



Диагностика переживаний в профессиональной деятельности: валидизация методики

ОСИН Евгений Николаевич

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

ЛЕОНТЬЕВ Дмитрий Алексеевич

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

Цель. В статье представлена валидизация методики диагностики переживаний в деятельности (ДПД), опирающейся на комбинаторную модель оптимального переживания Д. А. Леонтьева. Методика из 12 утверждений включает четыре коротких шкалы, измеряющих переживания удовольствия, осмысленности, усилия и пустоты в рамках выполняемой деятельности. *Результаты.* Представлены результаты валидизации методики в рамках кросс-секционного исследования на выборке сотрудников большой российской производственной организации ($N = 1142$) с различным должностным статусом. Конфирматорный факторный анализ подтвердил теоретически ожидаемую структуру методики, шкалы которой продемонстрировали приемлемую надёжность ($\alpha = 0.70-0.92$; $\rho = 0.84-0.90$). Показатели методики демонстрируют предсказуемые связи с показателями удовлетворённости жизнью, удовлетворённости работой, аффективного баланса, увлечённости работой, эмоционального истощения, самоэффективности в работе. Переживания удовольствия, смысла и усилия показывают более тесные связи с автономной мотивацией, а переживание пустоты — с контролируемой мотивацией. Анализ связей ресурсов и требований работы с переживанием трудовой деятельности свидетельствует о том, что наибольший вклад в формирование оптимального переживания вносят ясность роли и отсутствие ролевого конфликта, а также автономия и поддержка руководителя. С помощью кластерного анализа были выделены четыре типичных паттерна переживаний трудовой деятельности, демонстрирующие содержательно различные профили по другим переменным. Респонденты с сочетанием высоких показателей удовольствия, усилия и смысла и низких показателей пустоты демонстрируют наиболее высокий уровень благополучия на работе. Негативный профиль переживания (бессмысленное и неприятное усилие, пустота) оказался наиболее характерным для сотрудников, работающих на рабочих должностях и сообщающих о низком уровне семейного дохода. *Ценность результатов.* Полученные результаты согласуются с положениями комбинаторной модели переживания и свидетельствуют о валидности методики ДПД, которая может быть использована как для решения исследовательских, так и диагностических задач.

Ключевые слова: удовольствие, усилие, смысл, психологическое благополучие сотрудников организаций, профессиональная деятельность, отчуждение.

Модель оптимального переживания в деятельности

Понятие «переживание» в психологии является одним из наиболее многозначных и размытых, охватывая спектр от сенсорных процессов до эмоций и личности в целом. Это

понятие используется по отношению и к пассивным, и к активным, и к негативным, и к позитивным процессам, к видам инсайта и к формам внутренней работы (Василюк, 2005). Оно входит в такие сложные психологические конструкты, как «сопереживание», «Ага-переживание» (М. Вертхаймер), «пиковое переживание» (А. Маслоу), «значащие переживания» (Ф. В. Бассин).

Этимологически русское слово «переживание» соответствует его немецким аналогам *das Erleben u das Erlebniss*, также образованным от корня «жизнь», «жить», в то время как английский термин «*experience*» означает одновременно и переживание, и опыт, и этимологически выражает скорее идею испытания. В англоязычной традиции это понятие восходит к философским, психологическим и педагогическим взглядам Дж. Дьюи, в которых оно занимало центральное место. Тем не менее, и в англоязычной литературе это понятие вряд ли отличается большей строгостью, четкостью и однозначностью.

Одним из популярных современных подходов к переживанию, опирающимся на идеи Дж. Дьюи, но сохраняющим основные проблемы, которыми нагружено это понятие, выступает теория аутоэлитических переживаний (потока) М. Чиксентмихайи (Csikszentmihalyi, 1988; Чиксентмихайи, 2011). Под аутоэлитической деятельностью и аутоэлитическими переживаниями в этом подходе понимаются самодостаточные формы активности и переживания, служащие обоснованием самим себе. Именно определённые переживания, а не цели, рассматриваются Чиксентмихайи как системообразующие элементы системы саморегуляции деятельности (Csikszentmihalyi, Nakamura, 1999). Как показывают многочисленные исследования в разных культурах, сами аутоэлитические переживания (переживания потока) феноменологически очень схожи, независимо от того, что их вызывает, а виды деятельности, в которых возможно их достижение, существенно различаются в разных культурах и у разных индивидов.

М. Чиксентмихайи определяет поток как оптимальное переживание (Чиксентмихайи, 2011). Вместе с тем, по мере развития исследований встал вопрос о критериях оптимальности переживания потока с учетом того, что переживания потока описаны не только в творчестве, профессиональной деятельности, спорте, самосовершенствовании и подобных осмысленных занятиях, но и в криминальных и паракриминальных занятиях, таких как поджоги, мотогонки без правил и с риском для окружающих и др., особенно у подростков. По мнению М. Чиксентмихайи и Дж. Накамуры (Csikszentmihalyi & Nakamura, 2002; 2003), потоковая деятельность, которая, благодаря своему содержанию, является значимой в более широком контексте и связывает человека с другими людьми, сопровождается субъективным переживанием осмысленности. В этом случае может формироваться «жизненная ангажированность» — устойчивая форма отношений с миром, когда потоковая деятельность становится занятием, которому человек посвящает свою жизнь. По данным исследований Дж. Накамуры (Nakamura, 2002), переживание осмысленности деятельности является не предпосылкой выбора этой деятельности, а формируется по мере накопления эпизодов осуществления деятельности, связанных с опытами потока, в течение жизни.

Вопросы о соотношении состояния потока с переживаниями усилия и удовольствия также активно обсуждаются в теории потока. Отчасти парадоксальным выглядит то, что состояние потока является субъективно без-усильным (концентрация внимания на задаче не требует затрат усилий), несмотря на то, что связано с более высоким уровнем использования ресурсов внимания (Csikszentmihalyi & Nakamura, 2010). Чтобы разрешить этот парадокс, Ю. Б. Дормашев предлагает обозначать потоковое состояние как постпроизвольное (Dormashev, 2010). Усилие также играет ключевую роль в различении удовольствия

(*pleasure*), которое М. Чиксентмихайи (Csikszentmihalyi, 1982) понимает как гомеостатическое состояние, связанное с удовлетворением физиологических потребностей, и наслаждения (*enjoyment*), возникающего в результате задействования усилий для ответа на вызовы ситуации, удовлетворения эмерджентных потребностей, и связанного с развитием и ростом. Однако феноменологически различить удовольствие и наслаждение не так просто.

С целью уточнения критериев оптимальности переживания потока и соотнесения его с другими видами переживаний, в 2006–2007 гг. Д. А. Леонтьевым в обсуждениях с М. Чиксентмихайи и Дж. Накамура была разработана и операционализирована трёхмерная комбинаторная модель переживаний в деятельности. Модель отталкивается от понятия «оптимальное переживание» и проблематизирует критерии такой оптимальности. Говоря об оптимальности, можно иметь в виду по меньшей мере одно из следующих трёх значений этого понятия.

Во-первых, оптимальность может пониматься как результативность, достижение предметного результата, который может быть использован далее самим субъектом или другими людьми. Это объективный критерий, не зависящий от тех чувств, которые вызывает деятельность у субъекта; в этом смысле «оптимальным» может быть и тяжелый подневольный труд.

Во-вторых, оптимальность подразумевает позитивный эмоциональный баланс, максимизацию положительных эмоций и минимизацию отрицательных. В этом смысле оптимальным будет являться всё то, что человек делает с удовольствием, а неоптимальным — всё, что делается через силу и вызывает смешанные или отрицательные эмоции, независимо от степени успешности или целесообразности этого.

В-третьих, оптимальность предполагает включённость в смысловые контексты своей жизни, жизни других людей и общества в целом, связь с прошлым и будущим, другими словами, осмысленность. В этом смысле оптимальным будет являться действие, включённое в более широкую перспективу, а изолированное, ни с чем не связанное действие оптимальным не будет.

Мы предлагаем понимать переживание как субъективную репрезентацию соотнесения текущей деятельности с каждым из этих трёх критериев и с ними всеми вместе (см. также: Леонтьев, 2016). Переживание всегда актуально, всегда в настоящем. В соответствии с этой трёхмерной моделью, в любом переживании, сопровождающем деятельность, выделяются три элементарных «кирпичика», выражающих соответствие деятельности каждому из трёх описанных критериев: усилие, удовольствие и смысл. Переживание усилия говорит нам о результативности деятельности, переживание удовольствия — о её приятности и переживание смысла — о её включённости в более широкие контексты. Отсутствие всех трёх компонентов проявляется в переживании пустоты, которую М. Чиксентмихайи описывает как психическую энтропию, ощущение пребывания объектом самопроизвольных и неконтролируемых процессов.

Наряду с выделением трёх элементарных составляющих переживания в деятельности, комбинаторная модель описывает все их возможные сочетания. Сочетание удовольствия со смыслом образует комплексное переживание радости, смысла с усилием — комплексное переживание ответственности и удовольствия с усилием — комплексное переживание потока (наслаждения). Сочетание всех трёх компонентов усилия, удовольствия и смысла образует подлинно оптимальное переживание — переживание увлечённости, описанное Дж. Накамура и М. Чиксентмихайи в 2000-е гг. (Nakamura, Csikszentmihalyi, 2003).

Методика диагностики переживаний в деятельности (ДПД), разработанная в 2012–2013 гг., была первоначально апробирована в выполненных под руководством второго автора дипломных работах С. Досумовой и Ф. Рзаевой на факультете психологии МГУ

(Леонтьев, 2015). В настоящей статье мы представляем результаты структурной и конвергентной валидации этой методики, предназначенной для исследовательских целей, в контексте профессиональной деятельности.

Методика исследования

Выборку ($N = 1142$) составили сотрудники российского производственного предприятия с филиалами в шести регионах Северо-Запада страны, в том числе 63.1% мужчин и 36.9% женщин, в возрасте от 18 до 72 лет ($M = 40.3$, $SD = 12.3$). Среди респондентов 50.9% составляли представители рабочих специальностей, 30.6% — служащие и 18.5% — менеджмент; 54.2% обладали высшим образованием, 45.8% — средним или средним профессиональным образованием.

Инструменты. Исследование включало батарею методик, направленных на диагностику психологического благополучия и организационных условий профессиональной деятельности. Методика диагностики переживаний в деятельности (ДПД) содержит 12 утверждений, описывающих возможные переживания, сопровождающие занятие, которое указывается в инструкции. Опрашиваемым предлагается оценить по шкале от 1 до 6 типичность данного переживания для данного вида деятельности. Из 12 пунктов методики три относятся к усилию («Занимаясь этим, я прилагаю немало сил»), три — к удовольствию («Я наслаждаюсь этим занятием»), три — к смыслу («Я знаю, ради чего я это делаю») и три — к пустоте («Во время этого я не испытываю никаких чувств»).

Для валидации методики ДПД использован ряд существующих инструментов (для каждой шкалы даны показатели альфа-коэффициента Кронбаха, полученные на данной выборке):

- *шкала удовлетворённости жизнью* (ШУДЖ: Осин, Леонтьев, 2008; $\alpha = 0.87$) содержит пять утверждений, которые оцениваются по 7-балльной шкале;
- *шкала позитивного аффекта и негативного аффекта* (ШПАНА: Осин, 2012), сокращённая версия. На основе анализа факторных нагрузок пунктов были отобраны шесть позитивных эмоций («заинтересованный», «радостный», «вдохновлённый», «полный сил», «уверенный», «бодрый»; $\alpha = 0.87$) и шесть негативных эмоций («беспокойный», «подавленный», «нервный», «тревожный», «раздражённый», «расстроенный»; $\alpha = 0.91$). Испытуемым предлагалось оценить выраженность каждой эмоции у себя на работе в течение последних двух недель по 5-балльной шкале. Показатель баланса аффекта рассчитывается как разность между баллом по шкале позитивных эмоций и негативных эмоций;
- *утрехтская шкала увлечённости работой* В. Шауфели (UWES: Кутузова, 2006) из 17 утверждений, которые оцениваются по 7-балльной шкале ($\alpha = 0.94$);
- *шкала эмоционального истощения* из методики МБИ К. Маслач в адаптации Н. Е. Водопьяновой (Водопьянова, Старченкова, 2008) из девяти утверждений, которые оцениваются по 7-балльной шкале ($\alpha = 0.89$);
- *опросник профессиональной мотивации* (Осин, Иванова, Гордеева, 2013). В исследовании использована новая версия опросника (*готовится к печати*), которая полностью операционализирует мотивационный континуум, описанный в теории самодетерминации. Методика содержит 20 утверждений и включает шкалы внутренней мотивации (три пункта, $\alpha = 0.91$), интегрированной регуляции (три пункта, $\alpha = 0.88$), идентифицированной регуляции (три пункта, $\alpha = 0.83$), интроецированной регуляции (четыре

пункта, $\alpha = 0.72$), экстернальной регуляции (четыре пункта, $\alpha = 0.79$) и амотивации (три пункта, $\alpha = 0.72$);

- *опросник компонентов удовлетворённости трудом* (Иванова, Рассказова, Осин, 2012). Методика включает 19 утверждений, которые описывают различные аспекты удовлетворённости работой и оцениваются по 5-балльной шкале. В настоящем исследовании использован только общий показатель ($\alpha = 0.88$);
- *опросник ресурсов и требований работы* (Иванова, 2016; *готовится к печати*). Включает набор утверждений, которые описывают различные аспекты условий труда и оцениваются по 5-балльной шкале. Включает шкалы загрузки работой (три пункта, $\alpha = 0.67$), необходимости принятия решений в процессе работы (три пункта, $\alpha = 0.79$), сложности выполняемой работы (три пункта, $\alpha = 0.66$), ясности роли (три пункта, $\alpha = 0.77$), ролевого конфликта (три пункта, $\alpha = 0.77$), автономии в работе (четыре пункта, $\alpha = 0.70$), поддержки со стороны руководителя (два пункта, $\alpha = 0.86$), поддержки со стороны коллег (два пункта, $\alpha = 0.87$);
- *шкала самооценки собственной эффективности в работе* (Иванова, 2016; *готовится к печати*). Включает четыре утверждения, которые оцениваются по 5-балльной шкале ($\alpha = 0.82$).

Респондентам также предлагалась демографическая анкета, в которой они сообщали свой пол, возраст, уровень образования (порядковая шкала, шесть градаций), должностной статус (семь вариантов, сгруппированных в три группы: рабочие, служащие, менеджмент), а также уровень семейного дохода (порядковая шкала, пять градаций).

Согласно нашим гипотезам, компоненты оптимального переживания (удовольствие, усилие, смысл, и, с обратным знаком, пустота) должны демонстрировать прямые связи с другими показателями позитивного функционирования — как общими (удовлетворённость жизнью, позитивный аффект), так и специфичными для профессиональной деятельности (увлечённость работой, удовлетворённость трудом, преобладание автономной мотивации над контролируемой), а также обратные связи — с индикаторами неблагополучия (негативный аффект, эмоциональное истощение). Мы также выдвинули предположение о том, что оптимальное переживание в процессе трудовой деятельности будет зависеть от её условий (ресурсов и требований работы), причём ресурсные переменные (поддержка руководителя и коллег, ясность роли, автономия в работе) должны демонстрировать положительные связи с компонентами оптимального переживания, а показатели требований — отрицательные связи (ролевой конфликт) или нелинейные связи (загрузка работой, сложность работы), в соответствии с положениями теории потока. При этом мы предполагали, что характер вклада различных условий труда может различаться у сотрудников, выполняющих различные виды работы.

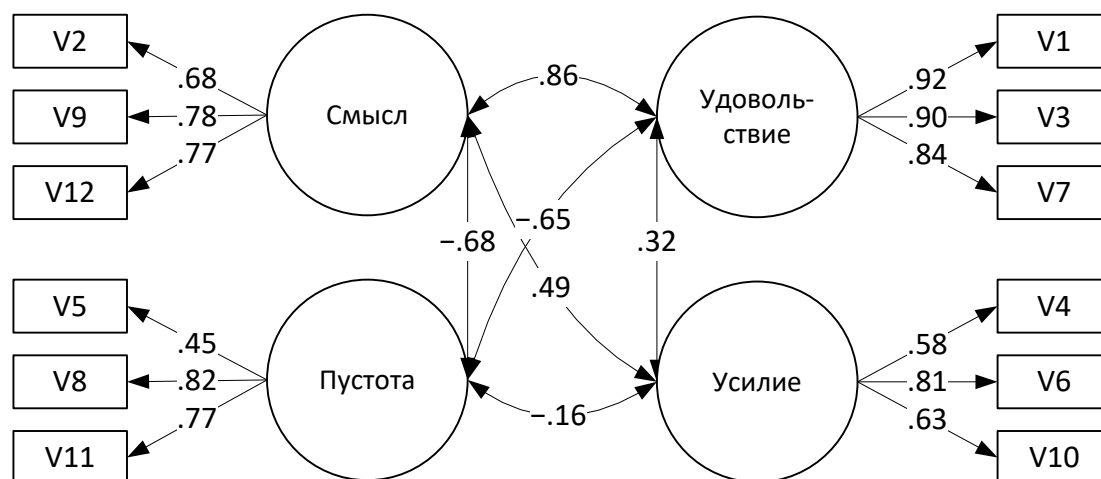
В качестве дополнительной стратегии анализа использовался личностно-ориентированный подход, позволяющий изучить эффекты комбинаций переменных. Мы предположили, что индивиды, чей профиль типичных переживаний в процессе трудовой деятельности будет наиболее близким к оптимальному переживанию, будут демонстрировать наиболее высокий уровень индикаторов внутренней мотивации (увлечённость работой, удовлетворённость работой, внутренняя трудовая мотивация).

Процедура. Респонденты заполняли батарею методик в электронном виде, на специально отведённых рабочих местах, в рамках анонимного исследования психологического климата в организации.

Результаты

Структура и надёжность показателей методики ДПД

Для проверки структурной валидности методики был проведён конфирматорный факторный анализ в пакете Mplus 7.4 с использованием статистики хи-квадрат Саторра-Бентлера (MLM). Исходная теоретическая модель опросника показала отличное соответствие данным (см. Рис. 1).



S-B $\chi^2(48)=182.81, p<.001, CFI=.971, RMSEA=.050$ (90% CI: .042-.057), SRMR=.042

Рисунок 1. Параметры структурной модели опросника ДПД (N = 1142)

Шкалы опросника продемонстрировали приемлемую внутреннюю согласованность (см. Табл. 1): значения коэффициента α Кронбаха превышали 0.7, значения коэффициента надёжности ρ Райкова, рассчитанного на основе параметров факторной модели (см. Brown, 2015), лежали в диапазоне от 0.84 до 0.90.

Распределения по шкалам были близкими к нормальному виду. Значения асимметрии лежали в диапазоне от -0.36 до 0.57, и эксцесса — от 0.02 до 0.61. Наиболее высокими были средние по шкале смысла, наиболее низким — по шкале пустоты. Показатели смысла и удовольствия демонстрировали высокую положительную корреляцию друг с другом и умеренные отрицательные — со шкалой пустоты. Переживание усилия было умеренно положительно связано со смыслом, несколько слабее — с удовольствием и слабо отрицательно — с пустотой.

Таблица 1. Описательные статистики и корреляции Пирсона между шкалами опросника (N = 1142)

Шкала	Удовольствие	Смысл	Усилие	Пустота
Удовольствие	—			
Смысл	.73***	—		
Усилие	.27***	.39***	—	
Пустота	-.50***	-.50***	-.07*	—
M (SD)	3.91 (1.13)	4.28 (1.01)	4.04 (.89)	2.35 (.90)
α Кронбаха	.92	.78	.70	.71
ρ Райкова	.90	.85	.84	.90

Примечание: *** $p < .001, * p < .05.$

Связи с демографическими переменными

Связи с демографическими переменными представлены в Табл. 2. Женщины несколько чаще сообщали о переживании удовольствия и реже — о переживании пустоты во время работы. Возраст и образование демонстрировали слабые связи с показателями смысла и пустоты. Наиболее выраженными оказались связи должностного статуса и семейного дохода с индикаторами переживаний в профессиональной деятельности: профиль переживаний у сотрудников на более высоких должностях и с более высоким уровнем семейного дохода был ближе к оптимальному переживанию.

Таблица 2. Корреляции Спирмена с демографическими переменными (N = 1142)

Шкала	Удовольствие	Смысл	Усилие	Пустота
Пол ^x	.15***	.03	-.04	-.14***
Возраст	.04	.07*	.00	-.07*
Образование	.03	.05	.01	-.12***
Должность	.09**	.17***	.07*	-.18***
Семейный доход	.17***	.21***	.03	-.20***

Примечание: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$. ^x - Мужской пол закодирован числом 0, женский 1.

Критерии оптимального переживания

Для изучения связей показателей методики с индикаторами субъективного благополучия и самооценкой эффективности собственной трудовой деятельности был использован множественный регрессионный анализ, в котором предикторами выступали показатели методики ДПД, а зависимыми переменными — удовлетворённость трудом, позитивный и негативный аффект на работе, самооценка эффективности трудовой деятельности. Полученные результаты представлены в Табл. 3. Они свидетельствуют о том, что переживания удовольствия, усилия и смысла, а также отсутствие переживания пустоты коррелируют с показателями эмоционального благополучия и самооценкой эффективности своей работы. Вместе с тем, по данным регрессионного анализа, эти связи для разных компонентов оптимального переживания неодинаково выражены. Так, удовольствие оказалось наиболее выраженным предиктором удовлетворённости работой и жизнью, баланса аффекта, а также увлечённости работой. Переживание осмысленности выполняемой деятельности оказалось наиболее выраженным предиктором оценки сотрудником собственной эффективности на работе.

Таблица 3. Связи переживаний в трудовой деятельности с показателями благополучия и успешности сотрудников (N = 1142)

Шкала	Удовлетв. жизнью	Баланс аффекта	Удовлетв. работой	Самооц. эффективн.	Увлеч-ть работой	Эмоц. истощ.
<i>r</i> Пирсона						
Удовольствие	.35***	.51***	.68***	.36***	.67***	-.43***
Смысл	.32***	.47***	.63***	.40***	.62***	-.41***
Усилие	.09**	.03*	.20***	.15***	.28***	.04
Пустота	-.28***	-.44***	-.48***	-.30***	-.46***	.51***
Регрессионная модель, R^2	.14***	.33***	.52***	.18***	.50***	.34***
β Удовольствие	.21***	.28***	.43***	.11***	.43***	-.18***
β Смысл	.11*	.23***	.26***	.27***	.20***	-.18***
β Усилие	-.01	-.15***	-.03	.01	.08***	.18***
β Пустота	-.12***	-.19***	-.14***	-.11***	-.14***	.35***

Примечание: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

В регрессионной модели переживание усилия не показало значимых связей с индикаторами удовлетворенности и самооценкой эффективности, хотя и демонстрировало слабые корреляции с этими переменными, и показало негативный вклад в баланс аффекта. Этот результат свидетельствует о том, что общая дисперсия показателя усилия с показателями благополучия полностью объясняется индикаторами удовольствия и смысла: усилие лишь тогда связано с благополучием, когда оно сопровождается переживаниями осмысленности деятельности и удовольствия от её выполнения. В противном случае, когда деятельность, требующая усилий, не приносит удовольствия и не переживается как осмысленная, усилие связано с негативными эмоциональными переживаниями.

Переживания в деятельности как отражения мотивационных состояний

Для проверки предположения о том, что различные переживания на работе связаны с разными мотивационными состояниями мы предприняли корреляционный анализ, результаты которого представлены в Табл. 4.

Таблица 4. Корреляции Пирсона переживаний в деятельности с индикаторами трудовой мотивации ($N = 1142$)

Шкала	Удовольствие	Смысл	Усилие	Пустота
Внутренняя мотивация	.77***	.68***	.23***	-.52***
Интегрированная регуляция	.69***	.65***	.24***	-.45***
Идентифицированная регуляция	.63***	.60***	.22***	-.39***
Интроецированная регуляция	.32***	.30***	.15***	-.08**
Экстернальная регуляция	-.24***	-.18***	.06*	.33***
Амотивация	-.19***	-.25***	-.05	.36***

Примечание: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

Автономная мотивация (внутренняя, а также внешняя идентифицированная и интегрированная), при которой деятельность воспринимается сотрудником как выбранная и соответствующая его жизненным целям, связана с переживаниями удовольствия и осмысленности деятельности. Контролируемые формы мотивации (интроецированная, экстернальная, амотивация), при которых деятельность осуществляется под влиянием внешних или внутренних наград и наказаний или вообще без вовлечённости субъекта (амотивация), напротив, связаны с переживаниями пустоты, неудовольствия и бессмысленности.

Для более подробного изучения связей переживаний с формами мотивации мы построили структурную модель, в которой латентные факторы автономной и контролируемой мотивации (с двойной нагрузкой переменной интроецированной мотивации) выступали предикторами четырёх латентных факторов переживаний в деятельности. Полученная модель достаточно хорошо соответствовала данным ($\chi^2(119) = 563.18$, $CFI = .955$, $RMSEA = .056$, $90\% CI: .051-.060$, $SRMR = .045$). Параметры полученной модели представлены на Рис. 2 (для краткости параметры модели измерения опущены).

В полученной модели автономная мотивация хорошо предсказывала факторы удовольствия и осмысленности, вклад контролируемой мотивации в эти показатели был отрицательным и слабым. Фактор усилия умеренно предсказывала автономная мотивация с небольшим положительным вкладом контролируемой мотивации. Фактор пустоты предсказывала контролируемая мотивация и обратно — автономная. Показатель R^2 , отражающий долю объяснённой дисперсии составил 0.66 для факторов удовольствия и смысла, 0.49 для

фактора пустоты и только 0.09 ($p < 0.001$) — для фактора усилия. Таким образом, удовольствие и смысл могут рассматриваться как феноменологические индикаторы автономной мотивации, пустота — как индикатор преобладания контролируемой мотивации над автономной, а переживание усилия связано с мотивацией сравнительно слабо.

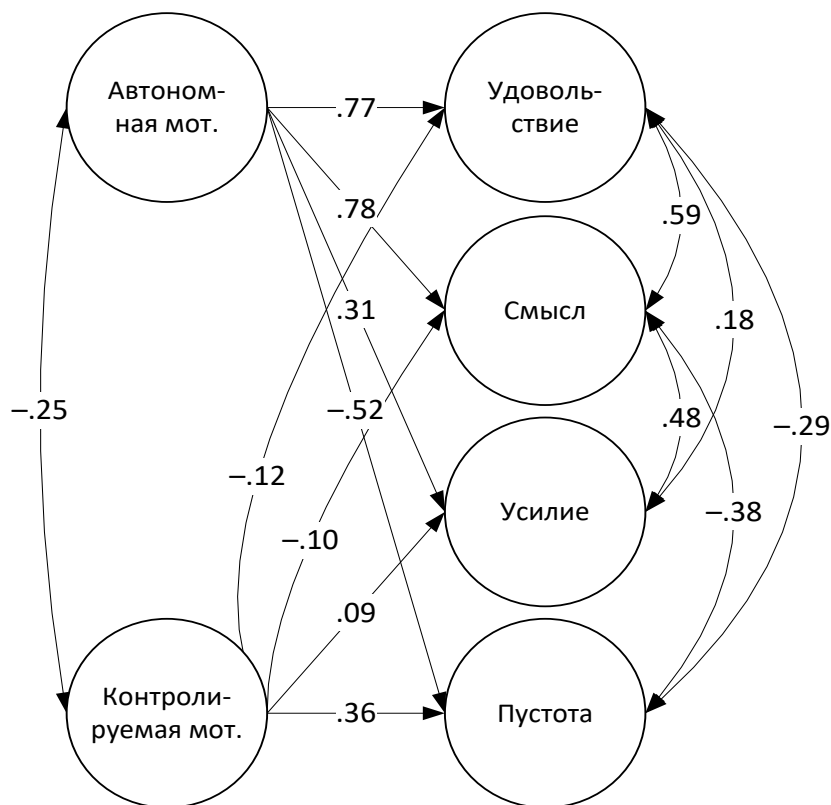


Рисунок 2. Параметры латентной части структурной модели (все параметры значимы, $p < .05$).

Вклад условий труда в характеристики переживаний в трудовой деятельности

Для изучения связи переживаний в деятельности с условиями труда был использован корреляционный анализ, результаты которого представлены в Табл. 5. Показатели оптимального переживания продемонстрировали предсказуемые прямые связи с ресурсами работы (автономия в работе, ясность роли, наличие поддержки руководителя и коллег), а также обратные — с ролевым конфликтом. При этом связи усилия и пустоты в некоторых случаях оказались более слабыми, по сравнению со связями удовольствия и смысла, и не достигали статистической значимости. Переживание пустоты было наиболее характерно для сотрудников, работающих в условиях неясных задач и отсутствия поддержки со стороны других членов коллектива.

Показатели загрузки работой и субъективной сложности выполняемой работы продемонстрировали выраженные прямые связи лишь с переживанием усилия. Анализ с помощью нелинейной регрессии показал, что связи этих переменных с показателем усилия статистически достоверно не отличались от линейных, а связи с показателями удовольствия, смысла и пустоты имели нелинейный характер и лучше описывались квадратической функцией (проиллюстрированы на Рис. 3). Эти слабые, но статистически достоверные связи свидетельствуют о том, что наиболее высокие показатели оптимального переживания наблюдаются при среднем уровне требований, а при низких или высоких уровнях загрузки работой и сложности выполняемой работы выраженность оптимального переживания снижается.

Таблица 5. Корреляции Пирсона переживаний в деятельности с условиями и требованиями работы (N = 1142)

Шкала	Удовольствие	Смысл	Усилие	Пустота
Загрузка работой	.01	.06	.24***	.01
Принятие решений	.13***	.19***	.28***	-.12***
Ясность роли	.21***	.37***	.14***	-.28***
Сложность работы	-.03	-.07*	.15***	.12***
Ролью конфликт	-.28***	-.28***	.04	.32***
Возможности выбора	.13***	.14***	.00	-.05
Поддержка руководителя	.30***	.34***	.10**	-.27***
Поддержка коллег	.22***	.31***	.14***	-.25***

Примечание: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

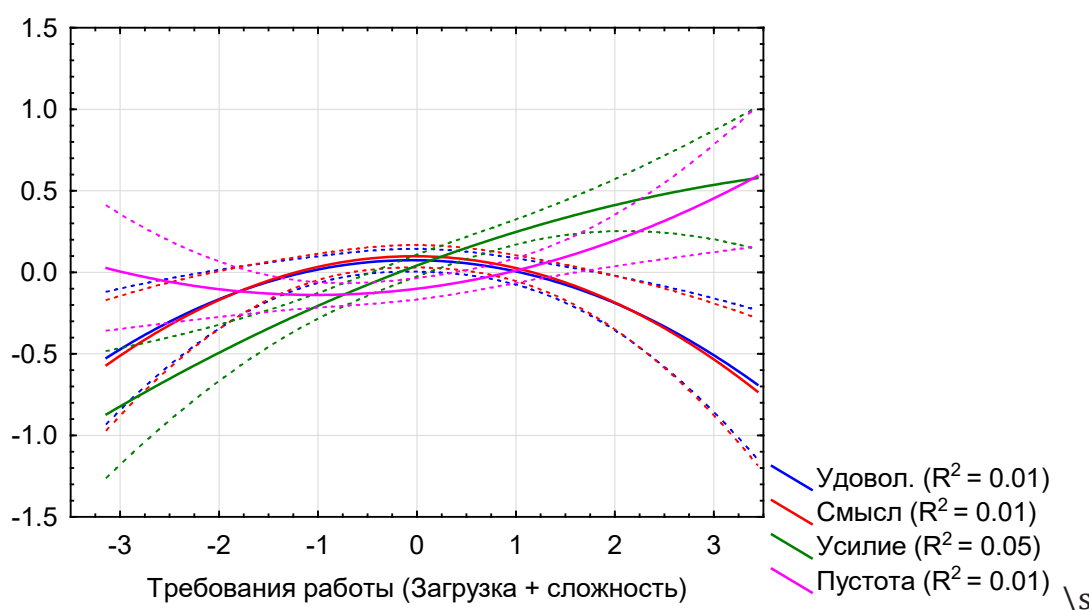


Рисунок 3. Квадратические регрессионные функции связей требований работы с выраженностью компонентов оптимального переживания

Примечание: Оси даны в z-оценках, пунктиром представлены 95% доверительные интервалы; все уравнения регрессии значимы на уровне $p < 0.01$, значимость квадратического члена $p < 0.01$ для «удовольствие» и «смысл», $p = 0.055$ для «пустота».

Для изучения относительного вклада различных условий труда в характеристики переживаний в работе был использован иерархический регрессионный анализ, результаты которого представлены в Табл. 6. На первом шаге в модель были введены пол, возраст, образование и должность. Пол, возраст и образование не оказались статистически значимыми предикторами и были исключены из модели. На втором шаге в модель были введены ресурсы и требования работы (переменные были предварительно центрированы). На третьем шаге регрессии для проверки гипотез о том, что вклад отдельных ресурсов и требований может быть неодинаковым для сотрудников разных должностей в модель вводились показатели взаимодействия между должностью и ресурсами и требованиями работы (на этом шаге, с учётом большого количества показателей взаимодействия и поискового характера исследования, была использована прямая пошаговая регрессия).

Таблица 6. Результаты иерархического регрессионного анализа ($N = 1142$)

Предикторы	Удовольствие	Смысл	Усилие	Пустота
Шаг 1, ΔR^2	.01**	.03***	.00	.05***
Должность: служащие	.09**	.12***	.04	-.18***
Должность: менеджеры	.09**	.16***	.06	-.18***
Шаг 2, ΔR^2	.15***	.25***	.10***	.17***
Должность: служащие	.04	.05	-.02	-.14***
Должность: менеджеры	.03	.09**	-.01	-.15***
Загрузка работой	.01	.03	.14***	.03
Принятие решений	.12***	.12***	.17***	-.16***
Ясность роли	.03	.19***	.03	-.12***
Сложность работы	.04	-.04	.09*	.09**
Ролевой конфликт	-.28***	-.23***	-.05	.24***
Возможности выбора	.12***	.11***	-.07*	-.02
Поддержка руководителя	.17***	.13***	.05	-.06
Поддержка коллег	.00	.06	.05	-.07

Примечание: приведены стандартизованные коэффициенты регрессии, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

Переживания осмысленности и удовольствия от выполняемой деятельности в процессе работы были более характерны для служащих и руководителей, по сравнению с рабочими, а чувство пустоты — напротив, для сотрудников на рабочих должностях. Наиболее существенными предикторами переживаний на работе при контроле должности оказались ясность роли и отсутствие ролевого конфликта, связанные с удовольствием и осмысленностью, а также обратно связанные с пустотой. Наличие возможностей выбора и принятия решений в процессе деятельности, а также поддержки руководителя были значимыми предикторами переживаний удовольствия и осмысленности выполняемой деятельности. Переживание усилия было связано с загрузкой работой, её сложностью и наличием принятия решений, а также нехваткой возможностей выбора.

Значимыми оказались также взаимодействия некоторых условий работы с должностью, введённые на третьем шаге регрессии. Так, по сравнению с рабочими, для менеджеров наличие выбора оказалось более мощным предиктором удовольствия ($\beta = .28, p < .05$), ясность роли — более мощным предиктором осмысленности ($\beta = .45, p < .001$) и отсутствия пустоты ($\beta = -.60, p < .001$). У служащих, по сравнению с рабочими, отсутствие ролевого конфликта оказалось более мощным предиктором удовольствия ($\beta = -.28, p < .01$) и осмысленности ($\beta = -.19, p < .05$) деятельности.

Индивидуальные различия в комбинациях переживаний в трудовой деятельности

Для изучения типичных комбинаций состояний в процессе трудовой деятельности мы использовали иерархический кластерный анализ (метод Уорда с квадратической Евклидовой метрикой) на стандартизованных в z -оценки баллах по четырём шкалам методики ДПД. На основе анализа дерева кластеризации и излома на графике прироста в доле объяснённой дисперсии была выбрана модель из четырёх кластеров. Профили полученных кластеров представлены на Рис. 4.

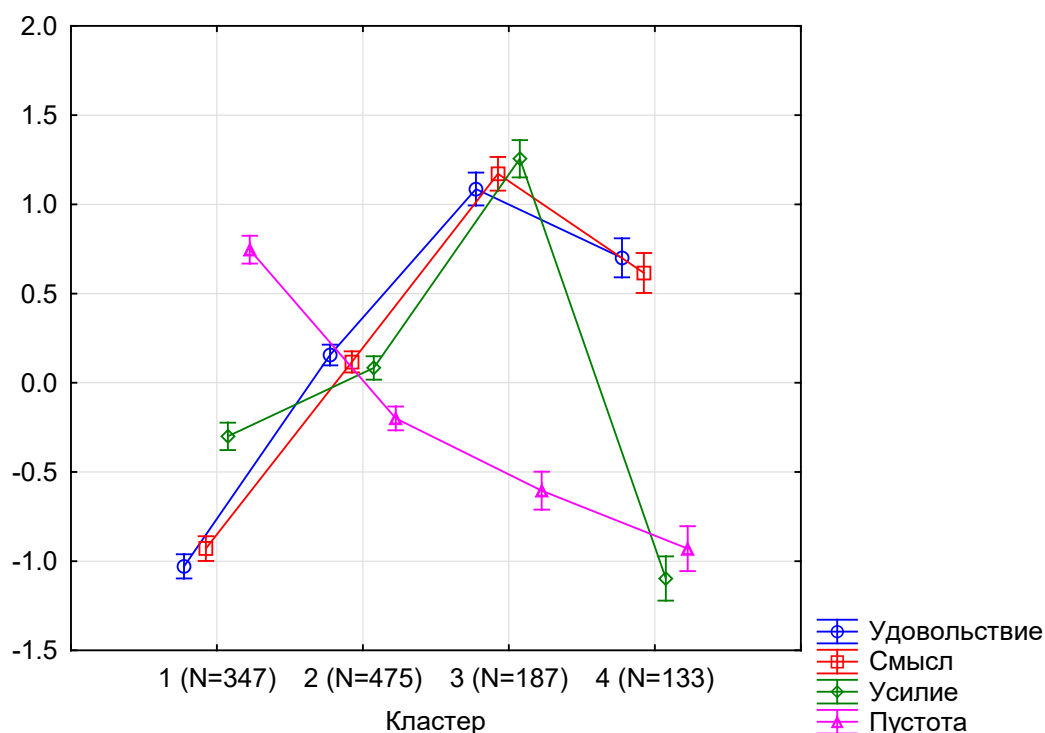


Рисунок 4. Профили полученных кластеров (в z-оценках; средние с 95% доверительным интервалом)

Кластер 1 (30.4% выборки) включает респондентов с высоким уровнем переживания пустоты, близким к среднему уровню усилия и крайне низкими баллами по удовольствию и смыслу. Труд переживается этими респондентами как пустое занятие, требующее усилий, но не приносящее удовлетворения. Эта картина свидетельствует о неблагополучии. Кластер 2 (41.6% выборки) демонстрирует близкие к средним баллы по шкалам удовольствия, смысла и усилия и баллы немного ниже средних по шкале пустоты. Эти респонденты не обнаруживают выраженных особенностей в переживании процесса трудовой деятельности; их переживание более труда можно описать словом «нормально».

Более дифференцированную картину демонстрируют две последних группы. Респонденты кластера 3 (16.4% выборки) сообщают о крайне высоких уровнях переживания удовольствия, смысла и усилия в сочетании с довольно низким уровнем пустоты. Это картина активной вовлечённости в процесс труда, требующей усилий. Респонденты кластера 4 (11.6% выборки) демонстрируют довольно высокие уровни переживания удовольствия и смысла в сочетании с крайне низкими показателями усилия и пустоты. Эта картина наиболее близка к переживанию потока, характеризующемуся отсутствием субъективного ощущения затрат усилий (при высоком объективном уровне их задействования в деятельности).

Для сравнения полученных кластеров по показателям других методик был использован однофакторный дисперсионный анализ с последующим расчётом критерия HSD Тьюки для попарного сравнения групп. Для сравнения выраженности различий по разным шкалам был использован показатель размера эффекта *эта-квадрат*, отражающий долю межгрупповой дисперсии в общей дисперсии каждой переменной. Результаты представлены в Табл. 7.

Наиболее мощными оказались различия между кластерами по показателям автономной мотивации, увлечённости работой и удовлетворённости работой. Различия по другим переменным продемонстрировали более слабые, но также статистически достоверные эффекты.

Таблица 7. Средние по четырём кластерам и результаты однофакторного дисперсионного анализа.

Шкала	Среднее в кластере, z				Размер эффекта η^2
	1	2	3	4	
Удовольствие	-1.03	0.16	1.09	0.70	.59***
Смысл	-0.93	0.12	1.17	0.62	.55***
Усилие	-0.30	0.08	1.26	-1.10	.45***
Пустота	0.75	-0.20	-0.60	-0.93	.38***
Удовлетворённость жизнью	-0.44	0.11	0.31	0.25	.09***
Баланс аффекта	-0.99	0.10	0.74	0.97	.21***
Удовлетворённость работой	-0.78	0.19	0.77	0.49	.35***
Самооценка эффективности	-0.44	0.10	0.49	0.41	.14***
Увлечённость работой	-0.84	0.24	0.72	0.51	.39***
Эмоциональное истощение	0.62	-0.11	-0.41	-0.66	.21***
Внутренняя мотивация	-0.93	0.23	0.91	0.63	.47***
Интегрированная регуляция	-0.84	0.20	0.86	0.46	.38***
Идентифицированная регуляция	-0.76	0.15	0.78	0.49	.33***
Интроецированная регуляция	-0.33	0.08	0.54	0.07	.09***
Экстернальная регуляция	0.31	-0.05	-0.13	-0.39	.05***
Амотивация	0.34	-0.08	-0.26	-0.34	.06***
Загрузка работой	-0.01	-0.02	0.20	-0.09	.01*
Принятие решений	-0.13	0.01	0.39	0.11	.03***
Ясность роли	-0.30	0.14	0.31	0.43	.08***
Сложность работы	0.10	-0.04	0.02	-0.35	.02***
Ролевой конфликт	0.46	-0.08	-0.24	-0.45	.10***
Возможности выбора	-0.15	0.08	0.02	0.06	.01**
Поддержка руководителя	-0.40	0.10	0.36	0.30	.09***
Поддержка коллег	-0.30	0.06	0.39	0.29	.07***

Кластер 1, демонстрирующий картину пустоты и бессмысленного усилия, статистически достоверно отличался от каждого из трёх остальных кластеров по всем мотивационным переменным, показателям благополучия и самооценке эффективности ($p < 0.001$). Респонденты этого кластера демонстрируют непродуктивную картину преобладания контролируемой мотивации над автономной (в сырых баллах в профиле этой группы наиболее высок показатель экстернальной регуляции, отражающий переживание работы как вынужденной деятельности, которая осуществляется ради денег). По сравнению с другими группами, работа этих респондентов в меньшей степени связана с принятием решений и имеет относительно низкий уровень автономии в сочетании с выраженным ролевым конфликтом и низким уровнем поддержки как от руководителя, так и от коллег.

Кластер 2 не обладает ярко выраженными особенностями ни по одной из переменных, включённых в исследование. По показателям благополучия и соотношения автономной мотивации с контролируемой эта группа демонстрирует более позитивную картину по сравнению с кластером 1, но менее позитивную, по сравнению с кластерами 3 и 4. Эта наиболее многочисленная группа сотрудников демонстрирует картину умеренного благополучия.

Кластеры 3 и 4, отличающиеся главным образом, по степени переживания усилия, демонстрируют более высокие показатели благополучия и автономной мотивации, по

сравнению с первыми двумя группами. В профиле кластера 3 показатели автономной мотивации и интроецированной регуляции более высоки, чем у кластера 4 ($p < 0.001$), а показатели экстернальной регуляции и амотивации не отличаются. Эти две группы не различаются между собой по показателям удовлетворённости жизнью, баланса аффекта и оценке собственной эффективности, однако респонденты кластера 3 сообщают о более высоких показателях удовлетворённости работой ($p < 0.01$) и увлечённости работой ($p = 0.05$) в сочетании с более высокими показателями эмоционального истощения ($p = 0.06$). Респонденты кластера 3 также сообщают о более высокой нагрузке работой ($p < 0.05$), необходимости принятия решений ($p < 0.05$) и сложности выполняемой деятельности ($p < 0.01$), по сравнению с респондентами кластера 4.

Мы также сравнили кластеры по демографическим переменным. Наиболее выраженными оказались различия в должностном статусе ($\chi^2(3)=32.71$, размер эффекта V Крамера составил 0.17). Доля рабочих была наиболее высокой в кластере 1 (62.5% против 45.5%, 49.2% 42.1% в кластерах 2, 3 и 4, соответственно); доля служащих была более высокой в кластерах 4 и 2 (36.8% и 34.7%), по сравнению с кластерами 1 и 3 (24.2% и 27.8%); доля менеджеров была наиболее низкой в кластере 1 (13.3%) и примерно одинаковой в группах 2 (19.8%), 3 (23.0%) и 4 (21.1%). Более слабые различия по полу, возрасту и образованию объяснялись различиями в должностном статусе. По уровню семейного дохода (критерий Краскала–Уоллиса $p < 0.001$) группа 1 статистически достоверно отличалась от остальных групп (непараметрический *post-hoc* тест, $p < 0.001$), которые не различались между собой.

Обсуждение результатов

Полученные результаты свидетельствуют о достаточно высоких психометрических характеристиках методики как исследовательского инструмента. Конфирматорный факторный анализ подтвердил теоретически ожидаемую структуру методики ДПД, а показатели надёжности оказались достаточно высокими. Более низкие значения альфа-коэффициента Кронбаха в сравнении с значениями коэффициента надёжности Райкова, опирающегося на латентную факторную модель, объяснимы небольшим объёмом шкал (по три пункта). Коэффициент Райкова обладает более высокой точностью, по сравнению с альфа-коэффициентом, значения которого лежат ближе к нижней границе доверительного интервала для показателя надёжности (Sijtsma, 2009).

С помощью регрессионного анализа был изучен специфический вклад отдельных компонентов переживания в дисперсию показателей благополучия на работе и эффективности трудовой деятельности. Переживания удовольствия и осмысленности вносят независимый и в большинстве случаев сопоставимый вклад в показатели благополучия, а усилие демонстрирует амбивалентный характер: оно коррелирует с показателями благополучия, но в регрессионной модели, как правило, не вносит в них уникального вклада. Этот результат свидетельствует о том, что усилие связано с благополучием лишь тогда, когда усилие выступает осмысленным и приносит удовольствие. Усилие же без смысла и удовольствия связано с негативными эмоциями. Переживание пустоты также оказывается значимым предиктором неблагополучия: это говорит или о его феноменологической качественной специфике для респондентов или о выраженности различных стилей ответа (поскольку в отсутствие обратных пунктов, эта шкала выступает «обратной» по отношению к трём остальным).

Проведённый анализ характера связей переживаний в деятельности с индикаторами мотивации в рамках теории самодетерминации показывает, что переживания удовольствия и смысла можно считать индикаторами автономной мотивации в силу тесных связей и фено-

менологического соответствия этих конструктов. В то же время, за переживанием усилия может стоять как автономная, так и контролируемая мотивация, а переживание пустоты может отражать как недостаток автономной мотивации, так и выраженность контролируемой мотивации.

Мы изучили связи переживаний в деятельности с особенностями выполняемой работы (ресурсы и требования работы, при контроле должностного статуса). Служащие и менеджеры переживают больше удовольствия и осмысленности и меньше пустоты в связи с выполняемой работой. Независимо от должности, наиболее мощными предикторами оптимального переживания выступают ясность роли и ролевой конфликт, а также наличие автономии в работе (возможностей выбора способов и порядка её выполнения) и поддержки руководителя. Автономия оказывается более важным предиктором удовольствия у менеджеров, по сравнению с рабочими и служащими, что соответствует содержанию управленческих функций. Ясность роли и отсутствие ролевого конфликта более тесно связаны с удовольствием и смыслом деятельности у менеджеров и служащих, чем у рабочих, деятельность которых более чётко регламентирована и структурирована извне. В целом, эти результаты свидетельствуют о том, что структурированная рабочая среда может выступать необходимым условием для формирования внутренней мотивации, что соответствует результатам, полученным в рамках теории самодетерминации на материале учебной деятельности (Sierens, Vansteenkiste, Goossens, Soenens, Dochy, 2009), а также соотносится с положением теории потока о вкладе ясности целей в переживание потока (Чиксентмихайи, 2011). Полученные нелинейные связи показателей оптимального переживания (смысла, удовольствия и пустоты) со сложностью работы и рабочей нагрузкой соответствуют идее теории потока о важности баланса требований и способностей (там же) и свидетельствуют о валидности шкал методики ДПД.

Мы дополнили анализ по переменным с использованием личностно-ориентированной стратегии анализа (Magnusson, 1998), которая дала дополнительные данные, соответствующие теоретическим положениям комбинаторной модели. Профили кластеров подтверждают данные корреляционного анализа и свидетельствуют о том, что в контексте трудовой деятельности осмысленность и удовольствие, как правило, сопутствуют друг другу, однако могут сопровождаться или не сопровождаться переживанием усилия (в соответствии с положениями теории потока, согласно которым при *объективно* высоких затратах ресурсов *субъективно* состояние потока воспринимается как без-усильное — Чиксентмихайи, 2011; Dormashev, 2010). Респонденты, входящие в кластер 3, которые переживают удовольствие и осмысленность работы в сочетании с усилием, демонстрируют наиболее высокий уровень увлечённости работой, хотя их отличия по другим показателям благополучия от кластера 4 не являются статистически достоверными. Судя по профилю ресурсов и требований работы и должностному статусу, респонденты группы 3 заняты объективно более сложной и ресурсоёмкой деятельностью, чем респонденты группы 4. В то же время, несколько более высокая выраженность эмоционального истощения у респондентов группы 3, по сравнению с группой 4, позволяет предположить, что субъективное переживание усилия в некоторых случаях может быть связано с эмоциональным выгоранием или быть симптомом трудоголизма. Можно полагать, что как респонденты кластера 3, так и респонденты кластера 4 часто испытывают в процессе типичной трудовой деятельности переживание потока, однако для понимания особенностей психологических механизмов, стоящих за профилями этих кластеров, необходим лонгитюдный анализ динамики благополучия и производительности труда у респондентов этих групп.

Кластер 1 демонстрирует картину пустоты и бессмысленного усилия; это отчуждённый труд, связанный с утратой смысла выполняемой деятельности (Леонтьев, Осин, 2007; Осин, 2007). Необходимы лонгитюдные исследования для изучения того, как формируется этот профиль неблагополучия: связан ли он с непродуктивным характером мотивации, обусловленным социальным контекстом и объективным содержанием выполняемой деятельности, в соответствии с марксистской концепцией отчуждения, или же экстернальная мотивация формируется со временем в силу непродуктивных условий работы (таких, как ролевой конфликт, отсутствие поддержки и автономии), в соответствии с теорией самодетерминации. Можно предположить, что оба типа процессов имеют место. Судя по выраженности корреляционных связей показателей переживаний в деятельности с показателями семейного дохода, смысл труда, задаваемый объективной социальной ситуацией, играет не меньшую роль в формировании переживания, чем содержание выполняемой деятельности. Именно эта группа сотрудников требует комбинации мер, направленных на повышение психологического и социального благополучия.

О *конвергентной и дискриминантной валидности* методики ДПД свидетельствуют теоретически предсказуемые корреляционные связи её показателей с другими самоотчётными индикаторами позитивного функционирования. Респонденты, сообщаемые о более высокой выраженности компонентов оптимального переживания в процессе работы, демонстрируют более высокие показатели удовлетворённости и увлечённости работой, автономной трудовой мотивации, баланса аффекта, удовлетворённости жизнью и более низкие уровни эмоционального истощения. Это убедительно свидетельствует в пользу валидности показателей оптимального переживания относительно критерия благополучия. Респонденты, сообщаемые о более высоких уровнях оптимального переживания, также более высоко оценивают эффективность собственной трудовой деятельности. Однако, с учётом ограниченной валидности самоотчётного индикатора эффективности, отметим необходимость дополнительных исследований связей переживаний в трудовой деятельности с объективными показателями производительности труда для того, чтобы говорить о валидности индикаторов оптимального переживания относительно критерия результативности. Наконец, для валидации показателей оптимального переживания относительно критерия осмысленности необходимо сравнение групп респондентов, выполняющих сходную по условиям и уровню сложности, но различную по содержанию трудовую деятельность. Эта задача также может быть решена в дальнейших исследованиях.

В целом, полученные результаты хорошо соответствуют теоретическим положениям комбинаторной модели переживаний и свидетельствуют о валидности методики ДПД, операционализирующей эту модель. Методика выглядит коротким и эвристичным исследовательским инструментом, который обладает теоретически ожидаемой структурой, достаточно высокой надёжностью показателей, а также конвергентной и дискриминантной валидностью. Основным достоинством методики выглядит её универсальность: в отличие от контекстно-специфических шкал, утверждения могут быть модифицированы с учётом контекста деятельности, что позволяет легко сопоставлять переживания в различных видах деятельности между собой с опорой на комбинаторную модель.

Хотя методика ДПД разработана нами для исследовательских целей, она может использоваться и для решения диагностических задач в коучинге, для профилактики эмоционального выгорания, в рамках программ развития персонала в организациях. В связи с тем, что эмоциональные переживания в деятельности демонстрируют большой разброс в зависимости от содержания и условий выполняемой деятельности, при диагностическом применении методики мы рекомендуем использовать локальные нормы, полученные в рамках конкрет-

ной компании для сотрудников, работающих на той или иной должности. Индивидуальные стандартизированные баллы (z -оценки) по четырём шкалам могут быть затем сопоставлены с профилями, полученными нами выше с помощью кластерного анализа, или процедура кластерного анализа может быть воспроизведена на новом наборе данных.

Благодарности

Статья подготовлена при поддержке РФФ, проект № 16-18-10439 «Системно-динамический анализ регуляции деятельности». Второй автор выражает огромную благодарность М. Чиксентмихайи и Дж. Накамуре, без участия которых модель переживаний в деятельности вряд ли бы возникла. Мы благодарим Татьяну Иванову за организацию сбора данных исследования.

Литература

- Василюк, Ф. Е. (2005). *Переживание и молитва: опыт общепсихологического исследования*. М.: Смысл.
- Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. (2008). *Синдром выгорания: диагностика и профилактика*. СПб: Питер.
- Иванова, Т. Ю. (2016). *Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия*: дисс. ... канд. психол. н. М.: МГУ.
- Иванова, Т. Ю., Рассказова, Е. И., Осин, Е. Н. (2012). Структура и диагностика удовлетворённости трудом: разработка и апробация методик. *Организационная психология*, 2(3), 2–15.
- Кутузова, Д. А. (2006). *Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога*: дис. ... канд. психол. наук. М.: МГУ.
- Леонтьев, Д. А. Переживания, сопровождающие деятельность, и их диагностика (2015). В сб.: Н. А. Батулин (Ред.). *Современная психодиагностика России. Преодоление кризиса. Сборник материалов III Всероссийской конференции по психологической диагностике 9-11 сентября 2015 г. Т. 1* (175–179). Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ.
- Леонтьев, Д. А. (2016). Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал. *Сибирский психологический журнал*, 4(62), 18–37.
- Осин, Е. Н. (2007). *Смыслоутрата как переживание отчуждения: структура и диагностика*. Дисс... канд. психол. н. М.: 2007.
- Осин, Е. Н. (2012). Измерение позитивных и негативных эмоций: разработка русскоязычного аналога методики PANAS. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 9(4), 91–110.
- Осин, Е. Н., Иванова, Т. Ю., Гордеева, Т. О. (2013). Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций. *Организационная психология*, 3(1), 8–29.
- Осин, Е. Н., Леонтьев, Д. А. (2007). Смыслоутрата и отчуждение. *Культурно-историческая психология*, 4, 68–77.
- Осин, Е. Н., Леонтьев, Д. А. (2008). Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия. В сб.: *Материалы III Всероссийского социологического конгресса*. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов.
- Чиксентмихайи, М. (2011). *Поток: психология оптимального переживания*. М.: Смысл; Альпина Нон-Фикшн.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. 2nd Ed. N. Y.: Guilford Press.

- Csikszentmihalyi, M. (1982). Toward a psychology of optimal experience. In: L. Wheeler (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology*. Vol. 2.
- Csikszentmihalyi, M. (1988). The flow experience and its significance for human psychology In: M. Csikszentmihalyi, I. S. Csikszentmihalyi (Eds.). *Optimal Experience: Psychological studies of flow in consciousness* (15–35). Cambridge: Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M., Nakamura, J. (1999). Emerging goals and the self-regulation of behavior. In: R. S. Wyer (Ed.). *Advances in social cognition. Vol. 12. Perspectives on behavioral self-regulation* (107–118). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Csikszentmihalyi, M., Nakamura, J. (2002). The Concept of Flow. In: C. R. Snyder, S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of Positive Psychology* (89–105). Oxford: Oxford University Press.
- Csikszentmihalyi, M., Nakamura, J. (2010). Effortless attention in everyday life: A systematic phenomenology. In: B. B. Bruya (Ed.). *Effortless Attention: A New Perspective on Attention and Action* (179–190). Cambridge, MA: MIT Press.
- Dormashev, Yu. B. (2010). Flow Experience Explained on the Grounds of Activity Approach to Attention. In: B. B. Bruya (Ed.). *Effortless Attention: A New Perspective on Attention and Action* (287–334). Cambridge, MA: MIT Press.
- Magnusson, D. (1998). The logic and implications of a person-oriented approach. In: R. B. Cairns, L. Bergman, J. Kagan (Eds.). *Methods and models for studying the individual* (33-64). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nakamura, J. (2002). *Sustaining engagement: continuity and change into later life*. Dissert... Chicago, IL.
- Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. (2003). The Construction of Meaning Through Vital Engagement. In: C. L. M. Keyes, J. Haidt (Eds.). *Flourishing positive psychology and the life well-lived* (83–104). Washington DC: APA.
- Sierens, E., Vansteenkiste, M., Goossens, L., Soenens, B., & Dochy, F. (2009). The synergistic relationship of perceived autonomy support and structure in the prediction of self-regulated learning. *British Journal of Educational Psychology*, 79(1), 57–68.
- Sijtsma, K. (2009). On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. *Psychometrika*, 74(1), 107–120.

Приложение

Бланк методики диагностики переживаний в профессиональной деятельности

Перед Вами утверждения, которые описывают Ваши ощущения в процессе работы. Пожалуйста, оцените, насколько часто Вы испытываете эти переживания, используя шкалу от 1 до 6:

1	2	3	4	5	6
почти никогда	редко	довольно редко	довольно часто	часто	почти всегда

Насколько это соответствует Вам?

1. Работа доставляет мне удовольствие	1	2	3	4	5	6
2. Я знаю, ради чего я работаю	1	2	3	4	5	6
3. Работая, я испытываю радость	1	2	3	4	5	6
4. Мне приходится постараться, чтобы сделать то, что нужно на работе	1	2	3	4	5	6
5. Во время работы я не испытываю никаких чувств	1	2	3	4	5	6
6. Занимаясь работой, я прилагаю немало сил	1	2	3	4	5	6
7. Я наслаждаюсь работой	1	2	3	4	5	6
8. Мне скучно заниматься работой	1	2	3	4	5	6
9. То, что я делаю на работе, наполнено для меня смыслом	1	2	3	4	5	6
10. Работа требует от меня напряжения	1	2	3	4	5	6
11. Во время работы я ощущаю пустоту	1	2	3	4	5	6
12. Работа связана с тем, что для меня важно	1	2	3	4	5	6

Показатель удовольствия — средний балл по пунктам 1, 3, 7; показатель смысла — средний балл по пунктам 2, 9, 12; показатель усилия — средний балл по пунктам 4, 6, 10; показатель пустоты — средний балл по пунктам 5, 8, 11.



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Assessment of subjective experiences at work: Validation of an instrument

Evgeny N. OSIN

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Dmitry A. LEONTIEV

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Abstract. The paper presents a new psychometric instrument, Experiences in Activity Questionnaire (EAQ) based on combinatorial model of optimal experience created by the second author. The 12-item questionnaire includes four scales measuring the subjective experiences of pleasure, meaning, effort, and void within a specific activity. We present the results of validation of this instrument in a cross-sectional study using a sample of Russian production enterprise employees ($N = 1142$) of different levels. Confirmatory factor analysis supported the theoretically expected structure of the instrument, whose scale exhibited acceptable reliability ($\alpha = 0.70-0.92$; $\rho = 0.84-0.90$) and theoretically expected associations with indicators of life satisfaction, job satisfaction, affect balance at work, work engagement, emotional exhaustion, and self-reported work performance. The experiences of pleasure, meaning, and effort showed stronger associations with autonomous work motivation, whereas the experience of void was more strongly related to controlled work motivation. The associations of job demands and resources with work experiences showed that optimal experience was mainly predicted by role clarity, absence of role conflict, autonomy at work, and support from supervisor. Using cluster analysis, we found four typical patterns of experiences at work with distinct profiles on other variables. Respondents with a combination of high levels of pleasure, effort, and meaning with low levels of void showed the highest levels of work well-being and performance. A negative experience profile (meaningless and unpleasant effort, void) was mostly characteristic of blue-collar employees who reported low levels of family income. The findings are in line with the predictions of the combinatorial model and support the validity of EAQ, which can be used for research, as well as diagnostic purposes.

Keywords: pleasure, effort, meaning, psychological well-being of employees, professional activity, alienation.

References

- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. 2nd Ed. N. Y.: Guilford Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1982). Toward a psychology of optimal experience. In: L. Wheeler (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology*. Vol. 2.
- Csikszentmihalyi, M. (1988). The flow experience and its significance for human psychology In: M. Csikszentmihalyi, I.S. Csikszentmihalyi (Eds.). *Optimal Experience: Psychological studies of flow in consciousness* (15–35). Cambridge: Cambridge University Press.

- Csikszentmihalyi, M. (2011). *Potok: psikhologiya optimal'nogo perezhivaniya* [Flow: The psychology of optimal experience]. Moscow: Smysl, Alpina Non-Fikshn.
- Csikszentmihalyi, M., Nakamura, J. (1999). Emerging goals and the self-regulation of behavior. In: R. S. Wyer (Ed.). *Advances in social cognition. Vol. 12. Perspectives on behavioral self-regulation* (107–118). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Csikszentmihalyi, M., Nakamura, J. (2002). The Concept of Flow. In: C. R. Snyder, S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of Positive Psychology* (89–105). Oxford: Oxford University Press.
- Csikszentmihalyi, M., Nakamura, J. (2010). Effortless attention in everyday life: A systematic phenomenology. In: B. B. Bruya (Ed.). *Effortless Attention: A New Perspective on Attention and Action* (179–190). Cambridge, MA: MIT Press.
- Dormashev, Yu. B. (2010). Flow Experience Explained on the Grounds of Activity Approach to Attention. In: B. B. Bruya (Ed.). *Effortless Attention: A New Perspective on Attention and Action* (287–334). Cambridge, MA: MIT Press, 2010.
- Ivanova, T. Y. (2016). *Funkcionalnaya rol' lichnostnykh resursov v obespechenii psikhologicheskogo blagopoluchiya* [The functional role of personality resources in supporting psychological well-being]. Cand. Sc. Thesis. Moscow: Moscow State University.
- Ivanova, T. Y., Rasskazova, E. I., Osin, E. N. (2012). *Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom: razrabotka i aprobatsiya metodiki* [Structure and assessment of job satisfaction: development and validation of a measure]. *Organizational Psychology*, 2(3), 2–15.
- Kutuzova, D. A. (2006). *Organizatsiya deyatelnosti i stil' samoregulyatsii kak factory professional'nogo vygoraniya pedagoga-psikhologa* [Organization of activity and self-regulation style as factors of professional burnout in teachers cum psychologists]. Cand. Sc. Thesis. Moscow: Moscow State University.
- Leontiev, D. A. (2015). *Perezhivaniya, soprovozhdayushie deyatelnost' i ih diagnostika* [Experiences accompanying an activity and their assessment]. In: N. A. Baturin (Ed.). *Sovremennaya psihodiagnostika Rossii: Preodolenie krizisa. Sbornik materialov III Vserossiiskoi konferencii po psikhologicheskoi diagnostike 9–11 sentyabrya 2015 g.* [Contemporary psychological assessment in Russia: Overcoming the crisis. Proceedings of the 3rd Russian conferece on psychological assessment, September 9–11, 2015] Vol. 1 (175–179). Chelyabinsk: Izdat. centr YuUrGU.
- Leontiev, D. A. (2016). *Samoregulyatsiya, resursy i lichnostnyi potencial* [Self-regulation, resources, and personality potential]. *Siberian Psychological Journal*, 4(62), 18–37.
- Magnusson, D. (1998). The logic and implications of a person-oriented approach. In: R. B. Cairns, L. Bergman, & J. Kagan (Eds.). *Methods and models for studying the individual* (33–64). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nakamura, J. (2002). *Sustaining engagement: continuity and change into later life*. Dissert... Chicago, IL.
- Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. (2003). The Construction of Meaning Through Vital Engagement. In: C. L. M. Keyes, J. Haidt (Eds.). *Flourishing positive psychology and the life well-lived* (83–104). Washington DC: APA.
- Osin, E. N. (2007). *Smysloutrata kak perezhivvanie otchuzhdeniya: Struktura i diagnostika* [Loss of meaning as experienced alienation: Structure and assessment]. Cand. Sc. Thesis. Moscow: Moscow State University.
- Osin, E. N. (2012). *Izmerenie pozitivnykh i negativnykh emotsii: razrabotka russkoyazychnogo analoga metodiki PANAS* [Measuring Positive and Negative Affect: Development of a Russian-language Analogue of PANAS]. *Psychology. Journal of Higher School of Economics*, 9(4), 91–110.
- Osin, E. N., & Leontiev, D. A. (2008). *Aprobatsiya russkoyazychnykh versii dvukh shkal ekspress-ocenki subyektivnogo blagopoluchiya* [Russian-language validation of two brief subjective well-being scales]. In: *Materialy III Vserossiiskogo sociologicheskogo kongressa* [Proceedings of the 3rd

- Russian Congress on Sociology] (ISBN 978-6-89697-157-3). Moscow: Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences; Russian Sociological Society. Retrieved from: http://www.isras.ru/abstract_bank/1210190841.pdf
- Osin, E. N., Ivanova, T. Y., Gordeeva, T. O. (2013). Avtonomnaya i kontroliruemaya professional'naya motivatsiya kak prediktory sub"ektivnogo blagopoluchiya u sotrudnikov rossiyskikh organizatsiy [Autonomous and controlled professional motivation predict subjective well-being in Russian employees]. *Organizational Psychology*, 3(1), 8–29.
- Osin, E. N., Leontiev, D. A. (2007). Smysloutrata i otchuzhdenie [Estrangement and Loss of Meaning]. *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya*, 3(4), 68–77.
- Sierens, E., Vansteenkiste, M., Goossens, L., Soenens, B., & Dochy, F. (2009). The synergistic relationship of perceived autonomy support and structure in the prediction of self-regulated learning. *British Journal of Educational Psychology*, 79(1), 57–68.
- Sijtsma, K. (2009). On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. *Psychometrika*, 74(1), 107–120.
- Vasilyuk, F. E. (2005). *Perezhivanie i molitva: opyt obshepsikhologicheskogo issledovaniya* [Experiencing and prayer: An essay in general psychological study]. Moscow: Smysl.
- Vodopyanova, N. E., Starchenkova, E. S. (2008). *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika* [Burnout syndrome: Assessment and prophylaxis]. 2nd Ed. SPb: Piter.