нарушителем спокойствия	1	2	3	4	5
5	Вы рискуете быть уволенным	1	2	3	4	5
6	Вы создаете дополнительную работу для других людей	1	2	3	4	5
7	Вы вносите изменения, угрожающие работе других людей	1	2	3	4	5
8	Вы становитесь непопулярным среди коллег	1	2	3	4	5
9	Вы вызываете конфликты или споры	1	2	3	4	5
10	Вы становитесь непопулярным среди подчиненных	1	2	3	4	5
11	Другие люди занимаются поиском ваших скрытых мотивов, пытаются дискредитировать то, чем вы занимаетесь	1	2	3	4	5
12	Другие люди мешают вам выполнять вашу задачу	1	2	3	4	5
13	Вас считают человеком, склонным вмешиваться в дела других людей	1	2	3	4	5
14	Вы становитесь непопулярным среди начальников	1	2	3	4	5
15	Вы имеете работу, о которой постоянно беспокоитесь	1	2	3	4	5
16	Вы имеете	1	2	3	4	5

	дополнительную нагрузку (не оплачиваемую сверхурочно)					
17	Вы занимаетесь делами, которые мешают вам выполнять обычную работу	1	2	3	4	5
18	На вас возлагают вину за то, что дела идут плохо	1	2	3	4	5
19	У вас множество трудностей, которые нужно преодолеть	1	2	3	4	5
20	Другие люди не признают ценности вашего труда.	1	2	3	4	5

В конце анкеты респонденту предлагается дать общие интегральные оценки удовлетворенности качеством своей трудовой жизни.

До настоящего времени наши исследования затрагивали теоретические аспекты проблемы качества трудовой жизни, разработку методов и моделей его оценки человеком, эмпирического изучения связей между компонентами модели КТЖ. Дальнейшим этапом наших исследований является разработка и апробация методики диагностики субъективного качества трудовой жизни.

Наша методика базируется на положениях, реализованных Дж. Равеном в своей методике «Качество трудовой жизни», так называемые «Эдинбургские опросники» Дж. Равена. С помощью этой методики Дж. Равен провел эмпирическое исследование, в котором участвовали 300 служащих из 20 организаций Шотландии. Наша модель субъективного качества трудовой жизни в целом соответствует структуре методики Дж. Равена. Однако мы модифицировали его методику с учетом результатов, полученных в наших исследованиях. В основном, проведенная модификация касалась понимания критериев интегральной оценки субъективного качества трудовой жизни человеком.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несмотря на некоторый соблазн частично модифицировать систему показателей структурных блоков методики Дж. Равена в соответствии с нашей моделью и результатами проведенных ранее эмпирических исследований, мы этого не сделали по следующей причине. Дж. Равен в своей книге приводит результаты эмпирических исследований на Шотландской выборке, и нам интересно сравнить эти результаты с теми результатами, которые мы предполагаем получить на российской выборке. Нами запланировано масштабное эмпирическое исследование по методике оценки КТЖ на предприятиях атомной промышленности, в организациях МЧС, в налоговой службе. Таким образом, наше исследование позволит определить особенности профессионального менталитета работников российских предприятий в сравнении с организациями Шотландии (Алдашева, Зеленова, 2018).

ЛИТЕРАТУРА

- Алдашева А.А., Зеленова М.Е.* Профессиональный менталитет как ресурс успешности социальных воспитателей // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 23–47.
- Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. М.: Изд-во МГУ, 1995.
- Грачев А.А.* Психология работника в предметном поле организационной психологии // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 4. С. 30–48.
- Жалагина Т.А.* Психолого-социальное сопровождение управления трудовым процессом – залог успешности профессиональной деятельности //

Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 185–200.

Литвинова Е.Ю., Харченко М.А., Погодина А.В. Психологическое благополучие и эмоциональное выгорание педагогов образовательных комплексов на разных этапах инновационного процесса // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 96–119.

Лютенс Ф. Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 1999.

Петрович Д.Л., Обознов А.А., Кожанова И.В. Профессиональная востребованность как фактор психологического благополучия профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 4. С. 115–145.

Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002.

Рябов В.Б. Качество трудовой жизни в структуре качества жизни // Материалы итоговой научной конференции Института психологии РАН (1-2 февраля 2006 г.) / Отв. ред. А.Л. Журавлёв, Т.И. Артемьева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. С. 189–200.

Рябов В.Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

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. Вып. 7 / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 268–287.

(б)

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. (а)

Рябов В.Б. Теоретические основания исследований качества жизни человека // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2018. Т. 3. №2. С. 51–73. (б)

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

Федосенко Е.В. Личность и профессия: к проблеме удовлетворенности трудом // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 4. С. 90–114.

Ясько Б.А., Остроушко М.Г. Организационно-психологические условия удовлетворенности трудом // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 60–81.

Herzberg F., Maunsberg B., Snyderman B. The motivation to work. New York: Wiley, 1959.

Herzberg F. Work and the Nature of Men. New York: Cromwell, 1966.

Статья поступила в редакцию: 29.12.2018. Статья опубликована: 30.03.2019.

THE DEVELOPMENT OF DIAGNOSTIC TECHNIQUES SUBJECTIVE QUALITY OF WORKING LIFE

© 2019 Vladimir B. Ryabov

Ph.D. (Technical Sciences), Senior Researcher, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
E-mail: v.ryabov@aog.ru

Theoretical and methodical bases of psychological researches of quality of working life of the person remain insufficiently developed and studied both in foreign, and in domestic psychology today. Moreover, in domestic researchers the concept of quality of working life is practically not considered and is not investigated. The article describes our approach to the concept of quality of working life and the development of its normative model based on the concept of quality of working life. Adequate methodological tools for the diagnosis of the quality of working life can be "Edinburgh questionnaires on the quality of work", developed by John. Raven. The article deals with the method of diagnosis of quality of working life, based on the method of J. Ravenna, modified on the basis of our normative model of quality of working life, and proposed by us for further experimental testing.

Keywords: Fractal life model, quality of work life, quality of work life model, rational satisfaction, rational dissatisfaction, emotional satisfaction, emotional dissatisfaction, Edinburgh questionnaires

REFERENCES

- Aldasheva, A.A., Zelenova, M.E. (2018). Professional'nyy mentalitet kak resurs uspeshnosti sotsial'nykh vospitateley [Professional mentality as a resource for the success of social educators]. *Institut Psihologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizacionnaya Psihologiya i Psihologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]*, 3 (1), 23–47.
- Vikhansky, O.S., Naumov, A.I. (1995). Menedzhment: chelovek, strategiya, organizatsiya, protsess: Uchebnik. [Management: man, strategy, organization, process: Textbook]. Moscow: Moscow State University Publishing House.
- Grachev, A.A. (2018). Psikhologiya rabotnika v predmetnom pole organizatsionnoy psikhologii [Psychology of a worker in the subject field of organizational psychology]. *Institut Psihologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizacionnaya Psihologiya i Psihologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]*, 3 (4), 30–48.

- Zhalagina, T.A. (2017). Psikhologo-sotsial'noye soprovozhdeniye upravleniya trudovym protsessom – zalog uspeshnosti professional'noy deyatel'nosti [Psychological and social support of labor process management is the key to successful professional activity]. *Institut Psihologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizacionnaya Psihologiya i Psihologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]*, 2 (2), 185–200.
- Litvinova, E.Yu., Kharchenko, M.A., Pogodina, A.V. (2018). Psikhologicheskoye blagopoluchiye i emotsional'noye vygoraniye pedagogov obrazovatel'nykh kompleksov na raznykh etapakh innovatsionnogo protsessa [Psychological well-being and emotional burnout of teachers of educational complexes at different stages of the innovation process]. *Institut Psihologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizacionnaya Psihologiya i Psihologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]*, 3 (2), 96–119.
- Lutens, F. (1999). Organizatsionnoye povedeniye [Organizational Behavior]. Moscow: INFRA-M.
- Petrovich, D.L., Oboznov, A.A., Kozhanova, I.V. (2018). Professional'naya vostrebovannost' kak faktor psikhologicheskogo blagopoluchiya professionala [Professional demand as a factor of psychological well-being of a professional]. *Institut Psihologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizacionnaya Psihologiya i Psihologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]*, 3 (4), 115–145.
- Raven, J. (2002). Kompetentnost' v sovremennom obshchestve: vyyavleniye razvitiye i realizatsiya [Competence in Modern Society: Identifying Development and Implementation]. Moscow: Kogito-Center.
- Ryabov, V.B. (2006). Kachestvo trudovoy zhizni v strukture kachestva zhizni [Quality of working life in the structure of quality of life]. In: A.L. Zhuravlev,

- T.I. Artemyeva (Eds.). *Materialy Itogovoy Nauchnoy Konferentsii Instituta Psikhologii RAN (1-2 Fevralya, 2006)* [Proceedings of the Final Scientific Conference of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences (February 1-2, 2006)] (pp. 189–200). Moscow: Institute of Psychology RAS Publishing House.
- Ryabov, V.B. (2011). *Gumanitarnaya tekhnologiya organizatsionnogo proyektirovaniya i razvitiya* [Humanitarian Technology of Organizational Design and Development]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publishing House.
- Ryabov, V.B. (2013). *Modeli kachestva trudovoy zhizni* [Models of the quality of working life]. In: A.L. Zhuravlev, E.A. Sergienko (Eds.). *Psikhologicheskiye issledovaniya problem sovremennogo rossiyskogo obshchestva* [Psychological Studies of the Problems of Modern Russian Society], (pp. 382–398). Moscow: Institute of Psychology RAS Publishing House.
- Ryabov, V.B. (2015). *Struktura normativnoy modeli sub'yektivnogo kachestva zhizni* [The structure of the normative model of the subjective quality of life] *Nauka. Kul'tura. Obshchestvo* [Science. Culture. Society], 2, 38–49. (b)
- Ryabov, V.B. (2015). *Podkhod k postroyeniyu normativnoy modeli sub'yektivnogo kachestva zhizni* [Approach to the construction of a normative model of the subjective quality of life]. In: A.A. Oboznov, A.L. Zhuravlev (Eds.). *Aktual'nyye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki* [Actual Problems of Labor Psychology, Engineering Psychology and Ergonomics]. Issue 7. (pp. 268–287). Moscow: Institute of Psychology RAS Publishing House. (b)
- Ryabov, V.B. (2018). *Kachestvo trudovoy zhizni i professional'noye blagopoluchiye* [The quality of working life and professional well-being]. *Institut Psikhologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizacionnaya Psihologiya i Psihologiya Truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 3 (2), 79–95. (b)

- Ryabov, V.B. (2018). Teoreticheskiye osnovaniya issledovaniy kachestva zhizni cheloveka [Theoretical foundations of research on the quality of human life]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Sotsial'naya i ekonomicheskaya psikhologiya* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Social and Economic Psychology], 3 (2), 51–73. (b)
- Sen, T. (1991). Metody gruppovogo uchastiya [Methods of group participation] // Chelovecheskiy faktor [Human factor]. In: J. O'Brien, H. Van Cott, J. Wecker, et al. (Eds.). Vol. 4. *Ergonomicheskoye proyektirovaniye deyatel'nosti i sistem* [Ergonomic Design of Activities and Systems], (pp. 243–271). Moscow: Mir.
- Fedosenko, E.V. (2018). Lichnost' i professiya: k probleme udovletvorennosti trudom [Personality and profession: to the problem of job satisfaction]. *Institut Psihologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizacionnaya Psihologiya i Psihologiya Truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 3 (4), 90–114.
- Yasko, B.A., Ostroushko, M.G. (2017). Organizatsionno-psikhologicheskiye usloviya udovletvorennosti trudom [Organizational and psychological conditions of job satisfaction]. *Institut Psihologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizacionnaya Psihologiya i Psihologiya Truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 2 (2), 60–81.
- Herzberg, F., Maunsberg, B., Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Men. New York: Cromwell.

The article was received: 29.12.2018. Published online: 03.30.2019

Библиографическая ссылка на статью:

Рябов В.Б. Разработка методики диагностики субъективного качества трудовой жизни // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 1. С. 111-130.

Ryabov, V.B. (2019). Razrabotka metodiki diagnostiki sub'yektivnogo kachestva trudovoy zhizni [The development of diagnostic techniques subjective quality of working life]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (1), 111-130.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document437.pdf>