МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

УДК 159:331 *ГСНТИ 06.77.90*
ББК 88.8-6 *Код ВАК 08.00.05*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-4-217-224

О. А. Коропец
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 618008

АННОТАЦИЯ:
Цель. Цель данной статьи исследование психологического благополучия и поведенческих моделей сотрудников организаций в связи с распространением токсических практик управления персоналом в Российской Федерации.
Методы. В рамках теоретического исследования проанализированы современные научные подходы к феномену социального загрязнения и организационной токсичности, а также изучены основные концепции психологического благополучия. В эмпирическом исследовании, осуществленном в 2019 году, были использованы количественные и качественные методы исследования: в том числе анкетирование, полуструктурированное интервью, а также психодиагностический инструментарий.
Результаты и практическая значимость. Авторами выделены три основные поведенческие модели при столкновении с высокой токсичностью организационной среды: активное неприятие, пассивное неприятие, уход. Было установлено, что сотрудники с высокими показателями психологического благополучия, чаще принимают решение о смене места работы при повышении токсичности организационной среды, по сравнению с сотрудниками с низким уровнем психологического благополучия. Респонденты, имеющие высокие показатели самопринятия, автономии, а также управления окружающими, в меньшей степени подвержены воздействию токсичности организационной среды. Делается вывод о важности комплексной работы с личностными ресурсами персонала и управленческой культурой руководителя для снижения токсичности рабочих мест. Практическая значимость исследования обусловлена необходимостью учета феномена социального загрязнения при формировании социальной и кадровой политики предприятий и состоит в формировании научной основы для разработки и реализации эффективных управленческих решений, направленных на снижение организационной токсичности.
Научная новизна. Изучены взаимосвязи между организационной токсичностью и психологическим благополучием работников, выявлены потенциальные поведенческие модели работников при столкновении с токсической организационной средой.
Финансирование. Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ № 19-010-00705 «Разработка инструментария оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
социальное загрязнение, организационная токсичность, психологическое благополучие, управление персоналом, трудовые отношения, поведенческие модели.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Ольга Анатольевна Коропец, кандидат психологических наук, доцент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
620002, Россия, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, okor78@mail.ru.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Коропец О. А. Модели поведения и психологическое благополучие работников в условиях социального загрязнения трудовых отношений // Вопросы управления. 2019. №4 (59). С. 217—224.

© О. А. Коропец, 2019

Современный этап развития общества, характеризуемый увеличением числа антропогенных и природных экстремальных воздействий, делает особенно актуальным изучение психологического благополучия в экстремальных и неблагоприятных условиях жизнедеятельности, вызванных загрязнением окружающей среды. По аналогии с экологическим загрязнением Дж. Пфеффер вводит понятие социального загрязнения, подчеркивая, что его воздействие на психологическое и физическое благополучие человека носит разрушительный характер [1]. Социальное загрязнение детерминирует возникновение организационной токсичности, которая негативно влияет на производительность труда и социально-психологическое благополучие работников [2, с. 79]. На сегодняшний день термины «токсичное рабочее место», «токсическая культура», «токсический персонал» используются для описания достаточно широкого спектра поведения. Токсичность рассматривается как паттерн комбинированного контрпродуктивного поведения, охватывающего не только токсичное лидерство, но и шесть конкретных форм поведения: стыд, пассивная враждебность, командный саботаж, безразличие, эксплуатация [3]. В исследованиях посвященному токсичному рабочему месту описано, как идентифицировать и лучше всего работать с токсичными сотрудниками, а также с токсичными лидерами [4]. Особенно важным является понимание того, что токсичная личность на работе является частью системы или токсичной организационной культуры противостоять которой может только культура уважительного участия [5]. В исследовании Несовой Л.В. доказано влияние токсического менеджмента на кадровую безопасность предприятия [6, с. 267]. В качестве токсических практик управления персоналом, рассматривается любое воздействие на наемных работников со стороны компании и/или ее менеджеров, оказывающее неблагоприятное влияние на их физическое и психосоциальное благополучие [7, с. 221]. Цель данной статьи исследования психологического благополучия сотрудников организаций в связи с распространением токсических практик управления персоналом в Российской Федерации. Понятие психологического благополучия достаточно часто становится предметом исследований, Н. Брэдберн одним из первых предложил теоретическое обоснование психологического благополучия, основываясь на построении баланса позитивных и негативных аффектов, которые отражают ощущения удовлетворенности – неудовлетворенности жизнью [8]. Психологическое благополучие связывают с различными особенностями личности, в частности со смысложизненными ориентациями, автономией психологического пространства личности и жизненными стратегиями, доказано существование устойчивой корреляции между физическим здоровьем и психологическим благополучием [9]. Э. Динер вводит понятие «субъективного благополучия» как компонента психологического благополучия, состоящего из трех основных элементов: удовлетворение, комплекс приятных эмоций «pleasant affect» и комплекс неприятных эмоций «unpleasant affect» [10]. В работе П. П. Фесенко обсуждается социально-культурная специфика психологического благополучия личности [11]. В нашем исследовании мы опираемся на теорию К.Рифф в которой выделены шесть компонентов психологического благополучия: автономия, управления окружающей средой, личностный рост, позитивные отношения с окружающими, наличие цели в жизни, самопринятие [12].

В эмпирическом исследовании, реализованном в 2019 году, приняло участие 130 человек в возрасте от 23 до 55 лет, с общим стажем работы от одного года до 35 лет, из них 70 женщин, 60 мужчин. Были использованы количественные и качественные методы исследования: анкетирование, полуструктурированное интервью, а также психодиагностический инструментарий.

Для определения степени токсичности рабочих мест было проведено анкетирование респондентов. Анкета разработана на основе «The Toxic Workplace Checklist» (Durre, 2013; Lawrence, 2014), для определения одного или нескольких нарушений на работе по следующим категориям: «Нечестность», «Аморальные и незаконные действия», «Токсичные руководители и токсичные коллеги», «Физическая опасность», «Раздражители». Считается, что наличие в организации даже одного из этих нарушений свидетельствует о наличии токсичной организационной среды, а наличие нарушений по нескольким категориям де-

лает рабочее место опасно токсичным. Внутреннее содержание данных категорий было расширенно авторами статьи и адаптировано в соответствии с целью исследования и с учетом российской ментальности (табл. 1). По каждой из пяти категории сформулированы по пять прямых вопросов-утверждений, позволяющих идентифицировать организационные факторы, обусловливающих появление и развитие токсичного менеджмента. Вопросы имеют форму закрытого типа и предлагают опрашиваемым выбор одного из двух вариантов ответа («да» или «нет»).

Таким образом, количество утверждений, соответствующее максимальному уровню токсичности организационной среды равно 25, при идеальном уровне, свидетельствующем об отсутствии в организации токсического менеджмента, положительные утверждения отсутствуют.

Для оценки психологического благополучия респондентов был использован опросник «Шкала психологического благополучия» разработанная К. Рифф и адаптированная на русский язык, который был адаптирован для русского языка Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко в 2005 году [14]. Опросник состоит из 84 вопросов, в которой на каждую из 6 шкал приходится по 14 утверждений. Индекс общего психологического благополучия вычисляется путем суммирования баллов, полученных по всем шести компонентам психологического благополучия.

Таблица 1. Основные категории анкеты для выявления степени организационной токсичности

Категория	Содержание категории	Пример вопроса утверждения из анкеты
«Нечестность»	Сотрудники сталкиваются несправедливостью и обманом со стороны руководства, выполняют работу за других сотрудников без дополнительной оплаты, а также сталкиваются с несправедливым обвинением или наказанием. В организации отсутствуют поощрения.	«На работе я сталкиваюсь с несправедливостью и нечестностью со стороны руководства», «Я работаю за других или выполняю чужие функциональные обязанности без соответствующего вознаграждения».
«Аморальные и незаконные действия»	Сотрудников вынуждают участвовать в незаконных действиях или обмане, для карьерного продвижения в организации необходимо использовать связи или родственные отношения. Сотрудники сталкиваются с дискриминацией по полу, возрасту, этнической принадлежности.	«На работе меня пытались вовлечь в незаконные или противоправные действия», «Для того, чтобы сделать карьеру в нашей организации нужны связи».
«Токсичные руководители и токсичные коллеги»	Сотрудники подвергаются сексуальным домогательствам. Руководитель запугивает сотрудников, угрожая увольнением или лишением премий, руководитель оскорбляет подчиненных. Коллеги допускают оскорбления в адрес друг друга.	«В нашей организации были случае харрасмента», «Мне угрожали увольнением или лишением премии», «Мой непосредственный руководитель часто оскорбляет меня и/или разговаривает на повышенных тонах», «В нашем коллективе коллеги часто оскорбляют друг друга».
«Физическая опасность»	Сотрудники подвергают риску свою жизнь и здоровье из-за небезопасных условий труда, в том числе из-за изнурительной многочасовой работы, работы без отпусков и больничных, существует угроза жизни и здоровью со стороны коллег, руководства или клиентов.	«В нашей организации не соблюдаются условия труда, что создает угрозу моему здоровью и/или жизни», «В организации присутствуют нарушения относительно гарантированного отдыха (отпуск, больничный лист), «В организации не соблюдается режим труда»;
«Раздражители»	Регулярное вторжение со стороны коллег или руководства в личное пространство сотрудников, наличие сплетен и порочащих профессиональную и личную репутацию человека слухов.	«Руководитель постоянно звонит, пишет мне по работе в нерабочее время и выходные дни», «Я сталкивался со случаями распространения обо мне сплетен и слухов, порочащих мою репутацию».

Выявление потенциальных поведенческих стратегий при столкновении личности с токсической организационной средой осуществлялось при помощи полуструктурированного интервью, которое предполагало не только использование закрытых вопросов, но и открытые вопросы, например: «Как вы поступите в случае сексуального домогательства на рабочем месте?» или «Как вы будете реагировать на распространение в организации порочащих вашу репутацию слухов?».

Результаты анкетирования показали, что большинство опрашиваемых занимают в настоящий момент времени токсичное рабочее место, сталкиваясь с различными элементами токсичной организационной среды.

Рассмотрим распределение ответов респондентов по пяти категориям:

1. «Нечестность»: с нечестностью и несправедливостью на работе столкнулись 72,31 % опрошенных. Респонденты утвердительно ответили на вопрос о выполнении чужих функциональных обязанностей, либо о работе за других без соответствующей доплаты. Также были зафиксированы случаи обмана относительно величины денежного вознаграждения, несправедливого наказания или обвинения, а также нечестности руководителя;

2. «Аморальные и незаконные действия»: категория, связанная с аморальными и незаконными действиями, нашла свое отражение в ответах 47,69 % опрошенных. Большинство из них указали, что для продвижения по службе в организации необходимо иметь связи или родственные отношения с руководством. Небольшое количество респондентов столкнулось со случаями дискриминации по какому-либо признаку, о попытках втянуть их в противоправные и незаконные действия сообщило 6.92 % опрошенных;

3. «Токсичные руководители и токсичные коллеги»: оскорблениям на работе подверглись 70 % респондентов, большинство из них отметило брань, либо неподобающий тон со стороны руководителя. В меньшей степени респонденты сталкивались с «токсичными» коллегами, о преимущественно «оскорбительном» стиле общения между коллегами сообщили 16,15 % анкетируемых. О случаях харрасмента в организации сообщили 1,54 % опрошенных;

4. «Физическая опасность»: наибольшее количество респондентов (75,38 %) столкнулись с неблагоприятными факторами, несущими угрозу их здоровью. Они указали, что у них присутствуют следующие «организационные токсины»: изматывающая многочасовая работа сверх положенной нормы, не соблюдение режима и условий труда, нарушения со стороны гарантированного отдыха и отсутствие возможности взять больничный лист;

5. «Раздражители»: с вторжением в личное пространство на работе столкнулись 31,54 % респондентов, фактически все из них отметили наличие напряжения из-за постоянных звонков и сообщений руководителя в нерабочее время и выходные дни. Респонденты также указали о случаях столкновения со слухами, порочащими их репутацию (10 %), а также с незаконным наблюдением на работе и в социальных сетях (6.15 %).

Респонденты были условно разделены на три группы:

1) Первая группа респонденты с низкой степенью токсичности рабочих мест. Это самая малочисленная группа респондентов (21,54 %) не выявила какие-либо нарушения на рабочем месте в настоящий момент времени;

2) Вторая группа респонденты со средней степенью токсичности рабочих мест (36,15 %), данные респонденты отмечали нарушения по одной из пяти категорий.

3) Третья группа респонденты с высокой степенью токсичности рабочих мест (42,31 %), зафиксировали нарушения по нескольким категориям.

Для выявления психологического благополучия у респондентов с разной степенью токсичности рабочих мест, сравним средние значения по шести шкалам опросника и суммарный показатель психологического благополучия (табл.2).

Таблица 2. Средние значения по шкалам психологического благополучия в зависимости от степени токсичности рабочих мест

Шкала психологического благополучия	Группа с низкой токсичностью рабочих мест	Группа со средней токсичностью рабочих мест	Группа с высокой токсичностью рабочих мест
Позитивные отношения	74,33	68, 38	71, 41
Автономия	68,37	54,99	48,55
Управление средой	74,56	53,21	48,72
Личностный рост	60,77	58,49	64,33
Цели в жизни	53,41	49,64	55,29
Самопринятие	70,21	67,24	55,68
Психологическое благополучие	405,65	351,95	343,98

Результаты показывают, что среднее значения суммарного показателя психологического благополучия ниже у респондентов, с высокой и средней токсичностью рабочих мест. Показатели по шкале «Автономия» выше у группы с низкой токсичностью рабочих мест. Возможно, это связанно с тем фактом, что сотрудник, обладающий высокой автономией, способен быть независимым и не боится противопоставить свое мнение мнению окружающих, поэтому он вряд ли будет склонен терпеть издевательства на рабочем месте. И напротив, низкий уровень автономии может сделать человека излишне зависимым от окружающей его токсичной среды. Респонденты из группы с высокой токсичностью рабочих мест в среднем демонстрировали более низкие показатели по шкале «управление окружающей средой», что вероятно связано с ощущением собственного бессилия и некомпетентности, неспособности что-то изменить или улучшить в жизни. Средние значения по шкале «Самопринятие» отражающей позитивную самооценку себя и своей жизни в целом, также оказались пониженными у респондентов из группы с высокой степенью токсичности рабочих мест. Возможно, это связано с чувством неудовлетворенности собой на рабочем месте. Однако, результаты по таким шкалам как: «Позитивные отношения», «Личностный рост» и «Цели в жизни» не связаны с вышеописанной тенденцией. Напротив, средние значения по шкалам «Личностный рост» и «Цели в жизни» несколько выше у респондентов из группы с высокой токсичностью рабочих мест, хотя и находятся в диапазоне средних значений.

Полуструктурированнное интервью позволило авторам выделить три основные поведенческие модели, которые выбирают сотрудники при столкновении с высокой токсичностью организационной среды: активное неприятие, пассивное неприятие, уход.

Респонденты с поведенческой моделью «активное неприятие» (33,85 % от общего количества респондентов) позиционируют себя как людей, которые будут активно бороться с несправедливостью на рабочем месте, обращаться в суд, в трудовую инспекцию, за помощью к вышестоящему руководству. Увольнение с работы рассматривается ими как «последний» вариант в случае, если другие меры не помогают. Особенно активно интервьюируемые готовы бороться в случае несправедливости относительно вознаграждения за дополнительную работу, отсутствия отпуска и выполнения чужих функциональных обязанностей, а также несправедливого наказания или увольнения.

Интервьюируемые с поведенческой моделью «пассивное неприятие» (40,77 % от общего количества респондентов) склонны скрывать свое недовольство обстановкой на рабочем месте от руководства, при этом активно делясь своим мнением с коллегами в приватных беседах. Они придерживаются следующих установок, зафиксированных во время проведения интервью: «от меня все равно ничего не зависит», «в других организациях еще хуже», «в суд обращаться бесполезно, мне еще с этими людьми (руководство и коллеги) предстоит работать. Увольнение рассматривается ими как нежелательный вариант, так как они опасаются трудностей с трудоустройством. Часть респондентов из этой группы мечтает сменить место работы, но не имеет возможности для этого.

Сотрудники, выбирающие модель поведения «уход» (25,38 % от общего количества респондентов) стремятся как можно быстрее покинуть токсичную организаци-

онную среду, сменить организацию, а иногда даже сферу деятельности, они не боятся на некоторое время остаться без работы, считая, что таким образом сохраняют себе психологическое и физическое здоровья. В качестве основных причин ухода с токсичных рабочих мест они называют: токсичного руководителя, сексуальные домогательства, угрозы и запугивание, многочасовая неоплачиваемая работа, обман со стороны руководство и вынуждение к участию в незаконных деяниях.

В результате исследования было установлено, что сотрудники с высокими показателями психологического благополучия, в большей степени склонны принимать решение о смене места работы при повышении токсичности организационной среды, а сотрудники с низким уровнем психологического благополучия чаще выбирают модель поведения «пассивное неприятие».

В исследовании было выявлено, что большинство респондентов при осуществлении своих профессиональных обязанностей сталкиваются с различными компонентами токсичной организационной среды. Сотрудники, имеющие высокие показатели отдельных компонентов по шкале психологического благополучия, а именно высокие показатели самопринятия, автономии, а также управления окружающими, в меньшей степени подвержены воздействию токсичности организационной среды, либо стремятся как можно быстрее покинуть ее. Результаты исследования позволяют сделать выводы о важности комплексной работы с личностными ресурсами персонала и управленческой культурой руководителя для снижения токсичности рабочих мест.

Литература

1. Pfeffer J. Building sustainable organizations: The human factor //Academy of management perspectives. 2010. № 1. P. 34-45.

2. Фёдорова А. Э., Парсюкевич А. М. Факторы социального загрязнения внутриорганизационной среды //Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2013. № 4. С. 78-82

3. Williams K. Toxic culture: enabling incivility in the US military and what to do about it //Joint Force Quarterly. 2017. Т. 87. P. 57-63.

4. Kusy M., Holloway E. Toxic workplace!: Managing toxic personalities and their systems of power. – John Wiley & Sons, 2009.

5. Kusy M., Holloway E. Cultivating a culture of respectful engagement //Leader to Leader. 2010. № 58. P. 50-56.

6. Несова Л. В. Токсический менеджмент как угроза кадровой безопасности предприятия//Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. 2017. С. 266-273.

7. Коропец О.А., Фёдорова А.Э. Токсические практики управления персоналом: социально-психологические аспекты//Социальная и экономическая психология. Часть 2: Новые научные направления. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 220-227.

8. Bradburn N. M. The structure of psychological well-being. – 1969.

9. Ryan R. M., Deci E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being //Annual review of psychology. 2001. № 1. P. 141-166.

10. Diener E. Subjective well-being //Psychological bulletin. 1984. № 3. P. 542-575.

11. Фесенко П. П. Имеет ли понятие психологического благополучия социально-культурную специфику? //Психология. Журнал высшей школы экономики. 2005. № 4. С. 132-138.

12. Ryff C.D., Keyes C.L.M. The Structure of Psychological Well-being Revisited // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69. P. 719–727.

13. Durre L. How to survive a toxic workplace [электронный ресурс] // ManagementIssues.com. 2013. URL: http://www.managementissues.com/opinion/6712/how-to-survive-a-toxic-workplace/ (дата обращения 24.06.2019).

14. Шевеленкова Т. Д., Фесенко П. П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. 2005. Т. 3. С. 95-129.

BEHAVIORAL PATTERNS AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF WORKERS IN TERMS OF SOCIAL POLLUTION OF LABOR RELATIONS

O. A. Koropets
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
Purpose. The purpose of this article is to study the psychological well-being and behavioral patterns of employees in connection with the spread of toxic practices of personnel management in the Russian Federation.
Methods. In the framework of the theoretical study, modern scientific approaches to the phenomenon of social pollution and organizational toxicity are analyzed, as well as the basic concepts of psychological well-being are studied. The empirical study, conducted in 2019, used quantitative and qualitative research methods: including questionnaires, semi-structured interviews, and psychodiagnostic tools.
Results and practical significance. The authors have identified three main behavioral patterns facing with high toxicity of the organizational environment: active rejection, passive rejection, care. It was found that employees with high levels of psychological well-being are more likely to make a decision to change jobs with increased toxicity of the organizational environment, compared with employees with low levels of psychological well-being. Respondents with high rates of self-acceptance, autonomy, and environmental management are less exposed to the toxicity of the organizational environment. The conclusion is made about the importance of comprehensive efforts with personal resources of the personnel and managerial culture of the head to reduce the toxicity of workplaces. The practical significance of the study is due to the need to take into account the phenomenon of social pollution in the development of social and personnel policy of enterprises and involves the development of a scientific basis for the formation and implementation of effective management decisions aimed at reducing organizational toxicity.
Scientific novelty. The interrelations between organizational toxicity and psychological well-being of employees are studied, potential behavioral patterns of employees when facing with a toxic organizational environment are revealed.
Financing. The article was prepared with the support of RFBR grant No. 19-010-00705 "Development of tools for assessing the impact of social pollution of labor relations on the well-being of workers in the context of the economy digitalization".

KEYWORDS:
social pollution, organizational toxicity, psychological well-being, personnel management, labor relations, behavioral models.

AUTHORS' INFORMATION:
Olga A. Koropets, Cand. Sci. (Psychological), Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,
51, Lenina ave., Ekaterinburg, 620000, Russia, okor78@mail.ru

FOR CITATION: Koropets O. A. Behavioral patterns and psychological well-being of workers in terms of social pollution of labor relations // Management Issues. 2019. №4 (59). P. 217—224.

REFERENCES

1. Pfeffer J. Building sustainable organizations: The human factor // Academy of management perspectives. 2010. № 1. Pp. 34-45.

2. Fedorov A. E., Parsyukevich A. M. Factors of social pollution of internal environment // Bulletin of Omsk University. Series "Economy". 2013. No. 4. Pp. 78-82 [Fedorova A. E., Parsyukevich A. M. Faktory sotsial'nogo zagryazneniya vnutriorganizatsionnoy sredy //Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». 2013. № 4. S. 78-82] – (In Rus.)

3. Williams K. Toxic culture: enabling incivility in the US military // Joint Force Quarterly. 2017. T. 87. Pp. 57-63.

4. Kusy M., Holloway E. Toxic workplace !: Managing toxic systems. - John Wiley & Sons, 2009. 256 p.

5. Kusy M., Holloway E. Cultivating a culture of respectful engagement // Leader to Leader. 2010. № 58. Pp. 50-56.

6. Nesova L. V. Toxic management as a threat to personnel safety of the enterprise // Innovative dominants of social and labor sphere: economy and management. 2017. Pp. 266-273 [Nesova L. V. Toksicheskiy menedzhment kak ugroza kadrovoy bezopasnosti predpriyatiya//Innovatsionnye dominanty sotsial'no-trudovoy sfery: ekonomika i upravlenie. 2017. S. 266-273] – (In Rus.)

7. Koropets O. A., Fedorova A. E. Toxic practices of personnel management: socio-psychological aspects // Social and economic psychology. Part 2: New scientific directions. M.: Publishing house "Institute of psychology RAS", 2018. Pp. 220-227 [Koropets O.A., Fedorova A.E. Toksicheskie praktiki upravleniya personalom: sotsial'no-psikhologicheskie aspekty//Sotsial'naya i ekonomicheskaya psikhologiya. Chast' 2: Novye nauchnye napravleniya. M.: Izd-vo «Institut psikhologii RAN», 2018. S. 220-227] – (In Rus.)

8. Bradburn N. M. The structure of psychological well-being. 1969. 318 p.

9. Ryan, R. M., Deci, E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being // Annual review of psychology. 2001. № 1. Pp. 141-166.

10. Diener E. Subjective well-being // Psychological bulletin. 1984. № 3. Pp. 542-575.

11. Fesenko P. P. Does the concept of psychological well-being have social and cultural specificity? // Psychology. Journal of the Higher School of Economics. 2005. No. 4. Pp. 132-138 [Fesenko P. P. Imeet li ponyatie psikhologicheskogo blagopoluchiya sotsial'no-kul'turnuyu spetsifiku? //Psikhologiya. Zhurnal vysshey shkoly ekonomiki. 2005. № 4. S. 132-138] – (In Rus.)

12. Ryff C.D., Keyes C.L.M. The Structure of Psychological Well-being Revisited // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69. Pp. 719-727.

13. Durre L. How to survive a toxic workplace [electronic resource] // Management Issues.com.2013 [site] .URL: http://www.managementissues.com/opinion/6712/how-to-survive-a -toxic-workplace / (date of reference: 24.06.2019).

14. Shevelenkov T. D., Fesenko P. P. Psychological well-being of personality (a review of basic concepts and methods of research) // Psychological diagnostics. 2005. Vol. 3. Pp. 95-129 [Shevelenkova T. D., Fesenko P. P. Psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti (obzor osnovnykh kontseptsiy i metodika issledovaniya) // Psikhologicheskaya diagnostika. 2005. T. 3. S. 95-129] – (In Rus.)