

Научная статья

УДК 159.9.07

<https://doi.org/10.24158/spp.2022.2.15>

Особенности психологического благополучия и удовлетворенности трудом женщин разных возрастных групп

Людмила Борисовна Козьмина

Институт развития образования Иркутской области, Иркутск, Россия,
kozminalb@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6590-3118>

Аннотация. В статье представлены результаты изучения психологического благополучия личности, удовлетворенности трудом и самооценки благосостояния сотрудниц муниципальной службы с учетом возраста. Анализируются данные, полученные с помощью следующих методик: «Шкала психологического благополучия» К. Рифф (в адаптации Т.Д. Шевеленковой, П.П. Фесенко), «Интегральная удовлетворенность трудом» Н.П. Фетискина, самооценка материального благополучия. Достоверность выводов обеспечивается использованием непараметрического U-критерия Манна – Уитни и ф-критерия углового преобразования Фишера. Установлено, что структура психологического благополучия личности сотрудниц, удовлетворенность отдельными аспектами труда и оценка своего благосостояния имеют возрастные особенности (критерий – уровень изучаемых качеств). Уровень удовлетворенность своей работой и своими достижениями, интереса к своей работе, профессиональной ответственности, лояльности к коллегам и руководству выше у женщин старше 44 лет. Наиболее психологически неблагополучными и неудовлетворенными работой являются сотрудницы 23–33 лет. Полученные в ходе исследования результаты и выводы могут быть полезны организационным психологам и руководителям, взаимодействующим с разновозрастными сотрудницами.

Ключевые слова: психологическое благополучие женщин, структура психологического благополучия, личность сотрудника, удовлетворенность трудом, самооценка материального благополучия, работающие женщины, возрастные особенности психологического благополучия

Для цитирования: Козьмина Л.Б. Особенности психологического благополучия и удовлетворенности трудом женщин разных возрастных групп // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 2. С. 116–121. <https://doi.org/10.24158/spp.2022.2.15>.

Original article

Features of psychological well-being and job satisfaction of women of different age groups

Lyudmila B. Kozmina

Institute of Education Development of Irkutsk Region, Irkutsk, Russia,
kozminalb@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6590-3118>

Abstract. The article presents the results of studying the psychological well-being of an individual, job satisfaction and self-assessment of the well-being of municipal service employees, taking age into account. The data obtained using such techniques as “Scales of psychological well-being” by C.D. Riff (adapted by T.D. Shevelenkova, P.P. Fesenko), “Integral satisfaction with work» by N.P. Fetiskin, self-assessment of material well-being. The reliability of the conclusions is ensured by using the nonparametric Mann – Whitney’s U-test and the Fisher’s angular transformation ϕ -test. It is established that the structure of the psychological well-being of the female employees’ personality, their satisfaction with certain aspects of work and the assessment of their well-being have age characteristics (criterion - the level of the studied qualities). The level of satisfaction with their work and their achievements, interest in their work, professional responsibility, loyalty to colleagues and management is higher among women over 44 years old. The most psychologically dysfunctional and dissatisfied employees are 23–33 years old. The results and conclusions obtained in the course of the study can be useful to organizational psychologists and managers interacting with employees of different ages.

Keywords: psychological well-being of women, structure of psychological well-being, personality of an employee, job satisfaction, self-assessment of material well-being, working women, age characteristics of psychological well-being

For citation: Kozmina, L.B. (2022) Features of psychological well-being and job satisfaction of women of different age groups. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogics.* (2), 116–121. Available from: [doi:10.24158/spp.2022.2.15](https://doi.org/10.24158/spp.2022.2.15) (In Russian).

Изучение психологического благополучия (далее – ПБ) в качестве совокупности специфических качеств личности, позволяющих более успешно функционировать как социально, так и профессионально, приобретает все большую научную значимость в рамках поиска психологических предикторов профессиональной успешности кадров (В.Б. Рябов, А.И. Алонцева, Л.В. Карапетян и др.). Мысль о том, что психологически благополучный человек более успешен («позитивно функционален») в трудовой или учебной деятельности представлена в работах Э. Динер (Diener, 1984), К. Рифф (Ryff, Keyes, 1995), П. Уорр (Warr, 1999), Д.А. Леонтьева (Леонтьев, 2020) и др. Продолжается изучение факторов профессионального благополучия (Warr, 1999), качества трудовой деятельности и их роли в профессиональном благополучии (Березовская, 2016; Рябов, 2018).

В последние пять лет появились доказательства, что наряду со здоровьем сотрудников ПБ является одним из наиболее важных факторов успеха и производительности организации (Д.Б. Тюрбан, В. Ян, А.Б. Баккер) и связано с удовлетворенностью клиентов работой организации (С. Шарма, Дж. Кондуит, Р. Хилл), а также с различными индивидуальными и организационными результатами производительности труда (Р. Хьюитт, А. Лифуге, Г. Високайте), с вовлеченностью сотрудников в деятельность и проблемы организации (Л. Тису, А. Русу) (Sabella, El-Far, Eid, 2016).

К. Рифф, изучавшая связь ПБ с работой, общественной деятельностью и опытом семейной жизни, подчеркивает, что оно обусловлено преимущественно особенностями отношения личности к себе и окружающему миру, являясь в своей основе субъективным переживанием. Более того, К. Рифф предлагает рассматривать ПБ как ресурсное переживание личности, которое является ее своеобразной защитой, позволяющей помимо позитивного функционирования снизить риск заболеваний и даже продлить жизнь (Ryff, 2014). Д.А. Леонтьев также подчеркивает, что высокий уровень психологического благополучия не только позволяет извлечь максимум позитива из личностных ресурсов, но и сгладить негативные эффекты от неблагоприятных условий (Леонтьев, 2020).

По поводу значимости фактора материального вознаграждения за труд в уровне ПБ единства мнений нет. Так, К. Рифф пишет, что такие внешние объективные показатели благополучия, как уровень дохода, показатели здоровья и пр., не оказывают доминирующего влияния на ПБ человека (Ryff, 2014). С.В. Чернобровкина, изучая ПБ сотрудников производственных и образовательных организаций, отмечает, что для наших соотечественников достойное денежное вознаграждение за труд является значимым, выступает показателем признания достижений работника, помогает поддерживать удовлетворяющий его образ жизни; вне зависимости о того, где работает сотрудник, факторами его ПБ обязательно являются удовлетворенность зарплатой, профессиональная компетентность и профессиональный авторитет в рамках выполняемой деятельности (Чернобровкина С.В., Мазура, 2021).

Исследований, посвященных особенностям ПБ работающих женщин, крайне мало. По данным Росстата, на октябрь 2020 г. доля работающих женщин в нашей стране составляет 52 %, а доля женщин в кадрах муниципальной службы – 77 %¹. Вопросы о том, нужно ли женщине работать, делает ли профессиональная востребованность и самостоятельность женщину счастливее, психологически благополучнее или работа для женщины – это финансовая необходимость или важное условие самоуважения и личностного роста, остаются дискуссионными. Ответы на них зависят от этнокультурного, экономического, социального и геополитического контекста.

Рассматривая ПБ женщин в трудовых условиях, мы опираемся на средовой подход (Ширяева, 2008), в котором ПБ понимается как соотношение субъективной и объективной успешности личности в системе «субъект – среда», где особенности ПБ личности определяет специфика условий среды. При этом даже неблагоприятная среда жизнедеятельности, по нашему мнению, может выступать для личности как угнетающим фактором, так и ресурсом развития «вопреки» через преодоление факторов среды и удовлетворение этим фактом (Ширяева, 2008).

Цель нашего исследования – выявить особенности психологического благополучия и удовлетворенности трудом у женщин-служащих разных возрастных групп. Объект исследования: психологическое благополучие личности. Гипотезы исследования: 1) существуют различия в структуре психологического благополучия и уровне удовлетворенности трудом у сотрудниц разных возрастных групп; 2) удовлетворенность трудом и материальным вознаграждением выше у сотрудниц с высоким и нормативным уровнем психологического благополучия.

В исследовании приняли участие 42 женщины в возрасте от 23 до 55 лет, работающие специалистами на младших и старших должностях муниципальной службы обеспечения деятельности органа местного самоуправления. Средний стаж работы – 11,5 лет. Образование: средне-профессиональное у 56,3 % опрошенных; высшее – у 43,7 %. Выборка была разделена

¹ Женщины и мужчины России. 2020 : стат. сб. / Росстат. М., 2020. 239 с.

на подгруппы по возрасту: группа А (23–33 года) – 14 чел.; группа В (34–44 года) – 16 чел.; группа С (45–55 лет) – 12 чел.

Эмпирические данные были получены с помощью следующих методик: «Шкала психологического благополучия» К. Рифф в адаптации Т.Д. Шевеленковой и П.П. Фесенко (Шевеленкова, Фесенко, 2005), «Интегральная удовлетворенность трудом» Н.П. Фетискина (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002), самооценка материального благополучия (где принцип шкалирования и измерения результатов взят из методики диагностики самооценки Дембо – Рубинштейн (Яньшин, 2007)). Достоверность выводов обеспечивалась использованием непараметрического U-критерия Манна – Уитни и χ^2 -критерия углового преобразования Фишера, предназначенных для сопоставления выборок по частоте встречаемости изучаемого параметра.

Обсуждение результатов исследования. Для удобства нормативные и высокие показатели ПБ объединены в один параметр по каждому структурному компоненту и представлены в виде профилей с учетом возраста (рис. 1.)

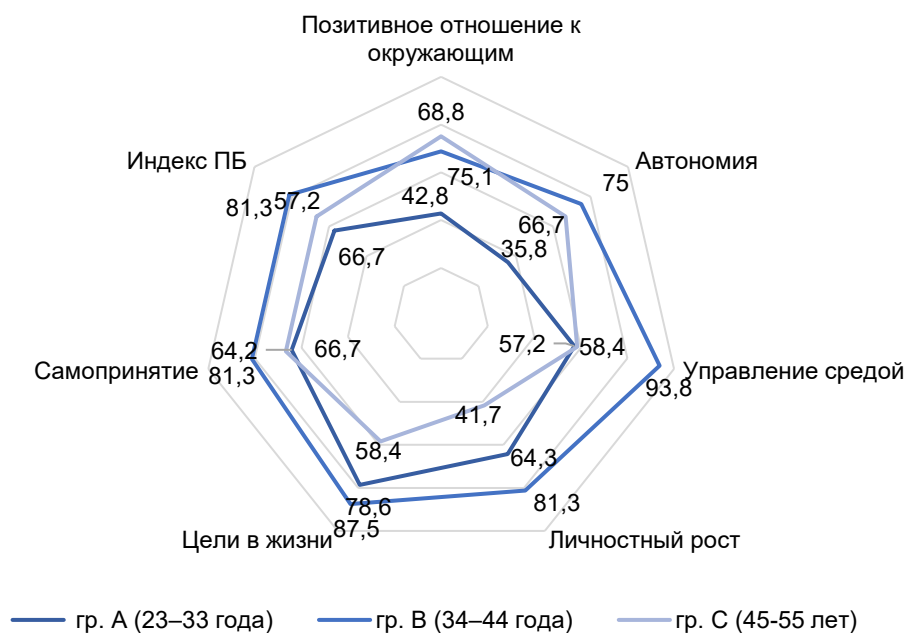


Рисунок 1 – Профили психологического благополучия женщин-служащих разных возрастных групп, %

Установлены эмпирические различия ПБ в зависимости от возраста (рис. 1). Наиболее благополучными (81,3 % опрошенных) являются сотрудницы 34–44 лет (гр. В), у них более гармоничный профиль и более высокие показатели по независимости от социального окружения и управлению средой. Профиль ПБ женщин 45–55 лет (гр. С) сдвинут в сторону большего самопринятия, позитивного отношения к окружающим. При этом наблюдается сравнительное уменьшение показателей в ощущении личностного роста и наличии целей и смыслов жизни. У наиболее молодых сотрудниц (гр. А) наблюдается сдвиг профиля в сторону осмысленности жизни и личностного роста при более низких показателях отношения к окружающим, автономии, управления средой и общего индекса ПБ. Данная группа женщин является самой неблагополучной в данной выборке, что не согласовывается с определением одного из первых исследователей счастья и благополучия У. Уилсона, который писал, что счастливый человек это «молодой, здоровый, с хорошим образованием, с хорошим доходом, экстрове́ртированный, оптимистичный, свободный от тревог, религиозный, состоящий в браке, с высокой самооценкой, с высокой трудовой моралью, умеренными притязаниями, пол и интеллект которого могут быть любимыми» (Леонтьев, 2020: 19).

Выявлены различия в структуре ПБ у женщин 23–33 лет (гр. А) по низкому уровню позитивного отношения к окружающим по сравнению с группой С ($\chi^2_{эмп} = 1,64; 0,05 > p > 0,01$), по уровню автономии по сравнению с группами В ($\chi^2_{эмп} = 2,22; 0,05 > p > 0,01$) и С ($\chi^2_{эмп} = 1,6; 0,05 > p > 0,01$); по умению управлять средой ($\chi^2_{эмп} = 2,52; 0,05 > p > 0,01$) и по уровню индекса ПБ ($\chi^2_{эмп} = 1,48; 0,01 > p > 0,00$) по сравнению с группой В.

Таким образом, молодые сотрудницы муниципальной службы являются психологически более неблагополучными и уязвимыми. Наибольший вклад в индекс неблагополучия вносит неумение эффективно использовать имеющиеся возможности, управлять условиями для достижения своих целей. Они имеют явные трудности в межличностных взаимоотношениях с коллегами и руководителями – это изоляция, фрустрация, нежелание идти на компромисс при стремлении полагаться на мнение других и зависимости от внешних оценок.

Нужно отметить, что по теории самодетерминации (Э. Деси, Р. Райан), ощущение автономии у сотрудника является базовой психологической потребностью и влияет на ПБ и удовлетворенность своей работой. Также в научной литературе есть данные, что умение руководителей поддерживать ощущение автономии у персонала связано с большей вовлеченностью сотрудников в работу и более высокими профессиональными достижениями в сравнении с подчиненными менеджеров контролирующего типа (Гордеева, 2020; Осин, Иванова, Гордеева, 2013). На этом могут основываться психологические рекомендации руководителям в выстраивании рабочих отношений с молодыми сотрудницами.

Рассмотрим результаты исследования интегральной удовлетворенности трудом с учетом возраста. В группе сотрудниц 23–33 лет отмечены более низкие показатели по общей удовлетворенности своим трудом (71,4% – низкий уровень, 28,6 % – средний), по удовлетворенности взаимоотношениями с руководством (85,6 % – низкий, 14,4 % – средний), по предпочтению выполняемой работы высокому заработку (85,6 % – низкий, 14,4 % – средний); высокий интерес к работе в данной группе не выявлен (средний – у 64,3 % опрошенных, низкий – у 35,7 %). При этом есть высокие показатели в удовлетворенности достижениями и профессиональной ответственностью (по 35,7 %), которые сопоставляются с довольно высокими результатами респондентов по ощущению личностного роста.

Сотрудниц 34–44 лет характеризует средняя удовлетворенность работой (68,7 %; 31,3 % – низкий уровень); высокий уровень удовлетворенности достижениями в работе (75,0 %), условиями труда (56,25 %), высоким уровнем профессиональной ответственности (43,7 %). У трети данной группы есть предпочтение выполняемой работы высокому заработку (37,6 %), удовлетворенность взаимоотношениями с руководством – лишь у 12,5 %, высокий интерес к работе – у 12,5 % опрошенных.

Сотрудницы 45–55 лет больше проявляют интерес к работе (20 % – высокий уровень, 60 % – средний), более удовлетворены своими достижениями и взаимоотношениями с сотрудниками (30 % – высокий, 70 % – средний), высоко удовлетворены условиями труда (60 %) и профессионально более ответственны (50 % – высокий уровень, 30 % – средний). Удовлетворены взаимоотношениями с руководством только 50 % сотрудниц. Нужно отметить, что неудовлетворенность взаимоотношениями с руководством и коллегами является общей особенностью данной выборки, что скорее можно отнести к специфике организационной среды и корпоративной этики муниципальных служб.

Установлены статистически значимые различия в группах А и В (критерий Манна – Уитни) в удовлетворенности взаимоотношениями с руководством ($U = 132,5$; $p = 0,037$) и уровню притязаний в профессиональной деятельности ($U = 89,5$; $p = 0,05$) и у женщин группы А и С по удовлетворенности условиями труда ($U = 130,5$; $p = 0,045$). Так, сотрудницы 45–55 лет имеют меньше претензий к условиям труда, более лояльны к руководству и более удовлетворены взаимоотношениями с коллегами.

Установлено, что уровень притязаний на материальное благополучие выше в группе испытуемых 34–44 лет ($U = 133$; $p = 0,035$ и ($U = 131,5$; $p = 0,039$). По актуальной самооценке своего материального благополучия также выявлены различия между женщинами из групп А и В ($U = 129$; $p = 0,047$), А и С ($U = 131,3$; $p = 0,047$). При этом более позитивную оценку своего благосостояния имеют сотрудницы 45–55 лет, более негативную – женщины 23–33 лет. Возможно, более высокая удовлетворенность возрастных сотрудниц связана с компенсаторным понижением высоты идеальной самооценки своего материального благополучия, со «снижением уровня мечты» (Яньшин, 2007: 45), чтобы чувствовать себя более удовлетворенными тем, что у них есть.

На основе полученных данных можно сделать следующие выводы:

1) существуют различия в ПБ и удовлетворенности трудом у женщин в зависимости от возраста;

2) менее психологически благополучными, удовлетворенными своим трудом и материальным благополучием являются сотрудницы 23–33 лет. В структуре ПБ доминирует переживание некомпетентности, неумение справляться с повседневными профессиональными проблемами и противостоять социальному давлению, что отражается на неудовлетворенности трудом и взаимоотношениями с руководством и коллегами;

3) сотрудницы 34–44 лет наиболее психологически благополучны и имеют более высокую удовлетворенность трудом, расхождение между желаемой и реальной самооценкой материального благополучия на уровень ПБ не влияет;

4) уровень материального благополучия незначительно влияет на уровень психологического благополучия и удовлетворенность трудом после 33 лет, что, возможно, обусловлено компенсацией осмысленности жизни, вовлеченностью в профессиональную деятельность, семейным благополучием;

5) уровень удовлетворенности своей работой и своими достижениями, интереса к своей работе; профессиональной ответственности, лояльности к коллегам и руководству выше у женщин старше 44 лет;

6) уровень удовлетворенности трудом у работающих женщин можно рассматривать как один из показателей психологического благополучия.

Данное исследование расширяет представления о психологическом благополучии работающих женщин и личности сотрудников муниципальных служб, о возрастных особенностях психологического благополучия женщин и его связи с удовлетворенностью трудом и благосостоянием. Полученные результаты исследования имеют определенную ценность для руководителей и организационных психологов. Перспективой дальнейшего исследования может стать сравнительный анализ психологического благополучия служащих, самозанятых и неработающих женщин, выявление социальных предикторов психологического благополучия/неблагополучия женщин, определение характера взаимосвязи уровня профессионального и психологического благополучия.

Список источников:

Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований [Электронный ресурс] // Психологические исследования. 2016. Т. 9, № 45. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45.html> (дата обращения: 10.11.2021).

Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 2: Вопросы практического применения теории [Электронный ресурс] // Психологические исследования. 2010. № 5 (13). URL: psystudy.ru/index.php/num/2010n5-13/378-gordeeva13.html (дата обращения: 10.10.2021).

Леонтьев Д.А. Счастье и субъективное благополучие: к конструированию понятийного поля // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2020. № 1. С. 14–37. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.02>.

Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Гордеева Т.О. Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций // Организационная психология. 2013. Т. 3, № 1. С. 8–29.

Рябов В.Б. Качество трудовой жизни и профессиональное благополучие // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 2. С. 79–95.

Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. 69 с.

Чернобровкина С.В., Мазура Т.М. Профессиональные и личностные факторы психологического благополучия сотрудников в организации // Вестник Омского университета. Сер.: Психология. 2021. № 1. С. 30–39. <https://doi.org/10.24147/2410-6364.2021.1.30-39>

Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности (обзор концепций и методика) // Психологическая диагностика. 2005. №3. С. 95–123.

Ширяева О.С. Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности : автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2008. 27 с.

Яньшин П.В. Клиническая психодиагностика личности / под ред. И. Авидон. СПб., 2007. 320 с.

Diener E. Subjective Well-Being // Psychological Bulletin. 1984. Vol. 95, issue 3. Pp. 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

Ryff C.D. Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia // Psychotherapy and Psychosomatics. 2014. Vol. 83, issue 1. Pp. 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

Ryff C.D., Keyes C.L.M. The Structure of Psychological Well-Being Revisited // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69, issue 4. Pp. 719–727. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

Sabella A.R., El-Far M.T., Eid N.L. The Effects of Organizational and Job Characteristics on Employees' Organizational Commitment in Arts-and-Culture Organizations // International Journal of Organizational Analysis. 2016. Vol. 24, no. 5. Pp. 1002–1024. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2015-0900>.

Warr P. Well-Being and the Workplace // Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology / D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz (eds.). New York : Russell Sage Foundation, 1999. Pp. 392–412.

References:

Berezovskaya, R.A. (2016) Occupational well-being: problems and prospects of psychological studies. *Psikhologicheskiye issledovaniya* [Psychological Research]. 9 (45). Available from: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45.html> (date of access: 10.11.2021). (in Russian).

Chernobrovkina, S.V. & Mazura, T.M. (2021) Professional and Personal Factors of Psychological Well-Being of Employees in the Organization. *Herald of Omsk University. Series: Psychology*. (1), 30-39. Available from: doi:10.24147/2410-6364.2021.1.30-39 (in Russian).

Diener, E. (1984) Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*. 95 (3), 542-575. Available from: doi:10.1037/0033-2909.95.3.542.

Fetiskin, N.P., Kozlov, V.V. & Manuylov, G.M. (2002) *Sotsialno-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp* [Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups]. Moscow, Izdatel'stvo Instituta psihoterapii. (in Russian).

Gordeyeva, T.O. (2010) Self-determination Theory: Present and Future. Part 2: Issues of a Practical Application of a Theory. *Psikhologicheskiye issledovaniya* [Psychological research]. (5). Available from: <http://psystudy.ru/index.php/num/2010n5-13/378-gordeyeva13.html> (date of access: 10.10.2021). (in Russian).

Leontiev, D.A. (2020) Happiness and Well-Being: Toward the Construction of the Conceptual Field. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*. (1), 14-37. Available from: doi:10.14515/monitoring.2020.1.02 (In Russian).

Osin, E.N., Ivanova, T.Y. & Gordeyeva, T.O. (2013) Autonomous and Controlled Professional Motivation Predict Subjective Well-Being in Russian Employees. *Organizational Psychology*. 3 (1), 8-29. (in Russian).

Ryabov, V.B. (2018) The Quality of Working Life and Occupational Well-Being. *Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and labor psychology*. 3 (2), 79-95. (in Russian).

Ryff, C.D. (2014) Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 83 (1), 10-28. Available from: doi:10.1159/000353263.

Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69 (4), 719-727. Available from: doi:10.1037/0022-3514.69.4.719.

Sabella, A.R., El-Far, M.T. & Eid N.L. (2016) The Effects of Organizational and Job Characteristics on Employees' Organizational Commitment in Arts-and-Culture Organizations. *International Journal of Organizational Analysis*. 24 (5), 1002-1024. Available from: doi:10.1108/IJOA-08-2015-0900.

Shevelenkova, T.D. & Fesenko, P.P. (2005) Psikhologicheskoye blagopoluchiye lichnosti (obzor kontseptsii i metodika) [Psychological well-being of the individual (review of concepts and methodology)]. *Psikhologicheskaya diagnostika* [Psychological diagnostics]. (3), 95-123. (in Russian).

Shiryayeva, O.S. (2008) *Psikhologicheskoye blagopoluchiye lichnosti v ekstremalnykh usloviyakh zhiznedeyatel'nosti* [Psychological well-being of the individual in extreme conditions of life]. Khabarovsk. (in Russian).

Warr, P. (1999) Well-Being and the Workplace. In: Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (eds.) *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York, Russell Sage Foundation, pp. 392-412.

Yanshin, P.V. (2007) *Klinicheskaya psikhodiagnostika lichnosti* [Clinical psychodiagnosics of personality]. St. Petersburg, Rech. (in Russian).

Информация об авторе

Л.Б. Козьмина – кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Института развития образования Иркутской области, Иркутск, Россия.

https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=814062.

Information about the author

L.B. Kozmina – PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Institute of Education Development of Irkutsk Region, Irkutsk, Russia.

https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=814062.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 06.01.2022;
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 28.01.2022;
Принята к публикации / Accepted for publication 22.02.2022.