

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ АВИАИНДУСТРИИ

С.Б.Рахиммирзаев¹, У.Ташкент,² 

1. кандидат психологических наук (PhD), доцент кафедры психологии Факультета социальных наук Национального Университета Узбекистана им. М.Улугбека, тел. +998909409583
2. ID

Mas'ul muallif: Рахиммирзаев Санжар Ботурович, кандидат психологических наук (PhD), доцент кафедры психологии Факультета социальных наук Национального Университета Узбекистана им. М.Улугбека, тел. +998909409583.

e-mail: sanjar-rah@list.ru

Received: 12 Oktabr 2026

Accepted: 17 Oktabr 2026

Published: 22 Oktabr 2026

Copyright: © 2026 by the author(s). Licensee Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi.

Iqtibos uchun: Рахиммирзаев, С. Б. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ АВИАИНДУСТРИИ / С. Б. Рахиммирзаев, У. Ташкент, // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — 2026. — Т. 10, № 2. — В. 100–104.

Аннотация. В статье представлены результаты экспериментальной оценки эффективности социально-психологической программы развития благополучия сотрудников авиаиндустрии. В исследовании приняли участие 491 сотрудник, распределённый на экспериментальную и контрольную группы. На основе четырёх психодиагностических обследований выявлены статистически значимые положительные изменения показателей психологического благополучия участников экспериментальной группы ($p < 0,001$). Установлено, что достигнутые результаты сохранялись в течение шести месяцев после завершения программы. Полученные данные свидетельствуют о результативности комплексного подхода к развитию психологического благополучия сотрудников авиаиндустрии.

Ключевые слова: психологическое благополучие, авиаиндустрия, социально-психологическая программа, экспериментальное исследование, эффективность программы, сотрудники, психологическое сопровождение.

AVIATSIYA SANOATI XODIMLARINING PSIXOLOGIK FAROVONLIGINI RIVOJLANTIRISHGA QARATILGAN IJTIMOY-PSIXOLOGIK DASTUR SAMARADORLIGINI EKSPERIMENTAL BAHOLASH

Annotatsiya. Maqolada aviatsiya sanoati xodimlarining psixologik farovonligini rivojlantirishga qaratilgan ijtimoiy-psixologik dastur samaradorligini eksperimental baholash natijalari taqdim etilgan. Tadqiqotda eksperimental va nazorat guruhlariga ajratilgan 491 nafar xodim ishtirok etdi. To'rtta psixodiagnostik tekshiruv natijalariga ko'ra, eksperimental guruh ishtirokchilarining psixologik farovonlik ko'rsatkichlarida statistik jihatdan ahamiyatli ijobiy o'zgarishlar aniqlandi ($p < 0,001$). Erishilgan natijalar dastur yakunlanganidan keyin olti oy davomida saqlanib qolganligi aniqlandi. Olingan ma'lumotlar aviatsiya sanoati xodimlarining psixologik farovonligini rivojlantirishda kompleks yondashuv samaradorligidan dalolat beradi.

Kalit so'zlar: psixologik farovonlik, aviatsiya sanoati, ijtimoiy-psixologik dastur, eksperimental tadqiqot, dastur samaradorligi, xodimlar, psixologik qo'llab-quvvatlash.

EXPERIMENTAL EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF A SOCIO-PSYCHOLOGICAL PROGRAM FOR ENHANCING THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF AVIATION INDUSTRY EMPLOYEES

Abstract. This article presents the results of an experimental evaluation of the effectiveness of a socio-psychological program designed to enhance the psychological well-being of aviation industry employees. The study involved 491 employees assigned to experimental and control groups. Based on four psychodiagnostic assessments, statistically significant positive changes in psychological well-being indicators were identified in the experimental group ($p < 0.001$). The findings demonstrated that the improvements were maintained for six months after the completion of the program. The results support the effectiveness of a comprehensive approach to enhancing the psychological well-being of aviation industry employees.

Keywords: psychological well-being, aviation industry, socio-psychological program, experimental study, program effectiveness, employees, psychological support.

Введение. Психологическое благополучие сотрудников является одним из важных условий их эффективной профессиональной деятельности, устойчивости к рабочим нагрузкам и успешного взаимодействия в коллективе. Особое значение данная проблема приобретает в авиаиндустрии, где деятельность сотрудников компаний пассажирского обслуживания связана с высокой ответственностью, интенсивным общением с людьми, необходимостью соблюдения установленных требований и постоянной адаптацией к изменяющимся рабочим условиям. Совокупность этих факторов предъявляет повышенные требования не только к профессиональным компетенциям работников, но и к их эмоциональной

устойчивости, физическому состоянию, удовлетворённости трудом и характеру социальных отношений в организации. В связи с этим развитие психологического благополучия сотрудников требует комплексного подхода, предусматривающего как совершенствование индивидуальных психологических ресурсов, так и создание благоприятных социально-психологических и организационных условий профессиональной деятельности [1, 2].

Вместе с тем разработка и внедрение программ, направленных на развитие психологического благополучия сотрудников, предполагает необходимость экспериментальной проверки их результативности. Особую научную и практическую значимость имеет не только установление положительных изменений непосредственно после реализации таких программ, но и определение степени их устойчивости в последующий период. Это позволяет оценить, насколько достигнутые результаты сохраняются в условиях повседневной профессиональной деятельности и какие компоненты психологического благополучия наиболее чувствительны к целенаправленному социально-психологическому воздействию. В данном контексте целью настоящего исследования является экспериментальная оценка эффективности разработанной социально-психологической программы развития благополучия сотрудников компаний пассажирского обслуживания в авиаиндустрии на основе сравнительного анализа динамики показателей психологического благополучия экспериментальной и контрольной групп, а также определения устойчивости выявленных изменений в течение шести месяцев после завершения программы [3, 4].

Материалы и методы. Экспериментальное исследование проводилось с целью оценки эффективности разработанной социально-психологической программы развития благополучия сотрудников компаний пассажирского обслуживания в авиаиндустрии. Общая выборка составила 491 человек, из которых 238 сотрудников вошли в экспериментальную группу, а 253 человека составили контрольную группу. В исследовании приняли участие мужчины и женщины в возрасте от 19 до 53 лет, различающиеся по уровню образования и продолжительности профессионального стажа. При формировании групп применялся принцип кластерной рандомизации, согласно которому отдельные структурные подразделения компаний распределялись между экспериментальной и контрольной группами. Такой подход был обусловлен комплексным характером программы, предусматривающей работу не только с сотрудниками, но и с руководителями, а также совершенствование социально-психологических и организационных условий профессиональной деятельности. Распределение участников по подразделениям позволило ограничить возможное влияние программных мероприятий на сотрудников контрольной группы [5].

В качестве основного психодиагностического инструмента использовался разработанный Опросник структурной диагностики психологического благополучия сотрудников, позволяющий оценивать девять компонентов исследуемого феномена: физическое здоровье и энергичность, эмоциональную устойчивость и стрессоустойчивость, социальную поддержку и командное взаимодействие, межкультурную и межпоколенческую инклюзивность, осмысленность работы и ценностную сопричастность, достижения и признание заслуг, профессиональный рост и развитие, баланс работы и личной жизни, организационную поддержку и условия труда. Наряду с отдельными компонентами определялся интегральный показатель общего психологического благополучия сотрудников. Психодиагностическое исследование проводилось на узбекском, русском и английском языках с учётом языковых особенностей участников исследования.

Процедура экспериментального исследования включала четыре последовательных этапа. На первом этапе осуществлялось формирование экспериментальной и контрольной групп. Второй этап предусматривал первоначальное психодиагностическое обследование участников обеих групп и последующую реализацию разработанной социально-психологической программы с сотрудниками экспериментальной группы. Программа включала мероприятия, направленные на развитие индивидуальных психологических ресурсов работников, совершенствование межличностного и командного взаимодействия, повышение качества управленческой поддержки и создание благоприятных организационных условий профессиональной деятельности. Сотрудники контрольной группы в этот период продолжали выполнять свои профессиональные обязанности в обычных условиях и в программных мероприятиях не участвовали [4, 6].

На третьем этапе проводились повторные психодиагностические обследования, направленные на определение динамики и устойчивости изменений психологического благополучия сотрудников. Всего было организовано четыре диагностических среза: первое обследование проводилось до начала реализации программы, второе - непосредственно после её завершения, третье - через три месяца, четвёртое - через шесть месяцев после окончания программных мероприятий. На каждом этапе использовался один и тот же психодиагностический инструмент, а условия проведения обследований сохранялись сопоставимыми.

На заключительном этапе осуществлялась математико-статистическая обработка полученных результатов с использованием программы IBM SPSS Statistics. Предварительно характер распределения исследуемых показателей проверялся с помощью критерия Колмогорова-Смирнова. Поскольку распределение большинства показателей статистически значимо отличалось от нормального ($p < 0,05$), для дальнейшего анализа применялись непараметрические методы. Исходная сопоставимость экспериментальной и контрольной групп оценивалась с использованием U-критерия Манна-Уитни. Для определения статистической значимости изменений показателей психологического благополучия по результатам четырёх последовательных обследований применялся критерий χ^2 Фридмана, а дополнительно проводился частотный анализ.

Результаты исследования. На первоначальном этапе анализа полученных результатов была проведена оценка исходной сопоставимости экспериментальной и контрольной групп по основным показателям психологического благополучия. Для этого использовался непараметрический U-критерий Манна-Уитни. Результаты сравнительного анализа показали отсутствие статистически значимых различий между группами по всем девяти компонентам психологического благополучия, а также по его интегральному показателю ($p > 0,05$). В частности, по шкале физического здоровья и энергичности значение статистической значимости составило $p = 0,324$, эмоциональной устойчивости и стрессоустойчивости - $p = 0,443$, социальной поддержки и командного взаимодействия - $p = 0,604$, межкультурной и межпоколенческой инклюзивности - $p = 0,158$. Аналогичные результаты были получены по остальным компонентам, включая общий уровень психологического благополучия ($p = 0,917$). Исключение составила шкала социальной желательности, по которой были выявлены статистически значимые различия ($p < 0,001$). -

Для оценки изменений психологического благополучия сотрудников экспериментальной группы был проведён сравнительный анализ результатов четырёх последовательных психодиагностических обследований с использованием непараметрического критерия χ^2 Фридмана. Так, по всем исследуемым компонентам психологического благополучия установлены статистически значимые различия между четырьмя диагностическими обследованиями ($p < 0,001$). Наиболее высокое значение критерия Фридмана получено по общему уровню психологического благополучия ($\chi^2 = 653,319$), что свидетельствует о выраженной динамике интегрального показателя на протяжении экспериментального исследования. Среди отдельных компонентов наиболее высокие значения критерия установлены по шкалам профессионального роста и развития ($\chi^2 = 567,906$), достижений и признания заслуг ($\chi^2 = 502,178$), физического здоровья и энергичности ($\chi^2 = 456,287$). При этом статистически значимые изменения наблюдались и по остальным компонентам, включая организационную поддержку и условия труда ($\chi^2 = 249,734$).

В отличие от экспериментальной группы, результаты контрольной группы не выявили статистически значимых различий между четырьмя обследованиями ни по одному из исследуемых показателей ($p > 0,05$). Значения критерия Фридмана находились в пределах от $\chi^2 = 0,631$ по шкале социальной поддержки и командного взаимодействия до $\chi^2 = 6,544$ по шкале организационной поддержки и условий труда. По общему уровню психологического благополучия значение критерия составило $\chi^2 = 2,687$. Полученные результаты указывают на относительную стабильность показателей психологического благополучия сотрудников, не принимавших участия в программе.

Для более подробного изучения характера выявленных изменений был проведён частотный анализ распределения участников экспериментальной группы по уровням выраженности отдельных компонентов психологического благополучия. Сопоставление результатов четырёх обследований показало, что положительные изменения наблюдались по всем исследуемым компонентам, однако их выраженность и время проявления несколько различались.

Так, по шкале физического здоровья и энергичности доля сотрудников с показателями выше среднего уровня увеличилась с 26,05% до начала программы до 36,55% непосредственно после её завершения и достигла 38,24% через шесть месяцев. По шкале эмоциональной устойчивости и стрессоустойчивости аналогичный показатель увеличился с 28,99% до 37,82%, а по шкале социальной поддержки и командного взаимодействия - с 28,15% до 35,71%. Одновременно по данным компонентам наблюдалось снижение доли сотрудников с показателями ниже среднего уровня. Полученные результаты свидетельствуют о положительной направленности изменений, которые проявились непосредственно после реализации программы и в целом сохранялись в последующий период.

Положительная динамика была установлена и по компонентам, отражающим особенности социально-психологического взаимодействия и отношения сотрудников к профессиональной деятельности. По шкале межкультурной и межпоколенческой инклюзивности доля показателей выше среднего уровня увеличилась с 31,93% до 44,96% и сохранялась на достигнутом уровне при последующих обследованиях. По шкале осмысленности работы и ценностной сопричастности соответствующий показатель увеличился с 29,83% до 40,76% непосредственно после программы и составил 40,34% через шесть месяцев. Такая динамика позволяет говорить о сохранении положительных изменений в отношении сотрудников к профессиональной деятельности, её значимости и характеру взаимодействия в коллективе.

Несколько иной характер изменений наблюдался по шкалам достижений и признания заслуг, профессионального роста и развития, а также организационной поддержки и условий труда. По данным компонентам наиболее заметные изменения проявились не сразу после завершения программы, а спустя три месяца. В частности, по шкале достижений и признания заслуг доля сотрудников с показателями выше среднего уровня увеличилась с 26,05% при первом обследовании до 27,31% при втором, а через три месяца достигла 35,71% и сохранилась на этом уровне через шесть месяцев. По шкале профессионального роста и развития данный показатель составлял 30,67% при первом и втором обследованиях, увеличился до 38,66% через три месяца и составил 37,39% при заключительном обследовании. Аналогичная тенденция выявлена по шкале организационной поддержки и условий труда, где доля показателей выше среднего уровня увеличилась с 32,35% до 42,44% через три месяца и составила 41,60% через шесть месяцев. Таким образом, изменения по отдельным компонентам психологического благополучия проявлялись постепенно, что может быть связано с

необходимостью определённого времени для закрепления новых способов профессионального взаимодействия и изменений организационных условий.

По шкале баланса работы и личной жизни доля сотрудников с показателями выше среднего уровня увеличилась с 25,63% до 33,19% непосредственно после завершения программы, достигла 34,03% через три месяца и составила 33,61% при заключительном обследовании. При этом доля сотрудников с показателями ниже среднего уровня снизилась с 29,41% до 21,43%. Полученные результаты также свидетельствуют о положительной направленности изменений и их сохранении на протяжении последующего периода наблюдения.

Наиболее наглядно результаты реализации программы проявились в динамике интегрального показателя психологического благополучия. До начала реализации программы в экспериментальной группе показатели общего психологического благополучия выше среднего уровня имели 21,01% сотрудников (50 человек). Непосредственно после завершения программы их доля увеличилась до 47,90% (114 человек), через три месяца достигла 59,24% (141 человек), а через шесть месяцев составила 59,66% (142 человека). Таким образом, за период исследования доля сотрудников с показателями психологического благополучия выше среднего уровня увеличилась на 38,65 процентного пункта. Одновременно доля сотрудников с показателями ниже среднего уровня сократилась с 24,79% (59 человек) до 4,20% (10 человек), то есть на 20,59 процентного пункта.

В контрольной группе распределение сотрудников по уровням общего психологического благополучия на протяжении четырёх обследований оставалось относительно стабильным. Доля участников с показателями выше среднего уровня составляла 22,92% при первоначальном обследовании, 23,32% при втором и третьем обследованиях и 22,53% через шесть месяцев. Незначительные колебания наблюдались и среди сотрудников со средним и ниже среднего уровнями благополучия. В частности, доля участников с показателями ниже среднего уровня снизилась с 21,34% до 19,37%, что существенно меньше изменений, наблюдавшихся в экспериментальной группе.

Обсуждение результатов. Полученные результаты позволяют рассматривать разработанную социально-психологическую программу как результативный подход к развитию психологического благополучия сотрудников компаний пассажирского обслуживания в авиаиндустрии. Основным подтверждением её эффективности выступает положительная динамика исследуемых показателей в экспериментальной группе при отсутствии статистически значимых изменений в контрольной группе. При этом особое значение имеет то обстоятельство, что изменения были установлены не только по общему уровню психологического благополучия, но и по всем девяти компонентам, отражающим различные стороны профессиональной жизни сотрудников. Это позволяет предположить, что комплексное воздействие, объединяющее работу с индивидуальными психологическими ресурсами, межличностными отношениями и организационными условиями труда, способствует более широким изменениям психологического благополучия, чем мероприятия, направленные исключительно на отдельные его составляющие [3, 4, 6].

Одним из наиболее значимых результатов исследования стало существенное увеличение доли сотрудников экспериментальной группы с показателями общего психологического благополучия выше среднего уровня. Если до реализации программы к данной категории относились 21,01% участников, то через шесть месяцев после её завершения их доля достигла 59,66%. Одновременно произошло заметное сокращение доли сотрудников с показателями ниже среднего уровня. Подобные изменения представляют практический интерес, поскольку свидетельствуют не только об улучшении отдельных психологических характеристик, но и об изменении общего состояния благополучия значительной части участников исследования. В то же время в контрольной группе распределение сотрудников по уровням благополучия оставалось относительно стабильным. Такое различие в характере динамики двух групп согласуется с предположением о положительном влиянии реализованной программы, хотя для более строгого определения величины её эффекта необходим непосредственный статистический анализ различий в изменениях между группами.

Отдельное внимание заслуживают особенности временной динамики исследуемых компонентов. Результаты показали, что изменения психологического благополучия сотрудников происходили неравномерно. По таким компонентам, как физическое здоровье и энергичность, эмоциональная устойчивость и стрессоустойчивость, социальная поддержка и командное взаимодействие, межкультурная и межпоколенческая инклюзивность, положительная динамика проявилась уже непосредственно после завершения программы. Можно предположить, что данные составляющие в большей степени связаны с теми психологическими ресурсами и способами взаимодействия, на которые участники могли воздействовать в процессе непосредственного освоения и применения предусмотренных программой методов. В частности, развитие навыков эмоциональной саморегуляции, повышение осознанности собственного состояния и совершенствование межличностного взаимодействия могли способствовать сравнительно быстрому изменению субъективных оценок благополучия.

Вместе с тем по отдельным компонентам наиболее выраженные изменения наблюдались через три месяца после завершения программы. Такая динамика была характерна для показателей достижений и признания заслуг, профессионального роста и развития, а также организационной поддержки и условий труда. Данный результат представляет особый интерес с точки зрения понимания механизмов развития психологического благополучия в профессиональной среде. В отличие от индивидуальных психологических характеристик, изменения в восприятии профессиональных перспектив, признания результатов труда и организационной

поддержки могут требовать более продолжительного времени. Вероятно, сотрудникам необходимо накопить определённый опыт применения новых способов профессионального поведения, а руководителям — последовательно внедрять изменения в практику управления и взаимодействия с коллективом. Поэтому отложенное проявление положительной динамики по указанным компонентам может отражать постепенный характер изменений в социально-психологической и организационной среде [4].

Важным результатом исследования является сохранение достигнутых изменений в течение шести месяцев после завершения программных мероприятий. По большинству исследуемых компонентов показатели заключительного обследования оставались близкими к результатам, полученным через три месяца, а по отдельным составляющим наблюдалось дальнейшее незначительное улучшение. Особенно отчётливо эта тенденция проявилась по интегральному показателю психологического благополучия, где доля сотрудников с показателями выше среднего уровня продолжала увеличиваться и при заключительном обследовании. Это позволяет предположить, что положительные изменения не ограничивались непосредственной реакцией участников на проведённые мероприятия, а сохранялись в условиях их обычной профессиональной деятельности. Вместе с тем шестимесячный период наблюдения позволяет оценивать среднесрочную устойчивость результатов, тогда как для выводов об их более длительном сохранении необходимы дополнительные исследования.

Сопоставление результатов экспериментальной и контрольной групп также имеет принципиальное значение для интерпретации полученных данных. Отсутствие статистически значимых изменений в контрольной группе показывает, что в течение исследуемого периода показатели психологического благополучия сотрудников, не участвовавших в программе, оставались относительно стабильными. Следовательно, выраженная положительная динамика экспериментальной группы не наблюдалась в аналогичной степени среди сотрудников, продолжавших профессиональную деятельность в обычных условиях. Это усиливает аргументацию в пользу результативности разработанной программы. Вместе с тем необходимо учитывать, что исходная сопоставимость групп была установлена по основным показателям психологического благополучия, тогда как по шкале социальной желательности выявлены статистически значимые различия. Данное обстоятельство следует учитывать при интерпретации результатов, поскольку особенности социально желательного реагирования могут оказывать определённое влияние на самооценочные психодиагностические показатели.

Заключение. Таким образом, проведённое исследование показало перспективность комплексного подхода к развитию психологического благополучия сотрудников авиаиндустрии, предусматривающего сочетание работы с индивидуальными психологическими ресурсами, совершенствования межличностного и командного взаимодействия, а также улучшения социально-психологических и организационных условий профессиональной деятельности. Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности применения разработанной программы в системе психологического сопровождения персонала компаний пассажирского обслуживания. Дальнейшие исследования целесообразно направить на оценку эффективности программы в других профессиональных группах, определение вклада её отдельных компонентов и изучение устойчивости достигнутых изменений на более продолжительных временных интервалах.

Список использованной литературы

- [1] Diener E. Subjective well-being // *Psychological Bulletin*. - 2004. - Vol. 95, № 3. - P. 542-575.
- [2] Ryff C.D., Keyes C.L.M. The structure of psychological well-being revisited // *Journal of Personality and Social Psychology*. - 2005. - Vol. 69, № 4. - P. 719-727.
- [3] LaMontagne A.D., Keegel T., Louie A.M., Ostry A., Landsbergis P.A. A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990–2005 // *International Journal of Occupational and Environmental Health*. - 2007. - Vol. 13, № 3. - P. 268-280.
- [4] Nielsen K., Randall R., Holten A.-L., Rial González E. Conducting organizational-level occupational health interventions: What works? // *Work & Stress*. - 2010. - Vol. 24, № 3. - P. 234-259.
- [5] Campbell M. K., Piaggio G., Elbourne D. R., Altman D. G. CONSORT 2010 statement: extension to cluster randomised trials. // *BMJ*. - 2012. - Vol. 345. - Art. e5661.
- [6] World Health Organization. WHO guidelines on mental health at work. -Geneva: World Health Organization, 2022. - 134 p.