

УДК 159.9.072.432

Руцак Е.А., Мясникова С.В.

Санкт-Петербургский Государственный Университет,

Санкт-Петербург

### **Копинг-стратегии как ресурсы психологического благополучия сотрудников организаций малого бизнеса**

Psychological well-being in case of coping strategies of employers of small business companies

---

#### *Аннотация*

В статье представлены результаты исследования психологического благополучия сотрудников организаций малого бизнеса и его взаимосвязей с используемыми моделями преодолевающего поведения. Проведен сравнительный анализ психологического благополучия сотрудников с разным должностным статусом, уровнем образования, семейного положения и наличием детей. Изучены взаимосвязи возраста и стажа работы сотрудников малого бизнеса с параметрами и уровнем их психологического благополучия.

*Ключевые слова:* психологическое благополучие, счастье, копинг-стратегии, модели преодолевающего поведения, ресурсный подход.

#### *Abstract*

The article presents the results of research of the psychological well-being of employees of small businesses and its interrelations with models of coping behavior. A comparative analysis of psychological well-being of employees with different job status, level of education, marital status and having children was done. The relationships of age and length of work experience of employees of small businesses with parameters and level of psychological well-being were studied

*Key words:* psychological well-being, happiness, coping strategies, models of coping behavior, resource approach.

---

Современные российские организации малого бизнеса ведут свою деятельность в постоянно изменяющихся условиях, что сказывается на требованиях, предъявляемых работодателями к сотрудникам. Чтобы сотрудники максимально эффективно работали в ситуации изменений, они вынуждены гибко адаптироваться к новым требованиям профессиональной деятельности, что со временем приводит к повышенному уровню беспокойства о своем профессиональном будущем, который сказывается на эффективности их деятельности. Растущая тревога по поводу собственного несоответствия

меняющимся требованиям профессиональной деятельности снижает у человека ощущение психологического благополучия. Таким образом, психологическое благополучие личности сотрудников может быть одним из индикаторов, позволяющих косвенно оценивать и прогнозировать эффективность их деятельности.

Кроме того, согласно результатам последних зарубежных исследований, психологическое благополучие сотрудников часто оказывается связанным с такими критериями эффективности деятельности организации как лояльность персонала, психологический климат в коллективе, корпоративный и командный дух, профессиональное выгорание, удовлетворенность трудом, организационные коммуникации и др. [5].

Зарубежные исследователи опубликовали немало результатов изучения параметров и уровня психологического благополучия сотрудников различных организаций, но отечественных исследований по этой теме недостаточно. По большей части они касались изучения психологического благополучия подростков, педагогов и специалистов, работающих в экстремальных условиях. Поэтому исследование психологического благополучия и ресурсов личности, способствующих его сохранению и повышению, у сотрудников организаций малого бизнеса на современном этапе развития российского общества, представляется актуальным.

Хотя проблема психологического благополучия личности является одной из фундаментальных в психологии, до сих пор в психологической науке нет единого представления о данном феномене. Чаще всего, под психологическим благополучием понимают сложное понятие, состоящее из близких по своему определению понятий, но не являющихся одинаковыми, например, такими как психическое здоровье, ощущение счастья, удовлетворенность жизнью и др. [2; 3; 5].

Благополучие в переводе с греческого языка означает то же, что и счастье, которое можно трактовать как обладание всеми благами, к достижению которых

человек стремился. Сложность в однозначном определении счастья отмечал еще Аристотель в своем труде «Этика», говоря о том, что каждый вкладывает свое содержание в это понятие [1].

Демокрит отождествлял счастье с «эвтимией» – состоянием, при котором душа находится в состоянии равновесия и спокойствия, при котором человека никакие страхи и переживания не волнуют. А средством достижения данного состояния философ считал меру в удовольствиях, объясняя это тем, что самое приятное может стать невыносимым, если будет больше, чем того нужно [6].

Сократ предложил схожее определение с трактовкой счастья Демокритом. А именно, Сократ считал счастье таким состоянием, при котором удовольствие перевешивает страдание, и добавлял, что оно зависит от правильного выбора между ними [1].

Согласно Аристотелю, счастье – осознание и следование собственному назначению. В то же время, он определяет счастье как комплекс из правильно понимаемого удовольствия, телесных благ, внешних обстоятельств, чувства меры, а также жизни в соответствии с добродетелями [1].

Платон тоже понимал счастье как комплекс, который состоял из разумных желаний, физического и душевного здоровья, фортуны в делах, достатка в деньгах и других внешних благах, а также хорошей молвы о себе среди людей [1].

Эпикур определяет счастье через состояние покоя, безмятежности, невозмутимости. Под условиями для достижения счастья он понимает благоразумие, дружбу и чувство меры. [1]

Впервые проблема психологического благополучия личности была поставлена в конце 60-х гг. прошлого века американскими психологами М. Ягодой, Х. Кентрилом и др. Дальнейшее развитие зарубежных и российских исследований психологического благополучия личности осуществлялось в двух направлениях: гедонистическом и эвдемонистическом.

Согласно гедонистическому подходу психологическое благополучие трактуется как избегание неудовольствия и достижение состояний, приносящих

удовольствие. Под удовольствием понимается как телесное удовлетворение, так и переживаемое в результате достижения целей. В рамках этого подхода в качестве индикатора психологического благополучия выступает «переживание счастья» и субъективное благополучие личности. Наиболее известными современными исследователями благополучия личности в рамках гедонистического подхода являются Н.М. Бредберн, Э. Динер, М. Селигман, Э. Галлоун, Р. Каммингс, А. Лау, М. Аргайл, Р.М. Шамионов и др. [7; 12].

Эвдемонистический подход понимает под психологическим благополучием полноту самореализации человека в определенных условиях и при конкретных обстоятельствах, умение развивать собственную индивидуальность и соответствовать запросам социального окружения. Здесь жизненные трудности, кризисные жизненные ситуации могут быть основой повышения уровня благополучия личности. Оно достигается благодаря более глубокому осмыслению жизни и своих целей [8].

Отечественные ученые, изучающие благополучие личности в рамках эвдемонистического подхода: А.А. Кроник, Р.А. Ахмеров, А.В. Воронина, А.Е. Созонтов, Т.Д. Шевеленкова, П.П. Фесенко, М.В. Бучацкая, О.С. Ширяева и др.

В рамках данного подхода, на основе более ранних исследований М. Ягоды, К. Рифф разработала шестифакторную модель психологического благополучия. В эту модель входят следующие факторы: самопринятие, личностный рост, цели в жизни, позитивные отношения с другими, управление окружающей средой, автономия. К. Рифф отмечает сходство выделенных факторов со структурными элементами теорий о позитивном функционировании личности, а именно, теориями А. Маслоу, К. Роджерсом, Г. Олпортом и др. [14].

Современные исследования показывают, что субъективное благополучие (гедония) чувствительно к динамике психологического благополучия (эвдемонии): «Люди, действительно, субъективно счастливее, когда они вовлечены в полное смысла самовыражение» [13]. К. Нэйв описывает результаты

метаанализа 225 исследований и отмечает что повышение уровня субъективного благополучия (гедонистический подход) и психологического благополучия (эвдемонистический подход) связано с позитивными результатами в профессиональной жизни, улучшениями взаимоотношений в обществе, улучшением состояния здоровья, позитивным восприятием себя и других людей, общительностью, активностью, сотрудничеством, физическим благополучием, решением житейских проблем. Таким образом, исследования выявляют доказательства сильного сходства между гедонистическим и эвдемонистическим подходами, и можно сделать вывод, что психологическое и субъективное благополучие – один конструкт [13].

В данном исследовании изучалось благополучие с точки зрения эвдемонистического подхода, в котором психологическое благополучие рассматривается как динамическая характеристика. Это позволяет не только оценить уровень психологического благополучия человека в определенный момент времени, но и выявить личностные ресурсы, которые способствуют его сохранению или повышению.

Использованию ресурсного подхода при выявлении детерминант психологического благополучия личности в настоящее время уделяется наибольшее внимание. Личностные ресурсы в научной литературе определяются как внутренние и внешние возможности, воспринимаемые и используемые в качестве средств достижения позитивных результатов. Большое внимание уделяется ресурсам преодоления в контексте психологии стресса: ресурсы рассматриваются в качестве элемента процесса преодоления, который представлен как совокупность механизмов активации и оперирования ресурсами (процессуальная модель совладания – П. Балтес, Р. Вонг, Т. Джексон, Р. Лазарус, С. Хобфолл, К. Шварцер).

Согласно вышесказанному представляется важным выявить какие модели преодолевающего поведения способствуют повышению уровня психологического благополучия сотрудников организаций малого бизнеса, так как использование

сотрудниками организаций малого бизнеса в своей профессиональной деятельности эффективных моделей преодолевающего поведения, приводящих к позитивному результату, будет способствовать повышению уровня их психологического благополучия.

Таким образом, целью проведенного эмпирического исследования стало изучить психологическое благополучие сотрудников организаций малого бизнеса и его взаимосвязи с используемыми ими моделями преодолевающего поведения. На основании теоретического анализа данного феномена и проведенных ранее исследований была выдвинута гипотеза, что уровень психологического благополучия выше у тех сотрудников организаций малого бизнеса, которые чаще используют активные и просоциальные копинг-стратегии («ассертивное поведение», «вступление в социальный контакт» и «поиск социальной поддержки»).

Выборка исследования состояла из 177 сотрудников организаций малого бизнеса, средний возраст 32 года, средний стаж работы 12 лет, из них 17 мужчин и 160 женщин, 21 руководитель и 156 специалистов, 108 находятся в браке и 69 не состоят в браке, 122 имеют высшее образование и 55 не имеют высшего образования, 101 имеют детей и 76 не имеют детей.

Для оценки параметров и уровня психологического благополучия сотрудников организаций малого бизнеса использовалась методика, разработанная К. Рифф, адаптированная на российской выборке Т.Д. Шевеленковой и П.П. Фесенко [10]. В данной методике уровень психологического благополучия определяется как сумма его параметров: самопринятие, личностный рост, цели в жизни, позитивные отношения с другими, управление окружающей средой, автономия.

Оценка моделей преодолевающего поведения у сотрудников организаций малого бизнеса проводилась с помощью опросника SACS (*Strategic Approach To Coping Scale*), разработанного С. Хобфоллом, адаптированного на российской выборке Е.С. Старченковой и Н.Е. Водопьяновой [11]. Согласно модели

«поведения преодоления стресса» С. Хобфолла, которая лежит в основе данного опросника, оцениваются три оси копинг-стратегий, к которым относятся различные модели преодолевающего поведения:

- просоциальная – антисоциальная: вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, асоциальные действия, агрессивные действия;
- активная – пассивная: асертивные действия, осторожные действия, избегание;
- прямая – непрямая: импульсивные действия, манипулятивные действия.

Данная модель поведенческих стратегий позволяет корректировать поведение человека, осуществлять психологическое вмешательство в процесс преодоления негативных последствий профессиональных стрессов.

Для анализа полученных данных использовались следующие методы математической статистики: проверка на нормальность распределения с использованием критерия Колмогорова-Смирнова; описательные статистики; сравнительный анализ с использованием непараметрического критерия U Манна-Уитни; корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Анализ результатов исследования показал, что большинство сотрудников организаций малого бизнеса все параметры и уровень своего психологического благополучия оценили высоко. Можно предположить, что сотрудники организаций малого бизнеса позитивно оценивают достижение ими профессиональных целей и реализацию своего потенциала, независимость своих решений, осознают и принимают разные стороны своей личности.

Интересным представляется тот факт, что не было обнаружено статистически значимых различий по оценке параметров и уровня психологического благополучия между сотрудниками с разным должностным статусом. Этот результат совпадает с результатами исследований педагогов и специалистов, работающих в экстремальных условиях. Но, возможно, такой результат был получен по причине неуравновешенности выборки по

должностному статусу и требуется провести дополнительное исследование, увеличив количество руководителей.

Было обнаружено, что все параметры и уровень психологического благополучия мужчины оценили статистически значимо выше ( $p \leq 0,01$ ), чем женщины. Такой результат соответствует результатам проведенных ранее исследований, хотя в данном исследовании приняло участие гораздо больше женщин, чем мужчин.

Сотрудники, не имеющие высшего образования, статистически значимо выше оценили параметр психологического благополучия «Автономность» ( $p \leq 0,01$ ), чем сотрудники, имеющие высшее образование (рис. 1). По уровню психологического благополучия статистически значимых различий между данными группами респондентов обнаружено не было.

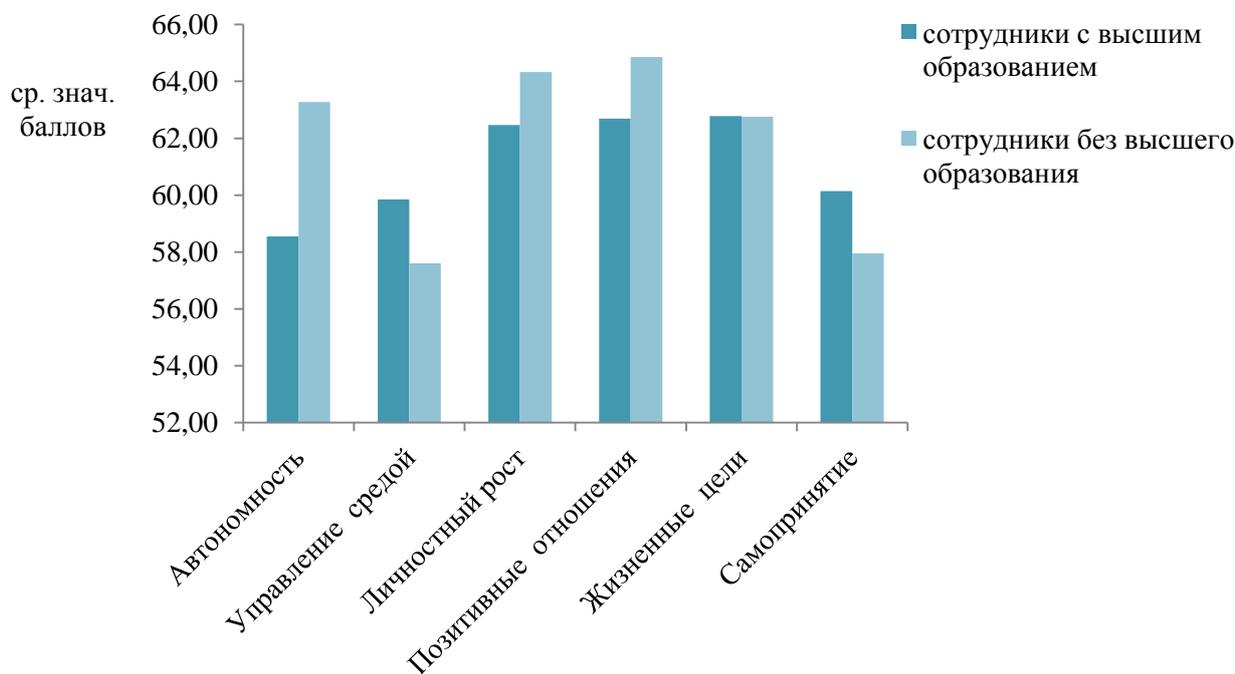


Рисунок 1 – Сравнение средних значений оценок параметров психологического благополучия сотрудников, имеющих и не имеющих высшее образование

Такой результат явился неожиданным и представляется интересным для дальнейшего исследования. Получилось, что сотрудники организаций малого бизнеса, не имеющие высшего образования, выше оценили свою самостоятельность и независимость в принятии решений, свою способность сопротивляться социальному давлению и регулировать свое поведение в соответствии с внутренними убеждениями и принципами, чем сотрудники, имеющие высшее образование. Возможно, это связано с тем, что сотрудники, имеющие высшее образование, более реально оценивают свою степень самостоятельности в ситуации принятия решений. Они больше времени уделяют самоанализу, поэтому оценивают свою степень зависимости от мнения и оценок окружающих более адекватно.

Также было обнаружено, что сотрудники, состоящие в браке, статистически значимо выше оценили параметры психологического благополучия «Управление средой» ( $p \leq 0,05$ ), «Личностный рост» ( $p \leq 0,01$ ), «Жизненные цели» ( $p \leq 0,01$ ), «Самопринятие» ( $p \leq 0,01$ ) и уровень своего психологического благополучия ( $p \leq 0,01$ ) чем сотрудники, не состоящие в браке (рис. 2).

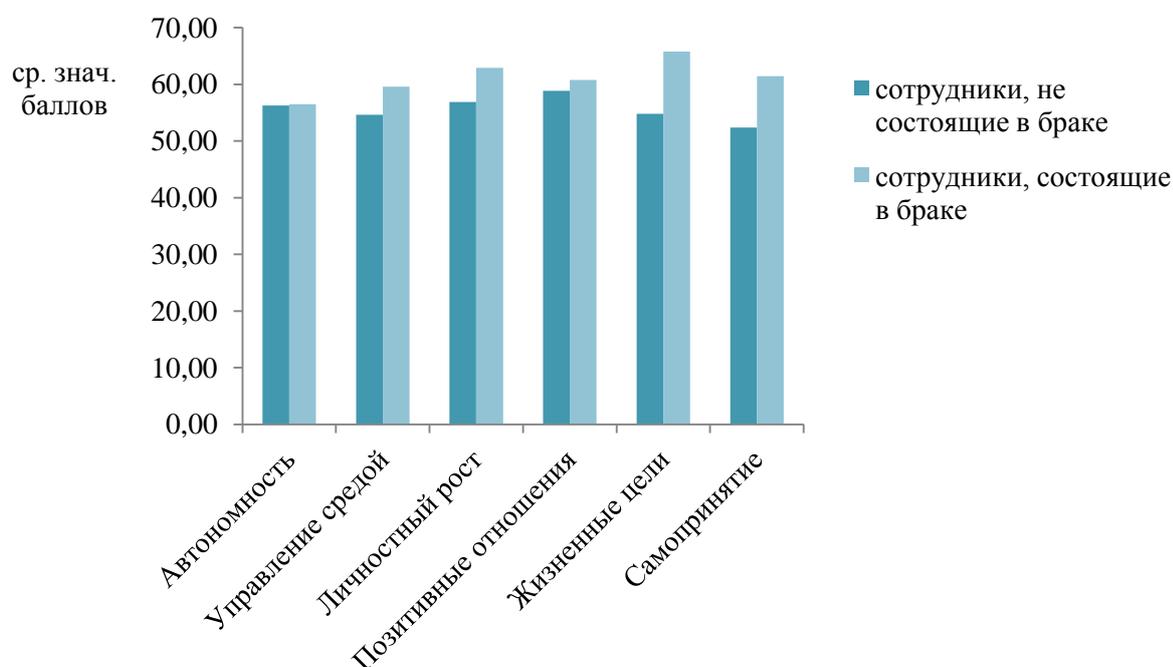


Рисунок 2 – Сравнение средних значений оценок параметров психологического благополучия сотрудников, состоящих и не состоящих в браке

Можно сказать, что сотрудники, имеющие семью, более позитивно оценивают себя и свое прошлое, в большей степени осведомлены о своих достоинствах и недостатках, нежели сотрудники, не имеющие семью. Сотрудники, состоящие в браке, более высоко оценивают удовлетворенность собой, стремление к непрерывному развитию, открытость новому опыту и реализацию своего потенциала.

Сотрудники, состоящие в браке, в большей степени убеждены в том, что жизнь значима и наполнена содержанием, что обеспечивает им более направленное и осмысленное существование и наличие цели в жизни. Они считают, что это позволяет им эффективнее решать повседневные задачи, используя имеющиеся у них ресурсы и возможности, ощущая собственный контроль в управлении окружением, чем сотрудникам, не состоящим в браке.

Сотрудники, не состоящие в браке, по сравнению с сотрудниками, имеющих семью, считают, что они чаще испытывают нехватку чувства значимости жизни и у них недостаточно осмысленных целей в жизни. У них могут возникать больше трудностей при выполнении повседневных дел и задач, чаще возникать чувство неспособности изменить или улучшить жизненный контекст, нехватки контроля над внешними обстоятельствами.

Обнаружено, что сотрудники, имеющие детей, статистически значимо выше оценили параметры психологического благополучия «*Управление средой*» ( $p \leq 0,05$ ), «*Жизненные цели*» ( $p \leq 0,05$ ), «*Самопринятие*» ( $p \leq 0,01$ ) и уровень своего психологического благополучия ( $p \leq 0,05$ ) в отличие от сотрудников, не имеющих детей (рис. 3).

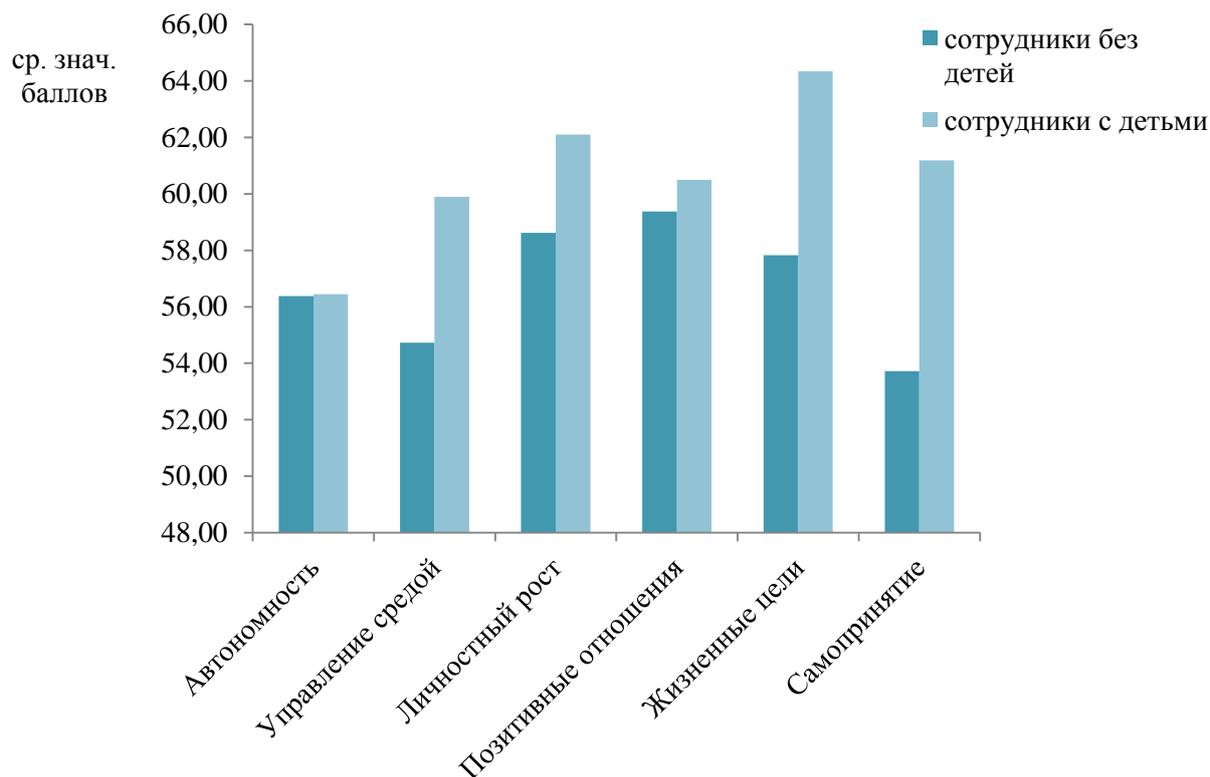


Рисунок 3 – Сравнение средних значений оценок параметров психологического благополучия сотрудников, имеющих и не имеющих детей

Полученные данные позволяют говорить о том, что сотрудники, имеющие детей, испытывают больше положительных эмоций по отношению к своей жизни, высоко оценивают осмысленность своего прошлого и настоящего, ощущают чувство направленности жизни, осознают и принимают как положительные, так и отрицательные качества своей личности. Тогда как бездетные сотрудники менее удовлетворены собой, чаще могут демонстрировать разочарование в прошлом, ощущать недостаток целей в жизни, не принимать отдельные свои качества.

Убежденность в том, что жизнь значима и наполнена содержанием, осознание ценности того, что есть в жизни на данный момент, было в прошлом и будет в будущем, наличие убеждений и ориентиров, которые обеспечивают успешную жизнь, – все это характерно в большей степени для сотрудников, имеющих детей, чем для тех, у кого детей нет.

Не было обнаружено статистически значимых взаимосвязей стажа работы сотрудников организаций малого бизнеса с их оценками параметров и уровня

своего психологического благополучия. При этом обнаружилось, что чем меньше возраст сотрудников, тем больше выражен у них уровень психологического благополучия ( $p \leq 0,01$ ), и они выше оценивают его параметры «Автономность» ( $p \leq 0,01$ ), «Личностный рост» ( $p \leq 0,01$ ) и «Позитивные отношения» ( $p \leq 0,05$ ).

Полученный результат показывает, что чем моложе сотрудник, тем выше он оценивает свою независимость, способность противостоять социальному давлению в своих мыслях и поступках, возможность реализовать свой потенциал и гибкость во взаимодействии с окружающими людьми. Чем старше сотрудник, тем больше он озабочен ожиданиями и оценками других людей при принятии важных решений, ниже оценивает степень реализации своего потенциала и умение приходить к компромиссу во взаимодействии с другими людьми, поддерживать доверительные отношения.

На основании результатов оценок сотрудниками организаций малого бизнеса уровня своего психологического благополучия можно сделать вывод: большинство сотрудников организаций малого бизнеса высоко оценивают уровень своего психологического благополучия, но при этом выше его оценивают мужчины, семейные сотрудники, сотрудники, имеющие детей и более молодые сотрудники. Можно говорить о том, что данные категории сотрудников полнее ощущают удовлетворенность своей жизнью и тем, что происходит вокруг них, чувствуют себя более способными бороться с трудностями и находить равновесие между самовыражением и соответствием социальным требованиям, сохраняя свое мировоззрение.

Анализ результатов использования сотрудниками организаций малого бизнеса различных моделей преодолевающего поведения показал, что оценки использования моделей преодолевающего поведения «Вступление в социальный контакт» и «Асоциальные действия» имеют низкую степень выраженности, а

«Агрессивные действия» – высокую, по отношению к норме. Оценки остальных моделей преодолевающего поведения имеют среднюю степень выраженности (рис. 4).

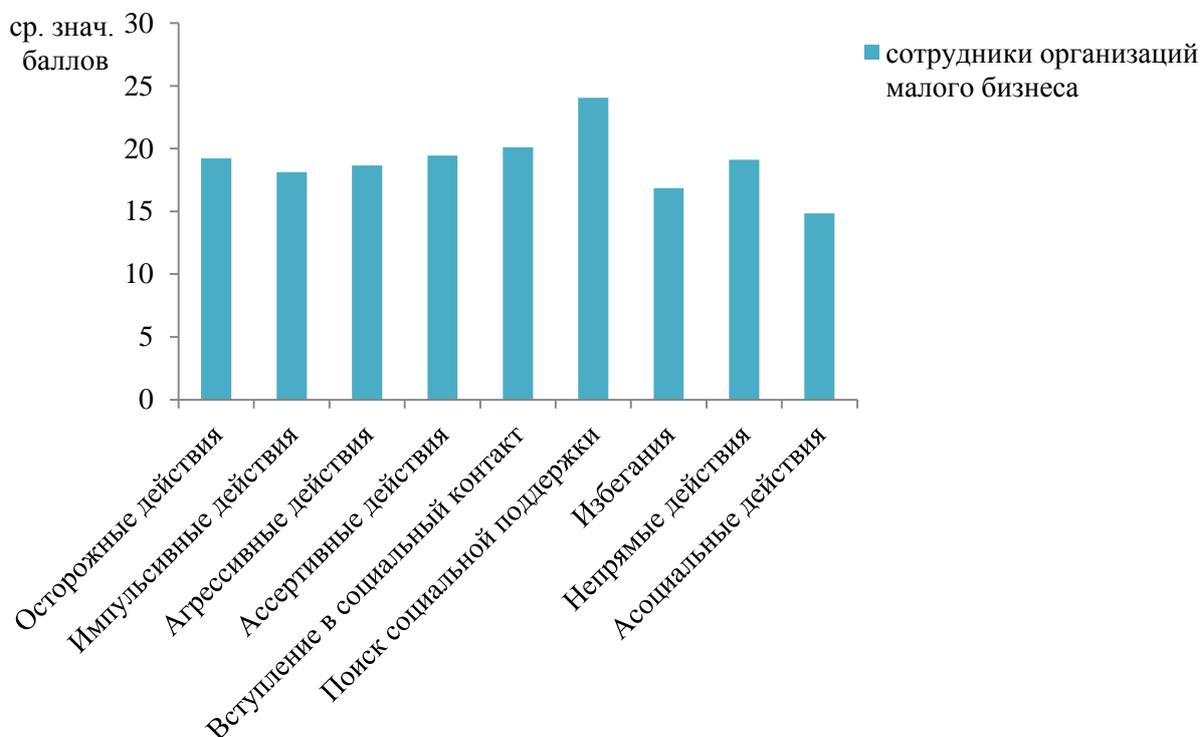


Рисунок 4 – Средние значения оценок копинг-стратегий, используемых сотрудниками организаций малого бизнеса

Исходя из полученных данных, можно представить следующую характеристику сотрудников организаций малого бизнеса. В трудной организационной или профессиональной ситуации сотрудники предпочитают действовать самостоятельно, не пытаются скооперироваться и коллективно справиться с трудностями, они избегают совместной командной деятельности. В тоже время сотрудники не игнорируют мнение окружающих и не прибегают к нарушению социальных норм и норм, предписанных организационной культурой. Однако, даже, если они не намерены преступать правила организации, сотрудники могут проявлять враждебность и агрессивность, открыто проявлять свое недовольствие по отношению к окружающим.

Итак, можно говорить о том, что сотрудники организаций малого бизнеса чаще готовы к агрессивным действиям в отношении других людей и реже разрешают проблемные ситуации совместно с другими людьми, но при этом они опасаются проявлять открытую враждебность по отношению к ним и стараются не совершать противоправных действий.

Не обнаружено статистически значимых различий по использованию копинг-стратегий сотрудниками организаций малого бизнеса разного пола, должностного статуса, семейного положения и наличия детей. Но обнаружены статистически значимые различия между копинг-стратегиями, используемыми сотрудниками с разным уровнем образования (рис. 5).

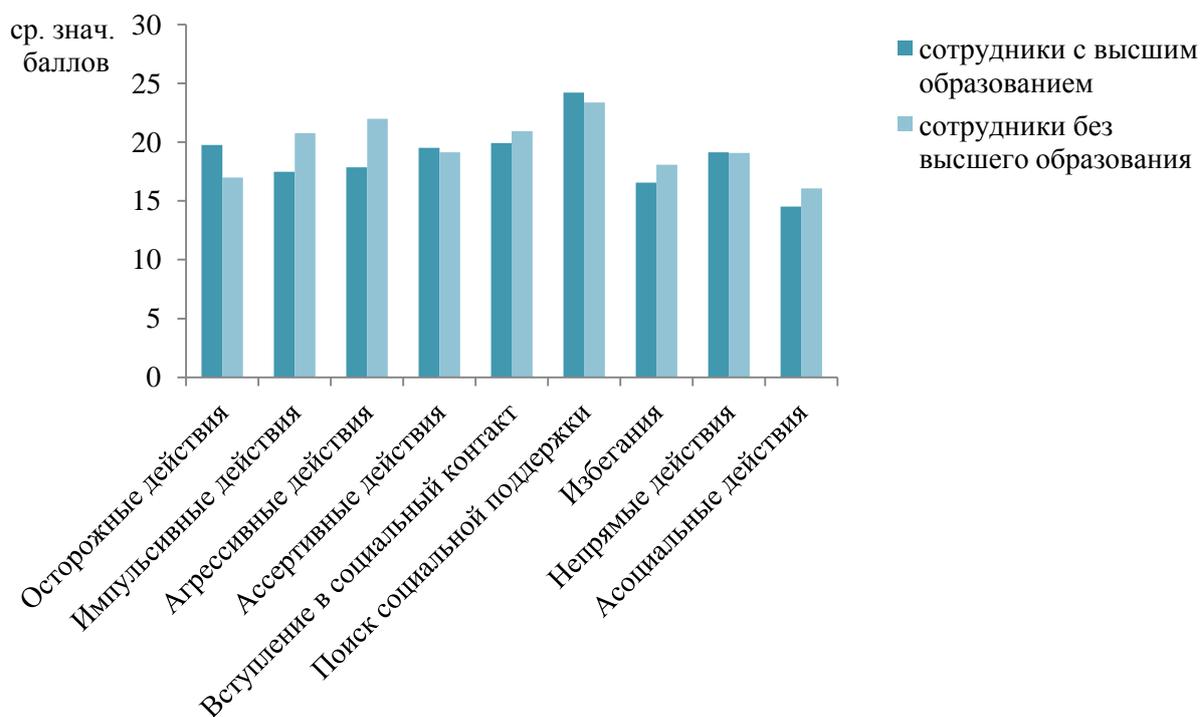


Рисунок 5 – Сравнение средних значений оценок копинг-стратегий, используемых сотрудниками организаций малого бизнеса с разным уровнем образования

Сотрудники, не имеющие высшего образования, статистически значимо чаще используют копинг-стратегии «Импульсивные действия» ( $p \leq 0,01$ ) и «Агрессивные действия» ( $p \leq 0,01$ ) и реже «Осторожные действия» ( $p \leq 0,05$ ), чем сотрудники, имеющие высшее образование.

Можно говорить о том, что сотрудники организаций малого бизнеса, которые не имеют высшего образования, в стрессовой ситуации чаще принимают быстрые и необдуманные решения и ведут себя неуважительно по отношению к окружающим, чем те сотрудники, которые имеют высшее образование. В ситуации неопределенности, нехватки времени или другой критической ситуации, сотрудники без высшего образования чаще становятся раздражительными по отношению к коллегам, близким людям. Они чаще теряют контроль над своими эмоциями, могут нагрубить вышестоящим по должности, не отдавая отчет себе в том, к каким последствиям их неудовольствие может привести. Представляется возможным говорить о том, что такие сотрудники чаще могут не обратить внимания на существенные мелочи при выполнении срочной работы и принятии решений.

В свою очередь, сотрудники, которые имеют высшее образование, чаще склонны к перестраховке и более продолжительному анализу вариантов решения и возможных последствий. Они более сдержанны в проявлении негативных эмоций, вызванных, например, срочностью выполнения заданий. В стрессовой ситуации, сотрудники с высшим образованием, более детально анализируют сложившуюся ситуацию перед принятием решения, сохраняя спокойствие духа и доброжелательное отношение к окружающим.

Анализ взаимосвязей выявил, что оценка уровня психологического благополучия выше у тех сотрудников организаций малого бизнеса, которые используют модель преодолевающего поведения «*Ассертивные действия*» ( $p \leq 0,01$ ) и ниже у тех, кто использует модели преодолевающего поведения «*Осторожные действия*» ( $p \leq 0,01$ ) и «*Избегание*» ( $p \leq 0,01$ ).

Можно сказать, что те сотрудники организаций малого бизнеса, которые в стрессовых ситуациях не ведут себя так, как будто бы ничего не произошло, не стараются избегать принимать решения, не склонны к перестраховке, а настойчиво и активно строят отношения с окружающими людьми в направлении

успешного ее разрешения, больше позитивно оценивают свою жизнь и ощущают себя более счастливыми.

Обобщив полученные результаты, можно сделать вывод, что, как и предполагалось изначально, сотрудники организаций малого бизнеса, которые чаще используют модель преодолевающего поведения «*Ассертивные действия*», более высоко оценивают свой уровень психологического благополучия. Таким образом, использование данной модели преодолевающего поведения в стрессовых профессиональных ситуациях будет способствовать тому, что сотрудники организаций малого бизнеса выше оценят уровень своего психологического благополучия. Можно говорить о том, что умение использовать активную копинг-стратегию в стрессовых ситуациях, является одним из ресурсов психологического благополучия личности.

Полученный результат рекомендуется использовать при разработке и проведении тренинговых программ для формирования навыка использования активной копинг-стратегии в стрессовых профессиональных ситуациях у сотрудников организаций малого бизнеса. Это поможет им стать не только более эффективными в своей деятельности при возникновении стрессовых ситуаций, но и будет способствовать повышению уровня их психологического благополучия.

**Список использованных источников**

1. Бахтин М.В. В поисках счастья. Религиозно-этические учения древности / М.В. Бахтин. – СПб.: Издательство «Нива», 2005 – 120 с.
2. Березовская Р.А. Мотивационные детерминанты увлеченности работой у врачей / Р.А. Березовская // Петербургский психологический журнал. – 2013. – № 4. URL: <http://ojs.spbu.ru>
3. Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития // Психологические исследования. 2012. Т. 5, № 26. С. 12. URL: <http://psystudy.ru>
4. Созонтов А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия / А.Е. Созонтов // Вопросы психологии. – 2006. – № 4. – с. 105-114
5. Верещагина Л.А., Шильков А.М. Факторы психологического благополучия работников восстановительного поезда / Ананьевские чтения – 2013. Психология в здравоохранении: Материалы научной конференции, 22–24 октября 2013 г. / Отв. ред. О.Ю. Щелкова. – СПб.: Скифия-принт. – с. 424-425
6. Врублевская Т.И. Эволюция принципа эвдемонизма в древнегреческой этике / Т.И. Врублевская // Философия и социальные науки: научный журнал. – 2008. – № 3. – С. 23-26
7. Голубева Н.М. К проблеме дифференциации понятий психологического и субъективного благополучия личности / Н.М. Голубева // Известия саратовского университета им. Н.Г. Чернышевского. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2010. – № 3. – Т. 3. – с. 36-42
8. Пергаменщик Л.А., Лепешинский Н.Н. Опросник «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф: процесс и результаты адаптации // Психологическая диагностика. – 2007. – № 3. – с. 73-97

9. Фесенко П.П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности. Автореферат диссертации на соискание степени канд. психол. наук. М.: [б. и.], 2005. – 24 с.
10. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методологическое исследование) // Психологическая диагностика. 2005, № 3. С. 95-129
11. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009 – 366 с.
12. Bradburn N.M. The structure of psychological well-being /N.M. Bradburn. – Chicago.: Aldine publishing company, 1969 – 319 p.
13. Nave S. Christopher. Beyond self-report in the study of hedonic and eudaimonic well-being: Correlations with acquaintance reports, clinician judgments and directly observed social behavior / Christopher Nave S., Sherman A. Ryne, David C. // Journal of Research in Personality. – 2008. – № 42. – p. 643–659
14. Ryff C. The structure of psychological well-being revisited / C. Ryff // Journal of Personality and Social Psychology. – 1995. – № 4. – Vol. 69. – p. 719 -727