УДК 316.6

DOI: 10.18384/2310-7235-2021-1-97-106

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМ УРОВНЕМ ЛОЯЛЬНОСТИ К ОРГАНИЗАЦИИ

Кузнецова Д. А.¹, Касиян М. М.²

¹ Вологодский институт права и экономики

160002, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Щетинина, д. 2, Российская Федерация

² ФКУ Исправительная колония №25 УФСИН России по Республике Коми

167028, г. Сыктывкар, п. Верхний Чов, Российская Федерация

Аннотация

Цель. Описание исследования психологического благополучия сотрудников с различным уровнем лояльности к организации.

Процедура и методы. В статье проанализированы подходы к определению психологического благополучия и лояльности к организации, приведены результаты собственного исследования. При проведении исследования использованы методы опроса, сравнения, интерпретации результатов и статистического анализа.

Результаты. В результате исследования, проведенного на сотрудниках исправительной колонии, выявлено, что большая часть сотрудников имеет низкий уровень лояльности к организации. Описаны особенности психологического благополучия сотрудников с разным уровнем лояльности. Статистически значимой связи между психологическим благополучием и лояльностью к организации не выявлено, различия между сотрудниками с разным уровнем лояльности существуют.

Теоретическая и/или практическая значимость. Исследование обозначило проблему в сфере отношения сотрудников к своему учреждению, результаты могут использоваться пенитенциарными психологами для поднятия престижа и улучшения сферы деятельности уголовно-исполнительной системы, повышения работоспособности и ответственности сотрудников за свою деятельность.

Ключевые слова: психологическое благополучие, лояльность к организации, уровень лояльности, сотрудники уголовно-исполнительной системы

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF EMPLOYEES WITH DIFFERENT LEVELS OF LOYALTY TO THE ORGANIZATION

D. Kuznetsova¹, M. Kasiyan²

¹ Vologda Institute of Law and Economics

2, Schetinina ul., Vologda region, Vologda 160002, Russian Federation

² Federal Correctional facility Penal colony N 25 of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Komi Republic

Verkhny Chov, Syktyvkar 167028, Russian Federation

Abstract

Aim. Description of the study of psychological well-being of employees with different levels of loyalty to the organization.

© CC BY Кузнецова Д. А., Касиян М. М., 2021.

Methodology. The article analyzes approaches to determining psychological well-being and loyalty to the organization and presents the results of the authors' own research. During the research the methods of survey, comparison, interpretation of results and statistical analysis were used.

Results. As a result of the research conducted on the employees of the correctional colony it was revealed that most of them have a low level of loyalty to the organization. The features of the psychological well-being of employees with different levels of loyalty are described. Statistically significant relationship between psychological well-being and loyalty to the organization hasn't been found out, differences between employees with different levels of loyalty have been stated.

Research implications. The study identified a problem in the attitude of employees to their institution, the results can be used by prison psychologists to raise the prestige and improve the sphere of activity of the penal system, increase the efficiency and responsibility of employees for their activities.

Keywords: psychological well-being, loyalty to the organization, level of loyalty, employees of the penal system

Введение

В современном обществе успех той или иной организации связан не столько с уровнем развития её технической стороны, сколько с потенциалом человеческих ресурсов, с возможностями её работников. При этом всё большее внимание в современных организациях уделяется повышению корпоративной культуры, принятию сотрудниками своей организации и желания работать в ней.

Лояльность персонала – это феномен, который характеризует доброжелательные, уважительные взаимоотношения сотрудника с внутренней и внешней средой организации, определяет степень принятия и одобрения целей, задач, мотивов организации, а также стремление соблюдать предписанные нормы и правила внутри неё [1, с. 24].

Результатом низкой лояльности к организации могут стать такие негативные явления, как: высокая текучесть кадров; снижение результативности труда; высокий абсентеизм; низкое качество выпускаемой продукции / услуг; нежелание персонала развиваться и повышать свою квалификацию, сопротивление инновациям и т. п. По нашему мнению, одним из факторов, обуславливающих данные процессы, является психологическое неблагополучие. Чем выше показатель благополучия, тем лучше относится сотрудник к организации, старается эффективнее выполнять свою работу, верен

своему делу, и хочет добиться высот в карьере, трудиться на благо своей организации. За рубежом интерес психологов к лояльности сотрудников и организационной приверженности сохраняется продолжительное время [8; 9], всё больше исследований в этом направлении и отечественных психологов.

В настоящее время достаточно много обзоров, посвящённых изучению психологического благополучия, зарубежных и отечественных психологов [3; 4; 5; 6]. Авторы подчёркивают разнообразие терминов, определяющих круг феноменов, относящихся к психологическому благополучию, возможность их синонимичного использования.

В контекст термина «психологическое благополучие» авторы относят разные концепты. Так, например, Л. В. Куликов определяет психологическое благополучие как «слаженность психических процессов и функций, ощущение целостности, внутреннего равновесия» [2, с. 480]. П. П. Фесенко и Т. Д. Шевеленкова рассматривают психологическое благополучие в качестве целостного переживания, которое выражается в субъективном ощущении счастья, удовлетворённости собой и собственной жизнью и связано с базовыми человеческими ценностями и потребностями [7].

В нашем исследовании мы опираемся на модель психологического благополучия, разработанную К. Рифф, которая на

её основе создала опросник, позволяющий определить выраженность основных составляющих психологического благополучия. Такими компонентами выступают: положительная оценка себя и своего прошлого; ощущение постоянного роста и развития как личности; наличие целей и целеустремлённость; наличие положительных отношений с окружающими; владение коммуникативными качествами; чувство самодетерминации. Психологическое благополучие К. Рифф определяет как базовый субъективный конструкт, отражающий восприятие и оценку своего функционирования с точки зрения вершины потенциальных возможностей человека [5, с. 162].

Организация исследования

С целью изучения взаимосвязи психологического благополучия сотрудников исправительного учреждения и их лояльности к организации, нами было организовано исследование на базе ФКУ ИК-1 России по Республике Коми, в котором приняли участие 60 сотрудников в возрасте от 25 до 40 лет.

Для изучения лояльности сотрудников к учреждению и их психологического благополучия использовались следующие методики: «Шкала психологического благополучия» К. Рифф; «Оценка лояльности сотрудника к организации» Л. Г. Почебут, О. Е. Королёвой; «Оценка доминирующего психического состояния» Л. В. Куликова; «Шкала удовлетворённости работой» В. А. Розановой.

Лояльность сотрудников к организации

По результатам методики «Оценка лояльности сотрудника к организации» Л. Г. Почебут, О. Е. Королёвой выделены три группы сотрудников с разным уровнем лояльности, которые сравнивались между собой по другим методикам.

У 63% сотрудников из выборки исследования низкий уровень лояльности

к организации, а это показывает, что они относятся к ней не совсем доброжелательно, не всегда разделяют цели и ценности организации, могут обладать сниженной мотивацией, проявлять неуважение к начальству своей рабочей организации, безответственно относиться к своим профессиональным обязанностям.

Средний уровень лояльности сотрудника (20% выборки) предполагает в большей или меньшей степени соблюдение (стремление соблюдать) человеком правовых и моральных норм, принятых в организации, в которой он работает, корректное отношение человека к своей организации. Сотрудник старается быть верным целям, ценностям, направленности деятельности организации, работает на пользу организации, в её интересах. Данный сотрудник будет старательно выполнять свои обязанности, но одновременно может мысленно относиться с негативом к работе, к начальству, к самой организации. Несмотря на это, для него важно рабочее место, и поэтому он будет верен своей организации.

Отсутствие лояльности (17% выборки) означает безразличное отношение к своей рабочей организации, чаще всего ему сопутствует очень низкая производительность труда.

Сотрудников с высоким уровнем лояльности к организации в нашем исследовании не было выявлено. Можно предположить, что причиной тому могут служить такие факторы, как нервная напряжённость, специфика службы (закрытое учреждение), работа с преступниками, девиантами, лицами, преступившими закон, недовольство медицинским обслуживанием. Имеются также мнения, что эта работа монотонна и неинтересна, многим сотрудникам не нравятся жёсткая субординация и отсутствие возможности проявлять инициативу. Эти данные подтверждаются в ходе проведения личных бесед с сотрудниками, а также результатами исследования психологического климата учреждения.

Психологическое благополучие сотрудников с разным уровнем лояльности к организации

Далее был рассмотрен уровень психологического благополучия сотрудников с различной лояльностью к организации. Данные представлены в таблице 1.

В таблице 1 мы можем наблюдать три сформировавшиеся группы сотрудников: с отсутствием лояльности, с низким уровнем лояльности и со средним уровнем лояльности, в каждой группе представлены показатели уровня психологического благополучия сотрудников в процентном соотношении.

Высокий уровень психологического благополучия в выборке не получил ни один из испытуемых. Это может быть связано с тем, что профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы имеет свою определённую специфику работы. Сотрудники часто сталкиваются с такими психологическими явлениями, как стресс, напряжённость, усталость, нехватка времени на свою личную семейную жизнь. Условия работы очень сильно сказываются на психологическом и физическом состоянии человека.

Низкий балл психологического благополучия характеризует респондента как человека, который испытывает сложности в организации повседневной деятельности, чувствует себя неспособным изменить или улучшить складывающиеся обстоятельства, безразлично относится

к представляющимся возможностям, лишён чувства контроля над происходящим вокруг. Он не ощущает удовлетворения от той жизни, которая есть у него сейчас.

Средний уровень психологического благополучия показывает удовлетворительное психологическое состояние человека, он развивается, стремится к реализации своих жизненных целей, видит смысл в жизни, но тем не менее он не всегда удовлетворён своим психологическим состоянием в жизни.

Как мы видим, несмотря на низкие результаты лояльности сотрудников к исправительному учреждению, наблюдается тенденция к среднему уровню психологического благополучия, что означает более или менее удовлетворительное отношение к своей жизни. Сотрудник имеет негативное отношение к своей организации, не желает следовать её целям, задачам и идеям, но, несмотря на это, его эмоционально-психологическое состояние находится в норме.

С помощью математического метода Манна-Уитни нами был произведён расчёт для оценки различий между показателями психологического благополучия сотрудников с разным уровнем лояльности. Было выявлено, что полученные различия находятся в зоне незначимости.

Тем не менее процент сотрудников, имеющих низкий уровень психологического благополучия, ниже среди тех, кто имеет средний уровень лояльности, чем среди тех, кто имеет низкий уровень ло-

Таблица 1 / Table 1

Показатели психологического благополучия сотрудников с разным уровнем лояльности к организации / Indicators of psychological well-being of employees with different levels of loyalty to the organization

	Низкий уровень благополучия (%)	Средний уровень благополучия (%)
Лояльность отсутствует	10	90
Низкий уровень лояльности	32	68
Средний уровень лояльности	25	75

яльности. Неудовлетворённость своим положением в учреждении, непринятие некоторых её требований способствует снижению общего уровня психологического благополучия. В то же время процент низкого психологического благополучия самый небольшой среди тех, у кого отсутствует лояльность к организации. Это может быть связано с тем, что при полном безразличии к своей организации то, что происходит в рабочее время, человек вытесняет, старается обесценить, себя реализовать в других сферах, где себя будет чувствовать успешным и благополучным, и игнорировать в том числе и негативные оценки, связанные с производственной деятельностью.

**Описание компонентов
психологического благополучия
сотрудников с разным уровнем
лояльности к организации**

Далее мы сравнили удовлетворённость работой (методика «Шкала удовлетворённости работой» В. А. Розановой) сотрудников с разной лояльностью к ИУ, так как этот показатель является составляющей психологического благополучия. Мы предположили, что психологическое состояние человека зависит от того, как он относится к организации, в которой работает, в данном случае к исправительному учреждению. В таблице 2 представлены показатели удовлетворённости тру-

дом сотрудников с различным уровнем лояльности к организации.

В группе сотрудников с отсутствием лояльности отмечается 60% лиц, которые удовлетворены работой, т. е. большинство не имеют претензий к своему месту работы, их устраивают условия работы, заработная плата, рабочий коллектив и общение внутри коллектива, а также они удовлетворены организацией в целом. Те сотрудники, которые вполне удовлетворены работой, составляют 20% (сотрудники довольны своей работой вполне, т. е. в большей степени их устраивает своё место работы), 10% не вполне удовлетворены, 10% не удовлетворены работой вообще. Как видно, тех, кто не удовлетворён работой, меньшинство, сотрудники удовлетворены своей работой, т. е., несмотря на отсутствие лояльности, у сотрудников тем не менее наблюдается положительный фон психологического благополучия. Это может быть связано с уже описанным вытеснением значимости профессиональной деятельности из актуального состояния, признанием за работой удовлетворения только части потребностей («работаю ради денег, а эта составляющая меня вполне удовлетворяет»). Так как, несмотря на отсутствие лояльности к учреждению, сотрудник продолжает свою профессиональную деятельность, у него должна быть сформирована система оценок, которыми он

Таблица 2/ Table 2

Показатели удовлетворённости работой сотрудников с различным уровнем лояльности к организации / Job satisfaction indicators for employees with different levels of loyalty to the organization

	Удовлетворены работой (%)	Вполне удовлетворены работой (%)	Не вполне удовлетворены работой (%)	Не удовлетворены работой (%)
Лояльность отсутствует	60	20	10	10
Низкий уровень лояльности	39	32	24	5
Средний уровень лояльности	50	25	25	0

объясняет необходимость продолжения работы в организации, цели которой он не признаёт. Сотрудник не очень хорошо относится к своей рабочей организации, не признаёт её цели, идеи, но условиями труда, заработной платой и другими показателями труда он удовлетворён вполне.

В группе с низким уровнем лояльности сотрудники скорее удовлетворены своей работой, в группе со средним уровнем лояльности 50% сотрудников удовлетворены работой, вполне удовлетворены (25%), не вполне удовлетворены (25%), не удовлетворены работой (0%), что говорит о принятии своего места работы большинством.

Судя по показателям расчёта Манна-Уитни различия между группами сотрудников с разным уровнем лояльности статистически не значимы. Тем не менее

видно, что среди тех, кто имеет средний уровень лояльности к учреждению, отсутствуют те, кто полностью не удовлетворён работой, большее в сравнении с сотрудниками с низкой лояльностью к исправительному учреждению число лиц, удовлетворённых работой. Это показывает закономерное влияние на удовлетворённость трудом принятия учреждения и его требований, которое обуславливает благополучие сотрудника в профессиональной деятельности.

Из методики «Оценка доминирующего психического состояния» Л. В. Куликова для сравнения показателей нами были взяты шкалы: активность, спокойствие, удовлетворённость, бодрость, тонус, раскованность, устойчивость, положительный образ самого себя. В ходе обработки результатов были получены следующие данные, которые представлены в таблице 3.

Таблица 3/ Table 3

Показатели лояльности сотрудников к организации с различными шкалами психологического благополучия / Indicators of employee loyalty to the organization with different scales of psychological well-being

Шкалы	Уровни	Лояльность отсутствует	Низкий уровень лояльности	Средний уровень лояльности
Шкала «Активность» (%)	Низкий уровень	40	32	21
	Средний уровень	5	39	25
	Высокий уровень	55	29	54
Шкала «Спокойствие» (%)	Низкий уровень	12	0	40
	Средний уровень	50	37	63
	Высокий уровень	38	63	29
Шкала «Удовлетворённость» (%)	Низкий уровень	5	5	10
	Средний уровень	24	32	20
	Высокий уровень	71	63	80
Шкала «Бодрость» (%)	Низкий уровень	0	10	8
	Средний уровень	70	32	42
	Высокий уровень	30	58	50
Шкала «Тонус» (%)	Низкий уровень	0	10	8
	Средний уровень	40	9	50
	Высокий уровень	60	81	42
Шкала «Раскованность» (%)	Низкий уровень	0	11	0
	Средний уровень	0	8	25
	Высокий уровень	100	81	75

Шкалы	Уровни	Лояльность отсутствует	Низкий уровень лояльности	Средний уровень лояльности
Шкала «Устойчивость» (%)	Низкий уровень	70	18	42
	Средний уровень	30	11	58
	Высокий уровень	0	71	0
Шкала «Положительный образ самого себя» (%)	Низкий уровень	10	10	8
	Средний уровень	60	10	8
	Высокий уровень	30	80	84

В рамках данной статьи рассмотрим статистически значимые различия между группами сотрудников с разным уровнем лояльности по шкалам методики, полученные в результате подсчёта с помощью коэффициента Фишера. Статистически значимые различия между группами получились по трём показателям.

По шкале «Тонус» значимо больше сотрудников со средним уровнем лояльности и отсутствием лояльности имеют больше средних значений, чем сотрудники с низким уровнем лояльности ($p < 0,01$). Сотрудники с низким уровнем лояльности имеют больше высоких показателей, чем сотрудники со средним уровнем лояльности ($p < 0,01$). Это говорит о том, что сотрудники с низким уровнем лояльности к организации более активны, собраны во время решения экстренных задач, более готовы к длительным нагрузкам. Возможно, именно эти характеристики позволяют им при общей неудовлетворённости ситуацией на работе сохранять достаточную работоспособность.

По шкале «Устойчивость» значимо больше индивидов с низким уровнем в группе с отсутствием лояльности к организации, чем в других группах; значимо больше сотрудников с высоким уровнем устойчивости в группе с низким уровнем лояльности к исправительному учреждению, чем в других группах ($p < 0,01$). Можно предположить, что сотрудники с отсутствием лояльности к организации вследствие этого имеют неустойчивое эмоциональное состояние. При этом сотрудники с низким уровнем лояльности,

по-видимому, способны контролировать свои эмоции, переключаясь на другие значимые сферы, чтобы иметь возможность сохранять своё благополучие.

Кроме того, сотрудники с низким и средним уровнем лояльности к организации имеют значимо чаще высокий уровень положительного образа самого себя, чем сотрудники с отсутствием лояльности к исправительному учреждению ($p < 0,01$). Возможно, непринятие своего учреждения сказывается на представлении себя, по крайней мере, себя как профессионала, что влияет на создание собственного положительного образа.

С помощью математического метода коэффициента корреляции Спирмена мы посчитали корреляционную связь между показателями «лояльность» и «психологическое благополучие» ($r = 0,162$), а также со всеми шкалами по методике «Оценка доминирующего психического состояния» («Лояльность» – «Активность» $r = 0,068$; «Лояльность» – «Спокойствие» $r = 0,018$; «Лояльность» – «Удовлетворённость» $r = 0,211$; «Лояльность» – «Бодрость» $r = -0,085$; «Лояльность» – «Тонус» $r = -0,122$; «Лояльность» – «Раскованность» $r = 0,084$; «Лояльность» – «Устойчивость» $r = -0,031$; «Лояльность» – «Положительный образ самого себя» $r = -0,062$). Статистически значимых связей между показателями выявлено не было.

Таким образом, несмотря на низкий уровень лояльности к организации (т. е. недобросовестное отношение к организации, игнорирование её интересов и

целей), сотрудники более или менее удовлетворены своей жизнью в целом и собой, имеют цели в жизни, коммуникации с другими людьми, ощущают гармонию в своей жизни и видят в ней смысл.

Заключение

В ходе психодиагностического исследования было выявлено, что взаимосвязь лояльности сотрудников и их психологического благополучия очень низкая. Сотрудники, которые испытывают негативные чувства по отношению к своей рабочей организации, более или менее удовлетворены своей жизнью, поэтому влияния лояльности на психическое состояние личности выявлено не было. Однако стоит обратить внимание на то, что в результате исследования не было выявлено сотрудников с высоким уровнем психологического благополучия, а также сотрудников с высоким уровнем лояльности. Помимо этого, была выявлена группа сотрудников, которые абсолютно не лояльны к организации, при этом имеют средний уровень психологического благополучия. Это говорит о том, что в учреждении у некоторых сотрудников имеются психологические проблемы, связанные с неудовлетворённостью работой и жизнью в целом. Вероятно, причиной подобных состояний может быть психоэмоциональное напряжение из-за тяжёлых условий труда. У сотрудников накапливаются негативные эмоции, переживания, что может приводить к эмоциональному выгоранию, стрессу и депрессивным состояниям.

В связи с этим необходимо оказание сотрудникам психологической помощи, направленной на повышение уровня

психологического благополучия и лояльности к организации. Целесообразным считаем наметить пути и цели дальнейшей работы для решения данной проблемы. Мы думаем, что важно включить в психологическую работу пенитенциарного психолога мероприятия, способствующие повышению уровня лояльности сотрудников и их психологического благополучия, также важно проводить плановую диагностику состояния дел в рабочем коллективе, проводить опросы, в которых сотрудники могут высказывать своё мнение, организовывать активную работу с персоналом. Подобным образом можно улучшить общее отношение сотрудников к организации и повысить их уровень психологического благополучия.

Кроме того, проведённое исследование и полученные результаты имеют практическую, социальную и научную значимость, так как, опираясь на статистику, мы можем наблюдать тенденцию снижения уровня лояльности и психологического благополучия у сотрудников. Продолжение работы по теме может дать возможность изучения проблемы в данной сфере дальше и нахождения способов её решения для поднятия престижа и улучшения сферы деятельности уголовно-исполнительной системы, повышения работоспособности и ответственности сотрудников за свою деятельность. Возможны изучение отдельных компонентов психологического благополучия, а также увеличение выборки за счёт числа сотрудников одного учреждения и/или сотрудников других организаций для более масштабного изучения вопроса.

Статья поступила в редакцию 09.09.2020

ЛИТЕРАТУРА

1. Иванова Н. Е. Лояльность персонала как феномен // Научный вестник Южного института менеджмента. 2019. № 2. С. 23–28.
2. Куликов Л. В. Детерминанты удовлетворенности жизнью // Общество и политика / под ред. В. Ю. Большакова. СПб., 2000. С. 476–510.
3. Лобанова Е. С. Феномен психологического благополучия и его роль в служебной деятельности сотрудников УИС // Уголовное наказание в России и за рубежом: проблема наказания и испол-

- нения: сборник материалов Международной научно-практической конференции, г. Вологда, 6 декабря 2019, в 2 ч. / под общ. ред. В. Н. Некрасова. Вологда, 2020. С. 162–166.
4. Орлова Д. Г. Психологическое и субъективное благополучие: определение, структура, исследования (обзор современных источников) // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия 1. Психологические и педагогические науки. 2015. № 1. С. 28–36.
 5. Соломатина В. А. Структура психологического благополучия личности: обзор зарубежных подходов // Прикладная психология на службе развивающейся личности. Сборник научных статей и материалов XVI научно-практической конференции с международным участием. Коломна, 2019. С. 160–164.
 6. Фомина О. О. Благополучие личности: проблемы и подходы к исследованию в отечественной психологии // Мир науки: [сайт]. 2016. Т. 4. № 6. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/53PSMN616.pdf> (дата обращения: 17.11.2020).
 7. Шевеленкова Т. Д., Фесенко П. П. Психологическое благополучие личности (обзор концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. 2005. № 3. С. 95–129.
 8. Allen N. J., Meyer J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // *Journal of Occupational Psychology*. 1990. № 63. P. 1–18.
 9. O'Malley M. Creating commitment: How to attract and retain talented employees by building relationships that last. John Wiley & Son, Inc., 2000. 259 p.

REFERENCES

1. Ivanova N. E. [Staff loyalty as a phenomenon]. In: *Nauchnyi vestnik Yuzhnogo instituta menedzhmenta* [Scientific Bulletin of the Southern Institute of Management], 2019, no. 2, pp. 23–28.
2. Kulikov L. V. [Determinants of life satisfaction]. In: Bolshakov V. Yu., ed. *Obshchestvo i politika* [Society and politics]. St. Petersburg, 2000, pp. 476–510.
3. Lobanova E. S. [The phenomenon of psychological well-being and its role in the performance of UIS employees]. In: Nekrasova V. N., ed. *Ugolovnoe nakazanie v Rossii i za rubezhom: problema nakazaniya i ispolneniya: Sbornik materialov mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, g. Vologda, 6 dekabrya 2019* [Criminal punishment in Russia and abroad: the problem of punishment and execution: Collection of materials of the international scientific and practical conference, Vologda, December 6, 2019]. Vologda, 2020, pp. 162–166.
4. Orlova D. G. [Psychological and Subjective Well-Being: Definition, Structure, Research (Review of Contemporary Sources)]. In: *Vestnik Permskogo gosudarstvennogo humanitarno-pedagogicheskogo universiteta. Seriya 1. Psikhologicheskie i pedagogicheskie nauki* [Bulletin of Perm State Humanitarian Pedagogical University. Series 1. Psychological and pedagogical sciences], 2015, no. 1, pp. 28–36.
5. Solomatina V. A. [The structure of the psychological well-being of the individual: a review of foreign approaches]. In: *Prikladnaya psikhologiya na sluzhbe razvivayushcheysya lichnosti: sbornik nauchnykh statei i materialov XVI nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem* [Applied psychology at the service of a developing personality: Collection of scientific articles and materials of the XVI scientific-practical conference with international participation]. Kolomna, 2019, pp. 160–164.
6. Fomina O. O. [Personal well-being: problems and approaches to research in Russian psychology]. In: *Mir nauki* [The world of science]. 2016, vol. 4, no. 6. Available at: <http://mir-nauki.com/PDF/53PSMN616.pdf> (accessed: 17.11.2020).
7. Shevelenkova T. D., Fesenko P. P. [Psychological well-being of the individual (overview of concepts and research methodology)]. In: *Psikhologicheskaya diagnostika* [Psychological diagnostics], 2005, no. 3, pp. 95–129.
8. Allen N. J., Meyer J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. In: *Journal of Occupational Psychology*, 1990, no. 63, pp. 1–18.
9. O'Malley M. Creating commitment: How to attract and retain talented employees by building relationships that last. 2000. 259 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Кузнецова Дарья Анатольевна – кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры общей психологии ВИПЭ ФСИН России;
e-mail: d_dobrova@mail.ru

Касиян Мария Михайловна – психолог ФКУ ИК-25 УФСИН России по республике Коми;
e-mail: maschulia2014@gmail.com

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Darya A. Kuznetsova – Cand. Sci. (Psychology), senior lecturer of the Department of General Psychology, Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia;
e-mail: d_dobrova@mail.ru

Maria M. Kasiyan – psychologist, Federal Correctional facility Penal colony N 25 of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Komi Republic;
e-mail: maschulia2014@gmail.com

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Кузнецова Д. А., Касиян М. М. Психологическое благополучие сотрудников с различным уровнем лояльности к организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2021. № 1. С. 97–106.
DOI: 10.18384/2310-7235-2021-1-97-106

FOR CITATION

Kuznetsova D. A., Kasiyan M. M. Psychological well-being of employees with different levels of loyalty to the organization. In: *Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychology*, 2021, no. 1, pp. 97–106.
DOI: 10.18384/2310-7235-2021-1-97-106