

## **СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИИ**

(Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ), проект 05-06-06360а)

*В статье проводится анализ понятия «социальное самочувствие», позволяющий определить его психологическое содержание. Обсуждаются результаты эмпирического исследования, которые показывают, что социальное самочувствие (особенно удовлетворенность работой и социально-личностная активность) зависит от степени реализации жизненных ориентаций работника в производственной организации. Обнаружена и зависимость показателей социального самочувствия (особенно удовлетворенности трудом) от оценок работниками организационной среды. Наконец, показаны различия в социальном самочувствии рабочих и служащих.*

*A. Grachev, A. Russalinova*

## **SOCIAL «SELF-FEELING» OF THE PERSON AT AN ORGANIZATION**

*The analysis of concept of «social self-feeling » and the definition of its psychological content are presented. The results of an empirical research are discussed, they demonstrate that the social self-feeling (especially satisfaction with work and social personal activity) depends on the degree of realization of vital orientations of the worker at an industrial organization. A correlation of parameters of social self-feeling (especially satisfaction with work) with estimations of the organizational environment is also found out. Differences in social self-feeling of workers and employees are shown.*

Социальная сущность человека признается психологами всех школ и направлений (за исключением, пожалуй, З. Фрейда и его последователей). Однако сама эта сущность скорее деклариру-

ется, нежели реально исследуется, а если и изучается в эмпирических исследованиях, то в значительной степени — в рамках анализа отдельных характеристик личности, выражающих различные

---

стороны ее социальной сущности: эмоциональные установки (Б. И. Додонов), тип взаимодействия с другими людьми в повседневной жизни (Т. Лири) и в экстремальных, например, конфликтных, ситуациях (К. Томас), ценностные ориентации (М. Рокич, В. А. Ядов) и др.

Выделение и изучение психологами той или иной характеристики личности во временном пространстве представляется не случайным, а неразрывно связанным с историческим контекстом развития человечества, в определенные периоды которого именно эта характеристика начинает играть существенную роль во взаимодействии отдельного человека и общества, в личных судьбах людей. Можно утверждать, что изучение различных личностных характеристик начинается именно тогда, когда та или иная характеристика становится наиболее значимой и актуальной и в обществе созревает востребованность (социальный заказ) на ее проявление, а следовательно, и изучение; именно тогда она обращает на себя внимание ученых.

Историческая обусловленность развития человека как личности, появления и развития у него новых качественных характеристик в каждый новый период развития человечества и его цивилизации требует соответствующего изучения личности одновременно как в плане социально-психологического подхода, так и в историческом контексте. В таком ракурсе психология не может не быть комплексной наукой, она должна не просто изучать какие-то личностные характеристики, но исследовать их в совокупности с социально-экономическими и социокультурными процессами, совершающимися в обществе в определенные периоды его развития.

Проблема социального самочувствия человека возникла и стала приобретать

все большую актуальность в конце 80-х годов XX века, и рост интереса к ней был связан со спецификой развития глобальных социальных и экономических процессов в СССР, в частности, с началом системного кризиса в сфере управления ими. До этого времени данная проблема не была предметом научного исследования, поскольку официальная идеология «развитого социализма» негласно насаждала концепцию полного социально-психологического благополучия личности в условиях «социалистического» строя. Считалось, что советский человек полон социального оптимизма, и его социальное самочувствие не может иметь негативные характеристики даже в каких-либо экстремальных условиях.

В условиях многочисленных проявлений кризисного состояния советского строя стала остро проявляться зависимость личной судьбы каждого человека и соответственно его субъективного эмоционального состояния от общей социально-экономической и политико-управленческой ситуации в стране. В свою очередь, глобальные изменения как в стране, так и во всем мире постепенно стали способствовать развитию некоторых личностных характеристик людей, общих для представителей той или иной социальной группы. Именно тогда появились первые попытки изучать социальное самочувствие отдельных категорий населения, в первую очередь — попавших в неблагоприятные ситуации.

Эти первые исследования носили чисто эмпирический характер, не имели определенной методологической основы, не опирались на какую-либо теоретическую концепцию, использовали различные методический инструментарий и соответственно различные по-

---

казатели, что делало результаты этих исследований несопоставимыми друг с другом. В то же время в ходе этих исследований определились некоторые сходные показатели, которые можно считать апробированными и общепринятыми (их можно было бы назвать одинаковыми, но они рассчитываются в разных исследованиях по-разному). К числу таких показателей относятся:

- индекс общей удовлетворенности жизнью в целом;
- показатель уверенности в завтрашнем дне.

Эти показатели используются и в мировой практике для сравнительного анализа качества жизни населения разных стран.

Нам представляется, что социальное самочувствие можно рассматривать как социально-психологический феномен, который формируется на определенной стадии развития человека и общества. Вполне возможно, что подобная характеристика личности могла активно не проявляться на более ранних этапах развития человеческого общества, поскольку она требует определенного уровня социальной осведомленности личности, а также наличия некоторых возможностей ее включенности и активности участия в социальных процессах.

Более того, есть основания считать, что социальное самочувствие личности формируется на определенном уровне развития *субъектности* человека и может рассматриваться как один из ее индикаторов. Подход к изучению социального самочувствия человека стал возможным в конце XX века именно благодаря развитию, с одной стороны, *интегративной психологии*, а с другой стороны — концепции *субъектности*, которая понимается как степень проявления человеком осознанной личност-

ной активности в формировании своей жизненной позиции, в определении своего жизненного пути и совершенствовании своего потенциала. Социальное самочувствие в этом случае представляется одной из важнейших психологических характеристик личности, которая и является отражением субъектности человека в современном обществе и в конкретной социальной организации. Эта характеристика не сводится ни к каким комплексам уже изученных ранее личностных качеств. Представляется также конструктивным рассмотрение социального самочувствия человека как особого целостного эмоционально-установочного состояния, складывающегося на основе восприятия и оценки человеком своей общей личностно-социальной ситуации.

В 1991–1992 годы нами были проведены три пилотажных исследования социального самочувствия работников на отдельных промышленных предприятиях Санкт-Петербурга, Владимира (Российская Федерация) и Харцызска (Украина). Эти исследования позволили обосновать понятие социального самочувствия и уточнить его показатели<sup>1; 2</sup>.

К числу таких показателей, на наш взгляд, наряду с уже отмеченным уровнем удовлетворенности жизнью в целом и уверенности в завтрашнем дне относятся, в первую очередь:

- оценка степени личного переживания чувства социального дискомфорта, т. е. неустроенности и неуютности в жизни;
- качественная характеристика доминирующего эмоционально-динамического настроения личности, отражающего его стратегическую жизненную поведенческую установку.

Кроме того, в исследованиях использовался показатель общей удовлетво-

---

ренности работой в целом и ее отдельными характеристиками. Направляя главное внимание на применение показателей целостного социального самочувствия человека, нельзя не учитывать то, что человек является субъектом одновременно нескольких уровней социума и может по-разному проявлять свою субъектность в зависимости от степени включенности и успешности реализации своей личности в каждом из уровней.

В число этих уровней входят:

1. Уровень ближайшего социального окружения. Нормой ближайшего социального окружения для человека в любом возрасте является семья — родительская или его собственная, а также группа друзей или товарищей, объединенная общими интересами и содержательными занятиями. Наличие такого ближайшего социального окружения создает условия для положительного социального самочувствия человека. Эти группы выполняют две основные функции в процессе социализации человека: функцию обеспечения его материального существования (родительская семья) и функцию освоения ценностей и норм общества через процесс общения. В случае семейного неблагополучия или отсутствия семьи ближайшим социальным окружением для человека может становиться группа профессионалов-единомышленников или группа сверстников (и это — тоже положительный вариант), или же группировки, которые можно назвать «суррогатными группами», например, уличные группировки, молодежные экстремистские сообщества, группы бомжей, преступные группировки.

Фактически одним из объективных показателей социального благополучия человека может быть именно этот признак — какие группы составляют его ближайшее социальное окружение.

Субъективно даже в таких суррогатных группах человек может иметь вполне удовлетворительное (с его точки зрения) социальное самочувствие. При этом весь остальной мир может для него не существовать. В случае включения человека в суррогатные группы мы имеем дело с феноменом, который в настоящее время активно изучается социологами и психологами как явление выпадения человека из социума и развития девиантного поведения.

2. Уровень социально-трудовой организации. В развитых цивилизациях это предприятия, учреждения, другого типа организации, в которые люди объединяются для совместной трудовой деятельности, т. е. для создания материальных или духовных ценностей или для оказания друг другу социально востребованных услуг; для самого человека такое предприятие — это, прежде всего, источник материального благосостояния, получения средств к существованию за предоставление своей рабочей силы. В цивилизованном обществе включение человека в социальную организацию представляется исключительно важным фактором для судьбы человека, его материального и социального благополучия, его физического и психического здоровья и его общего социального самочувствия. Труд в социальной организации определяет статус человека в обществе в целом и в ближайшем социальном окружении. В то же время выпадение из системы общественно организованного труда приводит к социальной дезадаптации человека и к выпадению его из человеческого сообщества.

3. Уровень государственной организации и общества в целом. С третьим уровнем социального самочувствия, как показали наши пилотажные исследования, тесно, но и неоднозначно взаимо-

---

связан уровень социального самочувствия человека в организации, и изучение этой взаимосвязи исключительно важно для управления процессами формирования благоприятного социального самочувствия человека.

В наших пилотажных исследованиях рассматривались прежде всего два уровня социального бытия человека, а именно: уровень социальной жизни общества, управляемый на уровне государственной организации, и уровень социальной жизни человека в общественно организованном труде в рамках конкретной организации. При этом изучение социального самочувствия человека в производственной организации проводилось в связи с его трудовой мотивацией.

Уже предварительный анализ показал, что в современных условиях система мотивов трудовой активности работающего в организации человека находится в прямой зависимости от той социальной ситуации, в которой находится сам человек, от того, как он воспринимает и оценивает не только саму эту ситуацию, но и свою позицию в ней, а также степень ее благоприятности для реализации его собственных планов, для перспектив его развития.

Кроме того, материал исследований позволил сделать вывод о наличии теснейшей связи между оценкой общей социальной ситуации в стране и оценками характеристик конкретной ситуации на промышленных предприятиях, где проводились исследования: оказалось, что в более благополучных организациях социальная ситуация в стране оценивалась опрошенными более положительно, чем в организациях, находящихся в тяжелом положении.

Таким образом, можно утверждать, что человек воспринимает социальную ситуацию в стране прежде всего через

свою личную ситуацию в конкретной организации, и через улучшение этой ситуации в конкретных организациях можно снизить социальную напряженность на уровне отдельных предприятий, регионов и даже на уровне всего общества в целом. Этот вывод подтверждается и опытом работы многих крупных предприятий в Советском Союзе по управлению процессами социально-экономического развития трудовых коллективов: именно такая работа на протяжении двух с лишним десятков лет поддерживала определенный уровень благосостояния и удовлетворения материально-бытовых потребностей работников, предупреждающий формирование социальной напряженности.

В исследовании был также сделан предварительный вывод о том, что в формировании социального самочувствия человека играют определенную роль некоторые механизмы психологической защиты, в частности, завышение оценки личной ситуации, стремление не воспринимать ее как крайне негативную. (Такая тенденция отмечена в психологии человека в его отношении к разным формам риска.) Этот механизм позволяет человеку сохранить определенный оптимизм и активные поведенческие установки, с одной стороны, однако, с другой стороны, он усыпляет бдительность и снижает внимательность человека к возможной угрозе.

Включенность в разные уровни социума может иметь различное субъективное значение для человека, и от этого также зависит его общее социальное самочувствие. Например, если для человека наиболее значимым звеном социума является семья, его могут не трогать общемировые проблемы и он будет равнодушен к вопросам общегосударственной политики. И, наоборот, если в жиз-

---

ни человека наиболее значимым фактором является его работа, и он вполне успешно реализует себя в профессиональной сфере, он может быть более равнодушен к сфере семейной жизни и к проблемам государственного и мирового масштаба. При изучении социального самочувствия необходимо учитывать все эти обстоятельства.

Итак, на основе теоретического анализа и анализа результатов пилотажных исследований были получены промежуточные выводы:

**1.** Социальное самочувствие выступает компонентом в системе регуляции поведения человека: оно как эмоционально-установочное состояние формируется на основе восприятия и оценки среды жизнедеятельности человека и определяет принятие жизненно важных решений.

**2.** Социальное самочувствие определяется: а) доминированием для человека той или иной социальной сферы его жизнедеятельности (семьи, производственной организации и т. д.) и б) уровнем субъектности человека. При этом человек в наибольшей степени проявляет свою субъектность в наиболее значимой для него, доминирующей сфере жизнедеятельности.

**3.** Восприятие и оценка среды жизнедеятельности определяется жизненными ориентациями человека. В соответствии с этим социальное самочувствие непосредственно связано со степенью реализации жизненных ориентаций человека в основных сферах его жизнедеятельности.

**4.** Одной из наиболее значимых жизненных сфер для взрослого человека выступает его членство в производственной организации.

На следующем этапе исследования, проведенного в 2004–2005 году, изучалась связь показателей социального самочув-

ствия человека как члена производственной организации с его жизненными ориентациями и с его оценками организационной среды. В исследовании участвовали 179 рабочих и 163 служащих (исключая руководителей) организаций разного типа Санкт-Петербурга.

В качестве показателей социального самочувствия были приняты показатели: а) общей удовлетворенности жизнью, б) социально-личностной активности и в) удовлетворенности работой в целом и ее отдельными характеристиками.

Анализ эмпирических результатов продемонстрировал, что и у рабочих, и у служащих показатели общей удовлетворенности жизнью и социально-личностной активности, во-первых, находятся на среднем уровне, а во-вторых — практически не отличаются друг от друга. Наибольшие различия обнаружились по показателю удовлетворенности работой: у рабочих этот показатель находится существенно ниже среднего уровня, у служащих — существенно выше (различия статистически значимы).

Наиболее интересные результаты, и соответственно различия, были получены при анализе связей показателей социального самочувствия с показателями жизненных ориентаций работников и с их оценками организационной среды.

В данном исследовании жизненные ориентации понимались как самые общие детерминанты жизнедеятельности человека, которые определяют общую направленность жизни человека и реализуются в конкретных ситуациях его жизнедеятельности (З. Фрейд, Э. Фромм, В. Франкл)<sup>3; 4; 5</sup>. На основе теоретического анализа были выделены три основные жизненные ориентации человека — дефицитарная (ориентация на удовольствие), ориентация на самореализацию и духовная<sup>6</sup>.

---

При определении содержания каждой из ориентаций использовалась модифицированная модель потребностей А. Маслоу, дополненная потребностью во влиянии (Д. Макклелланд, В. Шутц)<sup>7</sup>. Кроме того, при конкретизации этих ориентаций частично использовались модели работника X и Y (Д. Макгрегор) и Z (У. Оучи)<sup>8; 9</sup>.

Было определено, что **дефицитарную ориентацию** характеризуют следующие особенности:

- ориентация на результат, представленный в форме наград и/или наказаний, функциональное отношение к окружающему, которое проявляется в стремлении использовать те или иные объекты для достижения поставленных целей;

- стремление получить максимум наград и минимум наказаний при минимуме затрат;

- выраженная оценочность, которая проявляется в регулярной оценке действительности с целью обнаружения отклонений от эталонов, поиска объектов с наивысшей полезностью, повышения субъективной вероятности достижения цели, уменьшения затрат;

- стремление к состоянию комфорта как идеальному.

**Ориентация на самореализацию** проявляется в следующих тенденциях:

- стремление человека наиболее полно реализовать свой потенциал;

- доминирование ориентации на процесс деятельности, а не на результат;

- стремление производить затраты на верхнем уровне потенциала (решать сложные, но посильные задачи);

- стремление к творчеству;

- стремление к «ощущению потока» (переживание радости, полного растворения себя в деятельности, преодолимости препятствий при осуществлении

деятельности, поглощенность деятельностью).

К особенностям проявления **духовной ориентации** относятся:

- значимость для человека общегуманистических ценностей (добро, истина, красота);

- стремление отдавать себя, служить (делу, другим людям);

- максимизация затрат в стремлении отдавать себя;

- стремление к высшим чувствам (переживания, связанные с добром, истиной и красотой).

В эмпирической части исследования, помимо методик по изучению жизненных ориентаций личности, были использованы: а) анкета для изучения социально-психологического климата и социального самочувствия человека в организации (А. А. Русалинова) и б) анкета для оценки основных компонентов организационной среды (А. А. Грачев).

Многообразие показателей позволило сопоставить интегральные стандартизированные оценки компонентов организационной среды и степени реализации жизненных ориентаций работника.

Показателями степени реализации **ориентации работника на безопасность** (стремление выполнять хорошо организованную, неугрожающую работу, быть защищенным и информированным) послужили удовлетворенность условиями труда, информацией на производстве, определенностью должностных обязанностей, соблюдением трудовых прав работников, уровнем конфликтности во взаимоотношениях с окружающими.

Степень реализации **ориентации на влияние** (стремление работника влиять на происходящее) оценивалась на основе общей удовлетворенности работника своим участием в управлении предприятием, общей оценки работником своего

---

реального участия, желания и возможностей участвовать в решении производственных и социальных вопросов, выраженности у членов первичного коллектива активности и инициативности в принятии управленческих решений.

В качестве показателей степени **ориентации работника на принятие** (стремление контактировать и быть принятым) были определены: оценка выраженности у членов коллектива взаимной доброжелательности, личных симпатий друг к другу, интереса друг к другу.

Показателями степени реализации **ориентации на признание, уважение** (стремление к высокой оценке со стороны значимых лиц) послужили: восприятие оценки работника со стороны руководителей и товарищей по работе, регулярность оценки со стороны руководителя, преимущественное использование руководителем положительных оценок, оценка справедливости оплаты труда, выраженности у членов коллектива уважения друг к другу.

Степень **самореализации в работе** (стремление выполнять сложную и интересную работу на верхнем уровне возможностей) оценивалась на основе соответствия работы способностям, интересам и склонностям работника, степени самоотдачи в работе, удовлетворенности продуктивностью своего труда, посильности требований со стороны руководителя, интереса к работе.

В качестве показателей степени проявления установки на **креативность** были использованы оценка возможностей проявлять в своей работе инициативу и творческий подход и оценка выраженности у членов коллектива готовности к принятию нововведений.

**Ориентации на чувство долга, ответственность** оценивались на основе степени выраженности у членов первич-

ного коллектива добросовестного отношения к работе и взаимной ответственности.

К показателям реализации **ориентации на служение** были отнесены оценки работниками полезности их работы для общества и организации.

Наконец, **альтруизм, ориентация на взаимопомощь** изучались с помощью прямой оценки выраженности у членов коллектива готовности к сотрудничеству, взаимопомощи, чуткости и внимательности по отношению друг к другу.

Компоненты организационной среды были обоснованы в наших предыдущих работах<sup>10; 11</sup> и включали в себя **содержание труда, условия труда, оплату труда, оценку социальной значимости результатов труда, возможностей профессионального роста, оценку взаимоотношений по горизонтали и вертикали**.

Анализ средних значений оценок степени реализации жизненных ориентаций и организационной среды показал значимые различия между рабочими и служащими (эти различия требуют специального обсуждения). Можно лишь обратить внимание на то, что служащие, как правило, выше оценивают организационную среду, что согласуется с более высокой удовлетворенностью у них работой.

Анализ взаимосвязей показателей социального самочувствия в основном подтвердил данные, существующие в литературе: общая удовлетворенность жизнью значимо связана с удовлетворенностью работой (и у рабочих, и у служащих  $r = 0,41$ ,  $p < 0,001$ ). При этом показательно то, что общая социально-личностная активность ни у рабочих, ни у служащих не связана с удовлетворенностью жизнью и работой, т. е. активным работникам совсем не обязательно быть удовлетворенными.



**Корреляционные связи между показателями социального самочувствия  
и показателями жизненных ориентаций**

Показатели	Удовлетворенность работой	Удовлетворенность жизнью	Социально-личностная активность
Ориентация на безопасность	Служащие ( $r = 0,49, p < 0,001$ )	—	—
Ориентация на принятие	—	—	Служащие ( $r = 0,30, p < 0,001$ )
Ориентация на признание	Рабочие, служащие ( $r = 0,31, p < 0,001$ )	—	—
Ориентация на влияние	Служащие ( $r = 0,41, p < 0,001$ )	Служащие ( $r=0,31, p < 0,001$ )	—
Самореализация в работе	Рабочие, служащие ( $r = 0,34, p < 0,001$ )	—	Рабочие, служащие ( $r=0,38, p < 0,001$ )
Ориентация на креативность	—	—	Рабочие, служащие ( $r = 0,54, p < 0,001$ )
Ориентация на служение	—	—	Рабочие, служащие ( $r = 0,41, p < 0,001$ )

Характерны связи показателей жизненных ориентаций с показателями социального самочувствия. (В соответствии с характером распределения полученных данных вычислялся ранговый коэффициент корреляции по Спирмену. Обсуждаются только значимые коэффициенты,  $p < 0,01$ ).

**Удовлетворенность работой.** Этот показатель социального самочувствия связан в общей выборке работников (и рабочих, и служащих) с оценкой реализации ориентации на признание и самореализацию в работе. Это значит, что больше удовлетворены работой те работники, которые получают признание со стороны значимых лиц, а также те, кто наиболее полно реализуют свой потенциал в работе (проявляют творческий подход, решают сложные и разнообразные задачи).

В дополнение к этому обнаружилось, что у служащих, кроме того, удовлетворенность работой связана со степенью реализации их стремления к безопасности и ориентации на влияние.

**Удовлетворенность жизнью в целом.** Этот показатель социального самочувствия почти не обнаруживает связей с показателями жизненных ориентаций работника. Лишь у служащих он прямо связан со степенью реализации ориентации на влияние. То есть те, кто высоко оценивают свое влияние на происходящее в организации, в большей степени удовлетворены своей жизнью.

**Социально-личностная активность.** Этот показатель обнаруживает большое количество связей с показателями жизненных ориентаций. Он связан с высокой степенью самореализации работника в труде, проявления его креативности, с высокой степенью реализации ориентации на служение. Кроме того, у служащих этот показатель связан со степенью реализации ориентации на принятие.

Следует отметить и то, что две жизненные ориентации — на помощь другим и чувство долга — не обнаружили связей с показателями социального самочувствия, несмотря на то, что у служащих они занимают довольно высо-

кие ранговые места. Существенным является то обстоятельство, что показателями этих ориентаций служили оценки степени выраженности у членов первичного коллектива (но не у самого работника) соответствующих качеств. Вполне можно было бы интерпретировать выраженность этих качеств у членов первичного коллектива как условие реализации соответствующих ориентаций самого работника. (Такое понимание характеристик первичного коллектива оказалось вполне оправданным в случае ориентаций на принятие и влияние). В случае же ориентаций на помощь другим и на чувство долга можно высказать предположение о том, что эти ориентации относительно независимы от первичного коллектива (работник в случае выраженности у него этих ориентаций будет проявлять их независимо от существующих условий).

Таким образом, можно предполагать, что степень реализации жизненных ориентаций работника в производственной организации определяет его социальное самочувствие — особенно удовлетво-

ренность работой и социально-личностную активность.

**Удовлетворенность работой в целом.** Этот показатель социального самочувствия и у рабочих, и у служащих связан с оценкой содержания труда, взаимоотношений по вертикали и оценкой результатов труда. Это значит, что удовлетворены работой те, кто считает свою работу интересной, высоко оценивает свои взаимоотношения с руководителями и оценку результатов своего труда теми же руководителями.

Интересно то, что остальные два показателя социального самочувствия — общая удовлетворенность жизнью и социально-личностная активность — обнаруживают корреляционные связи с показателями организационной среды лишь у служащих.

**Удовлетворенность жизнью в целом.** Этот показатель социального самочувствия у служащих связан с удовлетворенностью оплатой труда, со взаимодействием по вертикали и оценкой результатов труда, т. е. теми компонентами, которые в основном зависят от руководителя.

Таблица 2

**Корреляционные связи между показателями социального самочувствия и оценками организационной среды**

Показатели	Удовлетворенность работой	Удовлетворенность жизнью	Социально-личностная активность
Содержание труда	Рабочие, служащие ( $r = 0,35, p < 0,001$ )	—	Служащие ( $r = -0,31, p < 0,001$ )
Оплата труда	—	Служащие ( $r = 0,41, p < 0,001$ )	Служащие ( $r = 0,40, p < 0,001$ )
Оценка результатов труда	Рабочие, служащие ( $r = 0,38, p < 0,001$ )	Служащие ( $r = 0,32, p < 0,001$ )	—
Взаимоотношения по горизонтали	—	—	Служащие ( $r = -0,40, p < 0,001$ )
Взаимоотношения по вертикали	Рабочие, служащие ( $r = 0,45, p < 0,001$ )	Служащие ( $r = 0,36, p < 0,001$ )	Служащие ( $r = -0,36, p < 0,001$ )

---

**Социально-личностная активность.** Этот показатель, как и в случае с жизненными ориентациями, обнаруживает у служащих довольно большое количество связей с оценками организационной среды. Он связан с оценками взаимоотношений по горизонтали и вертикали, с удовлетворенностью оплатой и содержанием труда.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что организационная среда определяет удовлетворенность работника трудом. А в случае, когда эта среда оценивается высоко (напомним, что оценки среды у служащих были значи-

мо выше, чем у рабочих), она может определять и общее социальное самочувствие работника.

Итак, результаты проведенного исследования позволяют утверждать, что дифференцированное представление о социальном самочувствии требует дальнейшей разработки структуры показателей. Эта разработка будет продуктивной в том случае, если показатели социального самочувствия будут соотносимы с основными сферами жизнедеятельности человека, с его жизненными ориентациями, с оценками среды жизнедеятельности.

## ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> Русалинова А. А. Мотивация трудовой деятельности и социальное самочувствие личности / Первые международные научные Ломовские чтения. Тезисы докладов. М., 1991.

<sup>2</sup> Русалинова А. А. Социальное самочувствие человека в современном мире как научная проблема // Вестник СПбГУ, 1994. Серия 6. Вып. 1.

<sup>3</sup> Фрейд З. Психология бессознательного. М., 1989.

<sup>4</sup> Фромм Э. Иметь или быть. М., 1986.

<sup>5</sup> Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990.

<sup>6</sup> Грачев А. А. Жизненные ориентации как детерминанты жизнедеятельности // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 3 / Под ред. Л. А. Головей, Л. А. Коростылевой. СПб., 1999.

<sup>7</sup> Маслоу А. Г. Мотивация и личность. СПб., 1999.

<sup>8</sup> McGregor D. The Human Side of Enterprise. New York, 1960.

<sup>9</sup> Оучи У. Г. Методы организации производства: японский и американский подходы. М., 1984.

<sup>10</sup> Грачев А. А. Психология и социальная инженерия // Психология и практика. Ежегодник РПО. 1998. Т. 4. Вып. 1.

<sup>11</sup> Грачев А. А. Психологическое проектирование вуза как социальной организации // Известия РГПУ им. А. И. Герцена, 2002. № 2(3). С. 5–16.