

## **ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**

УДК 159.9

### **СУБЪЕКТИВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА (НА ПРИМЕРЕ МАШИНИСТОВ И ПОМОЩНИКОВ МАШИНИСТА ЛОКОМОТИВА)\***

**А.Ю. Акимова<sup>1</sup>, А.А. Обознов<sup>2</sup>, Д.Л. Петрович<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород

<sup>2</sup>ФГБУН Институт психологии Российской академии наук, Москва

<sup>3</sup>ФГБОУ ВО «Государственный академический университет гуманитарных наук», Москва

DOI: 10.26456/vtpsyed/2020.3.020

Представлены результаты изучения структуры субъективного благополучия специалистов сферы железнодорожного транспорта. Показано, что субъективное профессиональное благополучие указанных специалистов включает четыре компонента: социально-профессиональная востребованность, стремление к профессиональному развитию, доминирующее эмоциональное состояние личности, увлечённость работой/скука от работы. Каждый компонент имеет свою сложную структуру, отражающую особенности отношения специалистов железнодорожного транспорта к профессиональной деятельности, общее отношение к сложившейся жизненной ситуации и особенности профессионального менталитета. Определено, что наиболее сильные взаимосвязи наблюдаются внутри двух пар компонентов: социально-профессиональная востребованность и доминирующее эмоциональное состояние; стремление к профессиональному развитию и увлечённость работой/скука от работы.

***Ключевые слова:** субъективное профессиональное благополучие, социально-профессиональная востребованность, стремление к профессиональному развитию, специалист железнодорожного транспорта.*

В последние десятилетия проблема субъективного благополучия человека в профессиональной сфере привлекает к себе особое внимание исследователей. В значительной степени это связано с поиском различных, в том числе психологических, ресурсов профессионального и личностного развития, сохранения здоровья, успешного выполнения человеком профессиональной деятельности.

Результаты существующих исследований свидетельствуют о том, что субъективное благополучие человека является интегральным социально-психологическим образованием, имеющим сложную структуру [9]. В профессиональной сфере, по мнению американского

---

\*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 18-013-01021а.

исследователя М. Селигмана, главным источником субъективного благополучия выступает смысл профессиональной деятельности, в которую включается человек [4]. Этот смысл связывается со стремлением человека к профессиональному росту и развитию, к достижению профессиональной компетентности, к удовлетворённости от результатов деятельности, автономности в её выполнении, к позитивным эмоциям от процесса профессиональной деятельности и др. [1, 17 и др.].

По данным исследований, имеется специфика структурных компонентов субъективного благополучия в разных профессиональных группах, обусловленная различиями в критериях оценки жизненной ситуации этих групп. Так, в исследовании Р.М. Шамионова (2010) было показано, что субъективное благополучие специалистов в сфере образования, медицины и производства отличается выраженностью компонентов удовлетворённости жизнью, собой, социальными отношениями, материальным положением, трудом, отношениями с руководством, а также компонентами интереса к работе и уровня притязаний в профессиональной деятельности [9]. При этом недостаточная выраженность одних компонентов специалистов какой-либо профессиональной группы компенсируется более сильной выраженностью других. По мнению автора, субъективное благополучие имеет многокомпонентную структуру. Значимость того или иного компонента в различных профессиональных сферах определяется тем, насколько профессиональная деятельность ориентирована на удовлетворение тех или иных актуальных потребностей человека.

Учитывая сказанное, практически значимым является изучение особенностей компонентной структуры субъективного благополучия специалистов разных профессиональных сфер.

Цель представленного исследования заключалась в изучении структуры субъективного благополучия специалистов в сфере железнодорожного транспорта.

*Теоретико-методологические основания исследования структуры субъективного профессионального благополучия в профессиональной сфере*

В настоящее время существуют разные концепции изучения благополучия в профессиональной сфере. Наиболее известными считаются концепция гигиены труда («occupationalhealth»), в рамках которой значительное внимание уделяется безопасности производственных условий, физическому здоровью, профилактике стресса [11, 13, 16 и др.]; концепция удовлетворения от работы («jobsatisfaction»), в которой профессиональное благополучие связывается с удовлетворённостью человеком характеристиками труда – оплатой, возможностью карьерного продвижения, содержанием работы, производственными взаимоотношениями и т.д. [12,14 и др.].

Перспективным, с нашей точки зрения, является подход, позволяющий рассматривать субъективное благополучие в профессиональной сфере как многомерный конструкт. В основе данного подхода лежит многомерная модель психологического благополучия К. Рифф, включающая 6 компонентов: цель в жизни, положительные отношения с окружающими, личностный рост, управление окружением, самопринятие и автономия [15]. Преимущество данного подхода состоит в возможности изучения субъективной стороны профессионального благополучия человека, источником которого, опираясь на данную модель, можно определить стремления человека к личностному росту, самосовершенствованию, самореализации, автономии, реализуемые в профессиональной деятельности.

В дальнейшем для обозначения субъективного благополучия человека в профессиональной деятельности мы будем применять термин «субъективное профессиональное благополучие» как более строгий по сравнению с термином «профессиональное благополучие» с точки зрения психологического подхода к его изучению. Вместе с тем термины «субъективное профессиональное благополучие» и «профессиональное благополучие», учитывая их широкую распространённость в психологических публикациях, будут использованы в статье как синонимы.

В профессиональном контексте модель К. Рифф получила своё развитие в работах VanHorn J.E. с коллегами (2004), P. Warr (2013) [17, 18]. В моделях этих авторов достижение профессионального благополучия соотносилось с реализацией человеком устремлений к личностному саморазвитию и автономности при условии профессиональной компетентности, доминирования благоприятного эмоционального и психосоматического состояния в комфортной рабочей среде.

Российские исследователи Е.И. Рут и Л.И. Августова провели адаптацию модели К. Рифф к российским условиям профессиональной деятельности специалистов [6]. Адаптированная модель включала компоненты автономности в профессиональной деятельности, профессионального развития, профессионального самопринятия и позитивных отношений в коллективе. Особенностью модели является сложный состав отдельных компонентов. Так, компонент «профессиональное самопринятие», согласно мнению авторов, включает два структурных субкомпонента: удовлетворённость уровнем компетентности и удовлетворённость профессиональными достижениями, а компонент «профессиональное развитие» – субкомпоненты «профессиональные цели» и «профессиональный рост». Стремление к профессиональному развитию как компонент профессионального благополучия рассматривался большинством исследователей [6, 17, 18]. Данный компонент отражает

конкретизированное применительно к профессиональной сфере представление о благополучии личности как реализация исходящего от неё стремления к личностному росту и автономности в благоприятной рабочей группе.

Принимая во внимание значительный вклад эмоциональной составляющей в достижение субъективного профессионального благополучия, отмечаемый рядом исследователей [7, 17 и др.], мы посчитали обоснованным рассмотрение доминирующего эмоционального состояния [3] как компонента субъективного профессионального благополучия. Кроме того, была обоснована необходимость включения в структуру субъективного профессионального благополучия в качестве его компонента социально-профессиональной востребованности личности. Понятие социально-профессиональной востребованности личности отражало совокупность самооценок специалиста в сфере самосознания – «Я как профессионал», профессиональной сфере – «Я как профессионал в глазах профессионального сообщества» и сфере общения – «Я как профессионал в глазах близких людей и социального окружения» [8]. Были установлены тесные положительные корреляционные связи самооценок субъективного профессионального благополучия и социально-профессиональной востребованности [2, 5].

Исходя из изложенного выше, нами было сделано предположение, что в структуру субъективного профессионального благополучия специалистов железнодорожного транспорта включены рассмотренные выше компоненты социально-профессиональной востребованности личности, стремления к профессиональному развитию, доминирующего эмоционального состояния.

Кроме того, мы предположили, что данная структура является сложно-компонентной, то есть каждый компонент может включать несколько структурных единиц. Это предположение основывалось на анализе особенностей различных видов профессиональной деятельности на железнодорожном транспорте: большое количество разных профессиональных групп в составе железнодорожной отрасли, объединённых организацией движения поездов; особые требования к организации и обеспечению безопасности деятельности в связи с повышенной ответственностью специалистов за выполнение поставленных задач, обеспечение безопасности пассажиров и перевозимых грузов; сложившаяся на железнодорожном транспорте культура взаимодействия специалистов (железнодорожные династии, отношение друг к другу как к членам единого железнодорожного сообщества). Указанные особенности могли проявляться в неоднозначном отношении специалистов к смыслу, процессу и ожидаемому результату деятельности, различной значимости отдельных составляющих субъективного профессионального благополучия в

конкретных условиях выполнения деятельности.

*Цель исследования* состояла в выявлении особенностей структуры субъективного профессионального благополучия специалистов железнодорожного транспорта.

*Эмпирическое исследование структуры субъективного профессионального благополучия*

Изучение компонентов субъективного профессионального благополучия проводилось с использованием нескольких методик. Для изучения субъективной профессиональной востребованности применялся опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ), разработанный Е.В. Харитоновой (2014) [8]. Опросник включает 8 шкал: «Удовлетворённость реализацией профессионального потенциала», «Принадлежность к профессиональному сообществу», «Переживание профессиональной востребованности», «Профессиональная компетентность», «Профессиональный авторитет», «Оценка результатов профессиональной деятельности», «Отношение других», «Самоотношение», а также общую (суммарную) шкалу, которая позволяет оценивать общий уровень сформированности системы отношений личности к себе как значимому для других профессионалу. Для изучения стремления специалистов к профессиональному развитию использовалась первичная версия методики оценки профессионального благополучия (МОПБ), которая была апробирована в исследовании Е.И. Рут (2016) [7]. Методика МОПБ позволяет оценить шесть показателей: «Автономность в профессиональной деятельности», «Удовлетворенность уровнем компетентности», «Удовлетворенность профессиональными достижениями», «Профессиональный рост», «Профессиональные цели», «Позитивные отношения в коллективе», а также общий (суммарный) показатель профессионального благополучия.

Изучение эмоциональной составляющей субъективного профессионального благополучия проводилось с использованием опросника ДС-6, который включал шесть шкал: «Активное/пассивное отношение к жизненной ситуации», «Тонус высокий/низкий», «Устойчивость/неустойчивость эмоционального тона», «Спокойствие/тревога», «Удовлетворенность/неудовлетворенность жизнью», «Положительный/отрицательный образ себя» [3]. Кроме того, для оценки отношения специалистов к выполняемой профессиональной деятельности использовались одношкальные опросники «Увлечённость работой» и «Скука от работы» [10].

Статистическая обработка полученных данных проводилась с использованием методов описательной статистики, корреляционного анализа (коэффициент корреляции Пирсона  $r$ ), факторного анализа (метод главных компонент, вращение варимакс).

Обследованная выборка. В исследовании приняли участие

работники железнодорожного транспорта – машинисты и помощники машиниста локомотива (100 человек, все мужчины). Машинисты составили 80 % обследованной выборки, помощники машиниста – 20 %, трудовой стаж в должности – от 1 до 41 года. Возраст работников составил от 23 до 60 лет, в том числе в возрасте менее 30 лет – 8 % выборки.

*Результаты исследования*

Согласно полученным данным, машинисты и помощники машиниста, принявшие участие в исследовании, характеризуются высоким уровнем профессиональной востребованности при высоком (в тенденции) уровне профессионального благополучия. Кроме того, участникам исследования свойственны активное отношение к жизненной ситуации, высокий тонус, выраженное спокойствие, устойчивость эмоционального тона, удовлетворенность жизнью в целом, положительный образ себя, увлечённость работой. Уровень указанных показателей определялся в соответствии с нормативными данными соответствующих опросников для мужской выборки [3, 7, 8, 10]. Основные статистические характеристики перечисленных показателей (средние арифметические значения и стандартные отклонения) представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные статистические характеристики изучаемых показателей

№	Показатель	Среднее арифметическое	Стандартное отклонение
1	Общий показатель профессиональной востребованности (опросник СПВЛ)	154,88	1,87
2	Общий показатель профессионального благополучия (опросник) МОПБ	151,77	3,65
3	«Активное/пассивное отношение к жизненной ситуации» (опросник) ДС-6	60,12	4,24
4	«Тонус высокий/низкий» (опросник ДС-6)	64,03	1,95
5	«Спокойствие/тревога» (опросник ДС-6)	60,30	3,93
6	«Устойчивость/неустойчивость эмоционального тона» (опросник ДС-6)	64,72	2,17
7	«Удовлетворенность/неудовлетворенность жизнью» (опросник ДС-6)	67,91	2,55
8	«Положительный/отрицательный образ себя» (опросник ДС-6)	65,38	3,11
9	Увлечённость работой (одноименный опросник)	36,90	2,85

Для целостной интерпретации взаимосвязи изучаемых показателей и определения структуры их взаимосвязей был проведён факторный анализ, результаты которого представлены в табл. 2.

В итоге проведения факторного анализа была выбрана 8-факторная модель, позволявшая объяснить 69 % дисперсии данных. При содержательной интерпретации каждого фактора ведущая роль придавалась переменным с факторным весом больше 0,70.

## Результаты факторного анализа

Переменные	Выделенные факторы							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<i>Социально-профессиональная востребованность личности (опросник СПВЛ)</i>								
<i>Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала</i>	0,90*	0,07	0,02	-0,01	-0,02	0,09	0,01	0,07
<i>Принадлежность к профессиональному сообществу</i>	0,87*	0,11	-0,05	0,05	-0,07	-0,04	0,01	-0,12
<i>Переживание профессиональной востребованности</i>	0,09	0,03	0,23	-0,23	-0,01	0,43	-0,16	0,23
<i>Профессиональная компетентность</i>	0,87*	0,23	-0,05	0,02	-0,02	0,04	0,06	-0,08
<i>Профессиональный авторитет</i>	0,12	0,20	0,13	-0,06	-0,06	0,82*	0,06	0,07
<i>Оценка результатов профессиональной деятельности</i>	0,33	0,10	-0,04	-0,11	0,36	0,35	-0,18	0,34
<i>Отношение других</i>	0,03	-0,51	-0,06	0,03	0,01	0,67**	0,13	-0,15
<i>Самоотношение</i>	0,91*	0,02	0,02	0,01	0,01	0,05	-0,05	0,09
<i>Стремление к профессиональному развитию (опросник МОПБ)</i>								
<i>Автономность</i>	-0,20	0,04	0,14	0,46	0,52	0,00	0,19	0,18
<i>Удовлетворённость уровнем компетентности</i>	-0,02	0,04	-0,07	-0,06	0,86*	-0,06	0,16	-0,11
<i>Удовлетворённость уровнем достижений</i>	-0,02	-0,01	0,93*	0,04	-0,26	0,06	-0,01	0,07
<i>Профессиональный рост</i>	0,19	-0,08	0,36	0,43	0,38	-0,12	-0,07	-0,26
<i>Профессиональные цели</i>	-0,08	0,04	-0,09	-0,79*	0,16	0,15	-0,01	-0,14
<i>Позитивные отношения в коллективе</i>	-0,23	0,10	0,16	-0,40	0,54	0,12	0,00	0,08
<i>Доминирующее эмоциональное состояние личности (опросник ДС-6)</i>								
<i>Активное/пассивное отношение к жизненной ситуации</i>	-0,12	-0,87*	0,04	0,02	-0,02	-0,05	-0,18	0,09
<i>Тонус высокий/низкий</i>	0,20	-0,26	0,09	-0,51	-0,03	-0,25	0,42	0,12
<i>Спокойствие/тревога</i>	-0,28	-0,85*	0,03	-0,05	-0,04	-0,02	-0,17	-0,05
<i>Устойчивость/неустойчивость эмоционального тона</i>	-0,07	0,63**	-0,17	0,07	-0,08	-0,01	0,32	0,30
<i>Удовлетворенность/неудовлетворенность жизнью</i>	-0,01	-0,14	0,07	0,07	-0,07	0,02	-0,00	0,79*
<i>Положительный/отрицательный образ себя</i>	-0,09	0,03	0,20	-0,50	-0,05	-0,19	-0,08	0,38
<i>Опросники «Увлечённость работой» и «Скука от работы»</i>								
<i>Увлечённость работой</i>	-0,08	0,13	0,20	0,02	0,12	-0,00	0,73*	-0,24
<i>Скука от работы</i>	0,08	0,20	-0,03	-0,01	0,15	0,14	0,79*	0,14
<i>% объяснённой дисперсии</i>	15 %	10 %	9 %	8 %	8 %	7 %	7 %	5 %

\*Переменные с факторным весом &gt; 0,70, \*\*Переменные с факторным весом &gt; 0,60

По результатам факторного анализа 8 выделенных факторов были объединены в 4 содержательно интерпретируемых компонента в структуре субъективного профессионального благополучия: «Социально-профессиональная востребованность личности», «Стремление к профессиональному развитию», «Доминирующее эмоциональное состояние личности», «Увлечённость работой и скука от работы». Каждый из компонентов включал факторы, имеющие факторный вес больше 0,70 по переменным, относящимся к шкалам соответствующего опросника.

*Первый компонент* – «Социально-профессиональная востребованность личности» – включал два фактора (суммарный процент объяснённой дисперсии – 22 %). В первый фактор с факторными весами больше 0,80 вошли переменные, соответствовавшие 3 шкалам одноименного опросника СПВЛ: «Удовлетворённость реализацией профессионального потенциала», «Принадлежность к профессиональному сообществу», «Профессиональная компетентность». В другой фактор с факторным весом больше 0,80 вошла переменная, соответствующая шкале «Самоотношение», а также переменная, соответствующая шкале «Отношение других», с факторным весом больше 0,60 (факторный вес этой переменной был предельно близким к требуемому значению 0,70).

*Во второй компонент* – «Стремление к профессиональному развитию» – вошли три фактора, каждый из которых включал по одной переменной соответствующей шкалы опросника МОПБ (суммарный процент объяснённой дисперсии – 25 %). Первый фактор включал переменную, соответствующую шкале «Удовлетворённость уровнем компетентности» (факторный вес больше 0,90); второй фактор включал с отрицательным знаком переменную, соответствующую шкале «Профессиональные цели» (факторный вес больше 0,70); третий – переменную, соответствующую шкале «Удовлетворённость уровнем компетентности» (факторный вес больше 0,80).

*В третий компонент* – «Доминирующее эмоциональное состояние личности» – вошли два фактора (суммарный процент объяснённой дисперсии – 15 %). В один фактор с отрицательными факторными весами больше 0,80 вошли переменные, соответствующие шкалам «Активное/пассивное отношение к жизненной ситуации», «Спокойствие/тревога» опросника ДС-6, а также переменная, соответствующая шкале «Устойчивость/неустойчивость эмоционального тона» этого же опросника с отрицательным факторным весом больше 0,60 (её факторный вес был предельно близким к требуемому значению 0,70). В другой фактор вошла переменная, соответствующая шкале «Удовлетворённость / неудовлетворённость жизнью» опросника ДС-6 (факторный вес больше 0,70).

*Четвёртый компонент* – «Увлечённость работой / скука от работы» – включал один фактор (7 % объяснённой дисперсии), в который с факторным весом больше 0,70 вошли переменные «Увлечённость работой» и «Скука от работы» одноимённых одношкальных опросников.



Таблица 3  
 Результаты корреляционного анализа показателей профессиональной востребованности, профессионального благополучия, доминирующего эмоционального состояния, увлеченности работой\*

Показатели методики	Опросник СПВЛ								Одношкальные опросники	
	Увлеченность реализацией профессионального потенциала	Принадлежность к профессиональному сообществу	Профессиональная компетентность	Профессиональный авторитет	Отношение других	Самоотношение	Общий уровень профессиональной востребованности	Увлеченность	Скука	
Автономность в проф. деятельности										0,218**
Удовлетворенность уровнем компетентности									0,220**	
Позитивные отношения в коллективе		-0,252**								
Проф. благополучие										
Активное-пассивное отношение к жизненной ситуации			-0,298**		0,308***				0,259***	
Спокойствие-тревога	-0,276***	-0,305***	-	-0,250**	0,309***	-0,241**	-			
Устойчивость-неустойчивость эмоционального фона			0,405***		0,262***					

\* – в таблице указаны только статистически значимые коэффициенты корреляции; \*\* – уровень статистической значимости  $p \leq 0,05$ ; \*\*\* – уровень статистической значимости  $p \leq 0,01$ .

Для определения взаимосвязи изучаемых показателей был проведён корреляционный анализ с использованием коэффициента линейной корреляции Пирсона, результаты которого представлены в табл. 3.

Наиболее интересными, по нашему мнению, являются следующие взаимосвязи:

1. Отрицательная взаимосвязь показателя «Принадлежность к профессиональному сообществу» опросника СПВЛ с показателем «Позитивные отношения в коллективе» опросника МОПБ.

2. Взаимосвязи показателей опросников СПВЛ и ДС-6:

- отрицательные взаимосвязи показателей «Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала», «Принадлежность к профессиональному сообществу», «Профессиональный авторитет», «Самоотношение» опросника СПВЛ с показателем «Спокойствие–тревога» опросника ДС-6;

- отрицательные взаимосвязи показателя «Профессиональная компетентность» опросника СПВЛ с показателями «Активное–пассивное отношение к жизненной ситуации», «Спокойствие–тревога» опросника ДС-6;

- положительные взаимосвязи показателя «Отношение других» опросника СПВЛ с показателями «Активное–пассивное отношение к жизненной ситуации», «Спокойствие–тревога», «Устойчивость–неустойчивость эмоционального фона» опросника ДС-6;

- отрицательные взаимосвязи интегрального показателя «Общий уровень профессиональной востребованности» опросника СПВЛ с показателями «Активное–пассивное отношение к жизненной ситуации», «Спокойствие–тревога» опросника ДС-6.

3. Взаимосвязи показателей опросника МОПБ с показателями одношкальных опросников «Увлечённость работой», «Скука от работы»:

- положительная взаимосвязь показателя «Автономность в профессиональной деятельности» опросника МОПБ со шкалой «Скука от работы»;

- положительные взаимосвязи показателя «Удовлетворенность уровнем компетентности» и интегрального показателя «Профессиональное благополучие» опросника МОПБ со шкалой «Увлечённость работой».

Обобщая приведённые данные о выявленных взаимосвязях, отметим, что показатели опросника СПВЛ в большинстве случаев коррелируют с показателями опросника ДС-6, а показатели опросника МОПБ – с показателями одношкальных опросников «Увлечённость работой» и «Скука от работы». Кроме того, определена взаимосвязь показателей опросника СПВЛ с показателями опросника МОПБ.

Таким образом, в проведённом исследовании было выявлено следующее: 1) высокие показатели субъективного профессионального

благополучия работников локомотивных бригад соотносятся с высокими показателями социально-профессиональной востребованности, доминирующего позитивного эмоционального состояния, высокой увлеченности работой; 2) факторная структура субъективного профессионального благополучия работников локомотивных бригад включает 4 компонента, три из которых состоят из нескольких относительно независимых факторов; 3) отдельные показатели субъективного профессионального благополучия, социально-профессиональной востребованности, доминирующего эмоционального состояния взаимосвязаны друг с другом.

#### *Обсуждение результатов исследования*

В целом полученные данные подтвердили наше предположение о сложной структуре компонентов субъективного профессионального благополучия. Обращает на себя внимание, что, по результатам факторного анализа, выявлено 8 относительно независимых факторов, составляющих общую структуру субъективного профессионального благополучия. Можно полагать, что для машинистов и помощников машиниста локомотива конструкт субъективного профессионального благополучия не является четко определенным и целостным, осмысливается ими как относительно разрозненное психологическое образование.

Так, компонент «Социально-профессиональная востребованность», по данным исследования, включал два относительно независимых фактора. Один фактор, включавший показатели «Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала», «Принадлежность к профессиональному сообществу», «Профессиональная компетентность», «Самоотношение» опросника СПВЛ содержательно отражал отношение специалистов к своей профессиональной значимости («Я – профессионал!»). Другой фактор, включающий показатели «Профессиональный авторитет» и «Отношение других» этого же опросника содержательно отражал отношение работников к себе как представителю престижной компании ОАО «Российские железные дороги» («Я – железнодорожник!»). Таким образом, выраженность компонента «Социально-профессиональная востребованность» может относительно независимо определяться как удовлетворенностью машиниста (помощника машиниста) уровнем своего профессионализма, так и удовлетворенностью своей принадлежностью к ОАО «Российские железные дороги».

Компонент «Стремление к профессиональному развитию» включал три фактора, каждый из которых объединял отдельные показатели: «Удовлетворенность уровнем компетентности», «Удовлетворенность уровнем достижений», «Профессиональные цели». Отметим, что два первых показателя включены в этот компонент с положительным факторным весом, а последний – с отрицательным. Следовательно, данный компонент имеет трёхфакторную структуру, а

его выраженность может относительно независимо определяться удовлетворенностью профессиональным развитием и степенью овладения профессией; удовлетворенностью достижениями в работе: повышением классности, возможностью карьерного роста, премиями и поощрениями; а также удовлетворённостью системой внешнего стимулирования профессионального развития: выполнение указаний руководства, следование плану карьерного и профессионального развития, направление на обучение или повышение квалификации.

Компонент «Доминирующее эмоциональное состояние» включал два фактора, один из которых определялся показателями «Пассивное отношение к жизненной ситуации» и «Тревога» опросника ДС-6. Этот фактор содержательно отражает постоянную готовность к сложным и опасным ситуациям и эффективной профессиональной деятельности в этих ситуациях. Второй фактор имеет максимальную факторную нагрузку по показателю «Удовлетворенность жизнью» того же опросника. Можно полагать, что эмоциональное состояние машинистов и помощников машиниста как компонент их субъективного профессионального благополучия может определяться как внутренним эмоциональным состоянием, связанным с качеством и эффективностью их работы, так и показателем удовлетворенности жизнью в целом, опосредованно связанной с профессиональной деятельностью.

Отметим, что переменные «Увлеченность работой» и «Скука от работы», по нашему первоначальному предположению отнесенные к компоненту «Доминирующее эмоциональное состояние», в результате факторного анализа были выделены в отдельный фактор. Возможно, в восприятии машинистов и помощников машиниста эти показатели отражают интерес к выполняемой деятельности и могут рассматриваться как самостоятельный когнитивно-эмоциональный компонент субъективного профессионального благополучия. Интересным является факт, что оба эти показателя – «Увлеченность работой» и «Скука от работы» – вошли в один фактор с положительной факторной нагрузкой. Вероятно, это связано с особенностями профессиональной деятельности работников, которая требует, с одной стороны, стабильной работы и быстрого принятия решений в нестандартных и опасных ситуациях, с другой – длительной, монотонной и однообразной деятельности в стандартных ситуациях. При поступлении на работу проводится подбор машинистов и помощников машиниста по характеристикам готовности к экстренным действиям, стрессоустойчивости и т.д. В связи с этим в большинстве своем отбираются на работу специалисты с сильным типом нервной системы, для которых монотонная и однообразная работа в тягость. Однако если профессиональная деятельность в целом нравится, приходится принимать ее такой, какая она есть, – со всеми плюсами и минусами. Можно полагать, что осознание и принятие машинистами и

помощниками машинистов этих особенностей профессиональной деятельности способствуют их переживаниям субъективного профессионального благополучия.

Проведенный анализ факторной структуры субъективного профессионального благополучия позволяет объяснить выявленные корреляционные связи показателей опросников, использованных в исследовании. В частности, отрицательная взаимосвязь показателей «Принадлежность к профессиональному сообществу» опросника СПВЛ и «Позитивные отношения в коллективе» опросника МОПБ (табл. 3) свидетельствуют об их линейном согласованном изменении: увеличение одного показателя согласовано со снижением другого. Рассмотрение этой взаимосвязи с позиции проблемы субъективного профессионального благополучия специалиста трудно объяснить. Однако, согласно данным факторного анализа, показатель «позитивные отношения в коллективе» не входит в структуру субъективного профессионального благополучия. Логично предположить, что взаимосвязь показателей «Принадлежность к профессиональному сообществу» и «Позитивные отношения в коллективе» не связана с субъективным профессиональным благополучием, а отражает особенности профессиональной деятельности. В частности, в полученной взаимосвязи может проявляться четко регламентированная система взаимодействия машинистов и помощников машиниста, предполагающая распределение функций руководства-исполнения и не способствующая выстраиванию позитивных взаимоотношений при выполнении работы.

Таким образом, по результатам исследования, прямая линейная взаимосвязь показателей компонентов субъективного профессионального благополучия – «Социально-профессиональная востребованность (опросник СПВЛ) и «Стремление к профессиональному развитию» (опросник МОПБ) – не выявлена. Можно предположить, что взаимосвязи указанных показателей имеют нелинейный характер, объясняемый сложностью структуры субъективного профессионального благополучия машинистов и помощников машиниста.

Интересными, на наш взгляд, являются выявленные разнонаправленные линейные взаимосвязи показателей социально-профессиональной востребованности личности (опросник СПВЛ) и показателей доминирующего эмоционального состояния (опросник ДС-б), а также положительные линейные взаимосвязи показателей профессионального благополучия (опросник МОПБ) с показателями «Увлеченность работой», «Скука от работы» (табл. 3). Сравнение результатов корреляционного анализа с результатами факторного анализа, в соответствии с которым выделено четыре относительно независимых компонента субъективного профессионального благополучия («Социально-профессиональная востребованность», «Стремление к профессиональному развитию», «Доминирующее

эмоциональное состояние личности», «Увлеченность работой / скука от работы»), даёт основание заключить, что в структуре субъективного профессионального благополучия специалистов железнодорожного транспорта можно выделить две пары наиболее тесно связанных друг с другом компонентов. Первую пару составляют компоненты «Социально-профессиональная востребованность» и «Доминирующее эмоциональное состояние», вторую – компоненты «Стремление к профессиональному развитию» и «Увлеченность работой / скука от работы».

#### *Выводы*

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Структура субъективного профессионального благополучия машинистов и помощников машиниста локомотива включает четыре компонента: «Социально-профессиональная востребованность», «Стремление к профессиональному развитию», «Доминирующее эмоциональное состояние личности», «Увлеченность работой / скука от работы».

2. Каждый из выделенных 4 компонентов имеет свою сложную структуру, отражающую особенности отношения специалистов железнодорожного транспорта к профессиональной деятельности, общее отношение к сложившейся жизненной ситуации и особенности профессионального менталитета.

3. В структуре субъективного профессионального благополучия машинистов и помощников машиниста локомотива наиболее сильные взаимосвязи наблюдаются внутри двух пар компонентов: «Социально-профессиональная востребованность» и «Доминирующее эмоциональное состояние»; «Стремление к профессиональному развитию» и «Увлеченность работой / скука от работы».

#### *Заключение*

Проведённое исследование позволило подтвердить теоретически обоснованную структуру субъективного профессионального благополучия работников и уточнить ее применительно к профессиональной деятельности машинистов и помощников машиниста локомотива. Можно полагать, что полученные эмпирические данные о структуре субъективного профессионального благополучия этих работников отражают многоплановое отношение к своей профессии, включающее отношение непосредственно к содержанию деятельности, общее отношение к сложившейся жизненной ситуации, опосредованной профессиональной деятельностью, а также особенности менталитета специалистов железнодорожной отрасли.

В перспективе интересным, на наш взгляд, было бы расширение спектра исследований структуры субъективного профессионального благополучия среди представителей различных профессиональных групп. Такие исследования могут способствовать формированию целостного и непротиворечивого понимания содержательной сущности

и структуры изучаемого конструкта, а также выявлению общих для всех и специфичных для профессии или сферы профессиональной деятельности компонентов.

Практически значимым представляется изучение факторов и внешних проявлений субъективного профессионального благополучия, его взаимосвязи с профессиональным здоровьем и долголетием специалистов, их отношением к профессиональной деятельности, вне- и внутриорганизационным взаимодействиям. Всестороннее изучение субъективного профессионального благополучия позволит определить его роль во включённости человека в профессиональную деятельность, осмыслении специалистом своей значимости в профессиональной сфере и в целом в социуме.

### **Список литературы**

1. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9. № 45. С. 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 01.06.2020).
2. Бессонова Ю.В., Обознов А.А., Петрович Д.Л. Психологическое благополучие профессионала в организациях повышенного риска // Тр. III Междунар. науч.-практ. конф. «Человеческий фактор в сложных технических системах и средах» (Эрго-2018). С-Пб., 4–7 июля 2018 г. / под ред. А.Н. Анохина, А.А. Обознова, П.И. Падерно, С.Ф. Сергеева. СПб.: СПбГЭТУ «ЛЭТИ», Межрегиональная эргономическая ассоциация, 2018. С. 627–635.
3. Куликов Л.В. Руководство к методикам диагностики психических состояний, настроений и сферы чувств. Описание методик, инструкции по применению. СПб.: СПГУ, 2003.
4. Леонтьев Д.А. Позитивная психология – повестка дня нового столетия // Психология. Журн. Высшей школы экономики. 2012. Т. 9. № 4. С. 36–58.
5. 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.
6. Рут Е.И., Августова Л.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. СПб.: Изд-во: СПбГУ. 2017. Т. 5. С. 72–78.
7. Рут Е.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки: дис. ... магистра по направлению 030300 – Психология основная образовательная программа «Организационная психология и психология менеджмента». СПб., 2016.
8. Харитоновна Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности. М.: Институт психологии РАН, 2014.
9. Шамионов Р.М. О некоторых преобразованиях субъективного благополучия личности в разных условиях профессиональной социализации // Мир психологии. 2010. № 1. С. 237–249.
10. Шауфели В., Дийстра П., Иванова Т.Ю. Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от неё удовольствие. М.: Когито-центр, 2015. 137 с.
11. Danna K, Griffin W. Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. J. of Management, V. 25, №. 3, 1999, P. 357–384.
12. Diener E., Lucas R., Oishi S. Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction // The handbook of positive psychology/ C.R. Snyder, S.J. Lopez (Eds.), 2002. P. 63–73.
13. Fritz C., Sonnentag S. Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role

- of workload and vacation experiences. *J. Of Applied Psychology*, V. 91, 2006. P. 936–945.
14. Judge T.A., Klinger R. Job Satisfaction and Subjective Well-Being at work// *The science of subjective well-being*, 2008. P. 393–413.
  15. Ryff C.D., Keyes, C.L.M. (1995) The structure of psychological well-being revisited // *J. of Personality and Social Psychology*, 69, P.719–727.
  16. Schultz M.L. Occupational well-being: the development of a theory and a measure. FrontCover. ProQuest. 2008. 183 p.
  17. Van Horn J.E., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreur, P.J.G. (2004) The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers // *J. of Occupational and Organizational Psychology*. V.77, P. 365–375. doi:10.1348/0963179041752718.
  18. Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being // *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis/ M. Wang, R.R. Sinclair, L.E. Tetrick (Eds.)*, 2013. NewYork: PsychologyPress/Routledge. P. 76–90.

*Об авторах:*

АКИМОВА Анна Юрьевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (603950, Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23), e-mail: anna\_ak@rambler.ru

ОБОЗНОВ Александр Александрович – доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии, ФГБУН Институт психологии Российской академии наук (129366, Москва, ул. Ярославская, 13), e-mail: aao46@mail.ru

ПЕТРОВИЧ Дарья Леонидовна – кандидат психологических наук, доцент факультета психологии, ФГБОУ ВО «Государственный академический университет гуманитарных наук» (119049, Москва, Мароковский пер., д. 26), e-mail: dlpe@mail.ru

**SUBJECTIVE PROFESSIONAL WELL-BEING OF RAIL  
TRANSPORT SPECIALISTS  
(ON THE EXAMPLE OF MACHINISTS AND ASSISTANTS  
OF THE LOCOMOTIVE MACHINERY)**

**A.Yu. Akimova<sup>1</sup>, A.A. Oboznov<sup>2</sup>, D.L. Petrovich<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Lobachevsky State University of Nizhniy Novgorod, Nizhny Novgorod

<sup>2</sup>Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences, Moscow  
State Academic University for Humanities, Moscow

The results of studying the structure of subjective well-being of railway specialists are presented. It is shown that the subjective professional well-being of these specialists includes four components (social and professional demand, desire for professional development, dominant emotional state, passion for work / boredom from work). Each component has its own complex structure, which reflects the peculiarities of the attitude of railway transport specialists to professional activities, the general attitude to the current life situation and the peculiarities of the professional mentality. It was determined that the strongest relationships are observed within two pairs of components: socio-professional demand and the dominant emotional state; desire for professional development and passion for work / boredom from work.

**Keywords:** *subjective professional well-being, social and professional demand, desire for professional development, railway transport specialist.*