

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

На правах рукописи

ДАЙНЕКО ВАСИЛИСА ВЛАДИМИРОВНА

**Психологический капитал и смысложизненные ориен-
тации как факторы позитивного организационного по-
ведения**

Резюме диссертации
на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
кандидат психологических наук, доцент
Штроо Владимир Артурович

Москва — 2024

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования

Ранее фокус научных организационно-психологических исследований был сконцентрирован на отклонениях в поведении сотрудников, в последние десятилетия ученые больше сосредоточены на рассмотрении положительных аспектов организационного поведения. Позитивная психология, возникшая как направление современной психологии в конце 1990-х гг., оказала значительное влияние на такие сферы, как менеджмент, управление персоналом, организация использования современных технологий, финансовое планирование. Повышенный интерес к применению основ позитивной психологии в организационной сфере породил множество теорий, подходов и концепций, которые до сих пор представляются разобщенными, противоречивыми и дискуссионными.

Исследователи позитивной психологии М. Селигман и М. Чиксентмихайи разработали три основания позитивной психологии: позитивный субъективный опыт (благополучие, удовлетворенность, чувство «потока», удовольствие, надежда), положительные черты характера (выдержка, мудрость, жизнестойкость, креативность) и позитивные институты (организации, сообщества, социумы), которые способствуют позитивному поведению и гражданской ответственности [Seligman, Csikszentmihalyi, 2014]. Некоторыми исследователями была сделана попытка сформулировать обобщенный термин «позитивный рабочий процесс в организациях» (*positive work and organizations, PWO*), в рамках которого возможно взаимосвязанное рассмотрение исследований, посвященных позитивной организационной психологии (*positive organizational psychology, POP*), позитивному организационному поведению (*positive organizational behavior, POB*) и позитивному организационному видению (*positive organizational scholarship, POS*) [Warren, Donaldson, Luthans, 2017].

С. Дональдсон и другие исследователи определили, что в рамках позитивной организационной психологии осуществляются научные исследования позитивного субъективного опыта и черт личности сотрудника, последующее применение этих

знаний для повышения эффективности работы сотрудника и качества жизни в организациях, охватывающее позитивное организационное поведение и позитивное организационное видение [Donaldson, Lee, Donaldson, 2019; Donaldson, Ко, 2010]. М. Селлигман и М. Чиксентмихайи считают, что позитивная психология на организационном уровне касается социальных институтов, которые мотивируют сотрудников к большей вовлеченности, ответственности, заботе, альтруизму, вежливости, толерантности на рабочем месте [Seligman, Csikszentmihalyi, 2014].

В последние десятилетия многочисленные исследования подтвердили, что методы позитивной психологии могут не только улучшить психологическое благополучие сотрудников на рабочем месте, но и помочь компании в целом стать более производительной и конкурентоспособной [Clifton, Harter, 2003; Wright, 2003]. В проводимых исследованиях выяснилось, что сотрудники отвечают взаимностью на благоприятное взаимодействие со стороны своего работодателя и проявляют более высокий уровень приверженности и производительности [Rhoades, Eisenberger, 2002]. По мнению Л. Фромана, позитивная психология может служить «мостом к созданию продуктивного и инновационного рабочего места», для организации которого следует учитывать теоретические концепции и подходы самоопределения личности, эмоционального интеллекта, психологического капитала и позитивного организационного поведения [Froman, 2010]. Большинство корпораций сегодня придерживаются взгляда, считая благополучие сотрудников не только важным, но и тесно связанным с общим «здоровьем» компании [Avey et al., 2008; Cartwright, Cooper, 2014].

Изучение организационного поведения как комплексного феномена дает ценную информацию об установках, эмоциональных состояниях, действиях и результатах работы сотрудников, основанных на их личностных качествах. В области организационного поведения личность часто анализируется с использованием различных теорий и моделей, в том числе теории личностных черт (*Big Five model*), психоаналитических теорий, социально-когнитивных теорий.

Исследование позитивного организационного поведения представлено несколькими подходами — позитивным организационным поведением Ф. Лютанса и позитивным организационным видением К. Камерона. Используемые ими теоретические конструкты имеют довольно противоречивый характер, в связи с чем в научной литературе ведутся дискуссии об их целостности и применимости, а также достоинствах и недостатках.

Важность рассмотрения факторов позитивного организационного поведения, таких как психологический капитал и смысложизненные ориентации, обусловлена многочисленными причинами. Психологический капитал является значимым личностным ресурсом, включающим в себя в том числе такой компонент, как жизнестойкость. Этот ресурс особенно актуален для сотрудников, которым необходимо справляться с вызовами современных экономических и социальных потрясений. Кроме того, лучшее понимание роли смысложизненных ориентаций сотрудников в формировании позитивного организационного поведения может способствовать эффективному взаимодействию между сотрудником и организацией в направлении реализации личностного потенциала работника в соответствии с его жизненными целями и ценностями. Комплексный анализ факторов позитивного организационного поведения, относящихся к позитивной психологии (психологический капитал) и психологии смысла (смысложизненные ориентации), способствует более полному пониманию их общей роли, открывает возможности взаимного дополнения, синергии и эффективности в формировании позитивного организационного поведения.

Исследование организационного поведения представляется важным по многим причинам:

- 1) противоречивость подходов в области позитивной организационной психологии в отношении организационного поведения требует детального анализа;
- 2) понимание организационного поведения будет способствовать выявлению недостатков рабочей среды, что впоследствии послужит улучшению благополучия сотрудников;

- 3) изучение организационного поведения может помочь руководителям лучше понять деятельность своих сотрудников, с последующим улучшением трудовых отношений в коллективах и климата в организации;
- 4) анализ организационного поведения благоприятствует раскрытию широких жизненных перспектив сотрудников, что впоследствии помогает развивать их личностные качества и эффективно использовать психологические ресурсы организационного управления.

Таким образом, актуальность настоящего исследования обусловлена, во-первых, отсутствием комплексного анализа подходов и взглядов в области позитивной организационной психологии, поскольку опубликованные работы представляются в значительной мере разобращенными, требующими систематизации, дополнительного анализа, обобщения и последующих выводов; во-вторых, отсутствием эмпирических работ, посвященных изучению позитивного организационного поведения в России и факторов, связанных с ним; в-третьих, необходимостью поиска практического приложения теоретических конструктов позитивной организационной психологии на основе эмпирического исследования в связи с увеличивающимся запросом со стороны руководителей на улучшение благополучия сотрудников, а также для успеха деятельности организации в целом.

Проблема исследования

Немногочисленные исследования, посвященные приложению теоретических положений позитивной организационной психологии к решению организационных проблем компаний, требуют тщательного анализа. В частности, в практике используются программы интервенций в разных областях, таких как здравоохранение, маркетинг, спорт и образование. Однако изучение этих исследований позволило сделать вывод о том, что их теоретические основы недостаточно разработаны и требуют дополнительного анализа. Существуют различные теоретические взгляды на рассмотрение позитивных аспектов организационного поведения, среди них теоретические конструкты позитивного организационного поведения, позитивного организационного

видения и психологического капитала. М. Уоррен, С. Дональдсон и Ф. Лютанс, рассматривая приложение позитивной психологии в организационном контексте, выделяют позитивный рабочий процесс в организациях, позитивную организационную психологию и такие конструкты, как позитивное организационное поведение, позитивное организационное видение [Warren, Donaldson, Luthans, 2017]. Также можно выделить отдельное направление исследований позитивной организационной культуры, в рамках которой основной акцент сделан на создании среды, при которой сотрудники могут развиваться и работать в полную силу [Parent, Lovelace, 2015]. Взгляды противоречивы и, по мнению критиков, подходы и выводы являются незаконченными, имеют существенные недостатки. Таким образом, следует отметить, что существующие «позитивные» теоретические подходы требуют подробного изучения, анализа и систематизации.

Исследования, посвящённые позитивному организационному поведению, в настоящее время становятся все более масштабными в связи с тем, что оно напрямую связано с продуктивностью, удовлетворенностью сотрудников работой и, тем самым, с благополучием организации в целом. Чаще всего исследователи связывают ухудшение показателей трудовой мотивации, удовлетворенности трудом сотрудников именно со снижением видения перспектив в работе, невозможностью повлиять на рабочий процесс, неспособностью справляться с конфликтами, а также отсутствием взаимопонимания с коллегами и противоречиями выполняемой работы с жизненными ценностями и целями [Wrzesniewski, Dutton, Debebe, 2003]. Однако, исследований, посвященных изучению позитивного организационного поведения в российских компаниях крайне мало, и недостаточно для выработки общего подхода к улучшению благополучия сотрудника, климата в организации, а также повышения эффективности компании в целом. Вышеперечисленные особенности рабочего процесса не являются исчерпывающими, однако их проявления находят отражения в таких теоретических подходах, как психологический капитал и смысло-жизненные ориентации.

Таким образом, существующие теоретические подходы позитивной психологии, такие как позитивное организационное поведение (*positive organizational behavior*), позитивное организационное видение (*positive organizational scholarship*), психологический капитал (*psychological capital*) требуют системного анализа. Исследований, посвященных данной проблематике в деятельности российских компаний, проводилось недостаточно, что позволяет сделать вывод о необходимости рассмотрения позитивных процессов на организационном уровне, в том числе в России. Растущая тенденция на увеличение исследований в области развития сильных сторон личности сотрудника вместо исправления недостатков, породила многочисленные исследования в области позитивной психологии, которые требуют детального рассмотрения, анализа и систематизации.

В качестве **объекта исследования** рассматривается позитивное организационное поведение как особая форма активности человека в его взаимодействии с организационной действительностью, в которой реализуются позитивно ориентированные сильные стороны человека и его психологические способности, поддающиеся измерению, развитию и использованию для эффективного управления и повышения производительности на рабочем месте.

Предметом исследования является психологический капитал и смысложизненные ориентации сотрудников организаций как факторы позитивного организационного поведения.

Цель исследования — выявить факторы формирования позитивного организационного поведения у сотрудников.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач – теоретических и методических.

Теоретические задачи исследования

1. Проанализировать существующие теоретические подходы к рассмотрению позитивного организационного поведения, выявить сходства и различия между теоретическими конструктами позитивного организационного поведения Ф. Лютанса

и позитивного организационного видения К. Камерона, а также их возможное практическое приложение в организациях.

2. Рассмотреть факторы позитивного организационного поведения и выявить наиболее значимые из них, проанализировать существующие исследования, посвященные выявлению предикторов позитивного организационного поведения.

3. Проанализировать различные теоретические взгляды на природу и структуру психологического капитала, его особенности, уникальность и отличие от человеческого, социального и иных видов капитала.

Методические задачи исследования:

1. Разработать программу эмпирического исследования, подобрать методический инструментарий, соответствующий цели исследования.

2. Осуществить операционализацию теоретических конструктов, изучаемых в исследовании.

3. Создать опросник позитивного организационного поведения и проверить его психометрические свойства на русскоязычной выборке.

4. Подобрать наиболее комплексную методику оценки психологического капитала у сотрудников.

Общая гипотеза исследования: психологический капитал и смысложизненные ориентации выступают предикторами позитивного организационного поведения.

Частные гипотезы:

Гипотеза 1: психологический капитал сотрудников прямо взаимосвязан с позитивным организационным поведением, то есть сотрудники с высоким уровнем психологического капитала демонстрируют более выраженное позитивное организационное поведение.

Гипотеза 2: смысложизненные ориентации сотрудников прямо взаимосвязаны с их позитивным организационным поведением, то есть сотрудники с более высоким уровнем осмысленности жизни демонстрируют более выраженное позитивное организационное поведение.

Гипотеза 3: смысложизненные ориентации сотрудников оказывают медиационный (опосредующий) эффект на взаимосвязь психологического капитала и позитивного организационного поведения, а именно, чем в большей степени сотрудники осмысливают жизнь, тем сильнее взаимосвязь психологического капитала и позитивного организационного поведения.

Гипотеза 4: социально-демографические показатели оказывают модерационный эффект на взаимосвязи смысложизненных ориентаций, психологического капитала и позитивного организационного поведения.

Выборка исследования

Общая выборка исследования составила 1011 респондентов.

Теоретическо–методологическую базу исследования составили: теория организационного поведения Э. Мэйо, теория эволюционной роли позитивных эмоций Б. Фредриксон, теория сохранения ресурсов С. Хобфолла, теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, экзистенциальная психология В. Франкла, теория деятельности А. Н. Леонтьева.

В исследовании был использован метод опроса в форме следующие конкретные методик измерения организационно-психологических явлений:

1. Опросник «Психологический капитал» А. Баккера, адаптированный на русскоязычной выборке С. А. Маничевым и В. Е. Погребницкой [Маничев, Погребницкая, 2018];
2. «Тест смысложизненных ориентаций, СЖО» Д. А. Леонтьева [Леонтьев, 2000], являющийся адаптированной версией теста «Цель в жизни» (*Purpose-in-Life Test, PIL*) Дж. Крамбо и Л. Махолика [Crumbaugh, Maholick, 1969];
3. «Шкала удовлетворённости жизнью» Э. Динера (*Satisfaction With Life Scale, SWLS*) [Diener et al., 1985] в адаптации на русскоязычной выборке Д. А. Леонтьева и Е. Н. Осина [Осин, Леонтьев, 2008];

4. «Тест диспозиционного оптимизма» Ч. Карвера и М. Шейера (*Life Orientation Test, LOT*) [Carver, Scheier, 1985] в адаптации на русскоязычной выборке Т. О. Гордеевой с коллегами [Гордеева, Сычев, Осин, 2010];
5. Опросник позитивного организационного поведения В. А. Штроо и В. В. Дайнеко [Штроо, Дайнеко, 2023];
6. «Шкала диспозиционной надежды» Р. Снайдера (*Adult Dispositional Hope Scale, ADHS*) [Snyder et al., 1996], адаптированная К. Муздыбаевым на русскоязычной выборке [Муздыбаев, 1999(а); 1999(б)].
7. «Шкала общей самоэффективности» (*General Self-Efficacy Scale, GSE*) М. Ерусалема и Р. Шварцера [Jerusalem, Schwarzer, 1995] в адаптации на русскоязычной выборке В. Г. Ромека [Шварцер, Ерусалем, Ромек, 1996].

Научная новизна исследования

1. Впервые для изучения организационного поведения в России были применены в комплексе два относительно самостоятельных теоретических подхода — позитивное организационное поведение Ф. Лютанса и позитивное организационное видение К. Камерона.
2. Уточнено и углублено содержание теоретического конструкта «позитивное организационное поведение» на основе подходов позитивного организационного поведения Ф. Лютанса и позитивного организационного видения К. Камерона.
3. Разработана методика измерения теоретического конструкта «позитивное организационное поведение», которая отсутствует как в иностранной, так и в русскоязычной научной литературе. Проведена необходимая психометрическая проверка методики, подтверждены ее приемлемые психометрические свойства.
4. Расширены теоретические представления о феномене психологического капитала в соответствии с теоретическим подходом «требования к работе – личностные ресурсы» А. Баккера и В. Шауфели.

Этапы исследования

I этап (2020–2021 гг.): теоретический анализ конструктов, связанных с позитивным организационным поведением, таких как смысложизненные ориентации и психологический капитал, а также условий реализации позитивного организационного поведения в компаниях.

II этап (2021–2022 гг.): формирование замысла исследования, разработка методического инструментария для его проведения, сбор эмпирических данных.

III этап (2022–2023 гг.): обработка полученных в ходе предыдущего этапа данных и последующее формулирование основных выводов и результатов работы.

Теоретическое значение диссертационного исследования

В рамках исследования были критически проанализированы и соотнесены между собой теоретические подходы – «позитивное организационное поведение» (*positive organizational behavior*) и «позитивное организационное видение» (*positive organizational scholarship*). В работе удалось прояснить и уточнить сходство и различие данных подходов, а также выявить методологические особенности каждого из них.

Проанализированы факторы позитивного организационного поведения. В исследовании выявлены значимые факторы позитивного организационного поведения, а именно, психологический капитал и смысложизненные ориентации.

Проведен теоретический анализ существующих методик измерения психологического капитала, как на индивидуальном, так и на групповом уровне. Была дана их характеристика, выявлены достоинства и недостатки каждой из методик и впоследствии подобран оптимальный вариант оценки психологического капитала в соответствии с целями проводимого исследования.

Практическое значение диссертационного исследования

Результаты исследования могут помочь консультирующим организационным психологам, организационным и управленческим консультантам в прогнозировании

и оценке позитивного организационного поведения сотрудников. По результатам исследования стало возможным учитывать факторы позитивного организационного поведения, такие как психологический капитал и смысложизненные ориентации, для улучшения благополучия как сотрудников, так и успеха организации.

Разработанная в процессе исследования методика оценки позитивного организационного поведения может дополнить диагностический инструментарий организационной психодиагностики и успешно применяться в рамках оценки сотрудников организаций.

Полученные результаты могут быть использованы в рамках разработки программ по повышению эффективности и производительности сотрудников организации, удовлетворенности трудом, уровня гражданского поведения, организационной приверженности в компании, формированию внутренней мотивации к выполнению трудовых обязанностей.

Положения, выносимые на защиту:

1. Психологический капитал личности в целом, и, прежде всего, его компоненты – «самоэффективность», «оптимистичность», «самооценка» — являются значимыми предикторами позитивного организационного поведения сотрудника. Чем выше уровень психологического капитала, тем более выражено позитивное организационное поведение.

2. Такие смысложизненные ориентации работника, как «локус контроля – Я», «результат жизни», «процесс жизни», вносят значимый вклад в формирование компонентов позитивного организационного поведения. Сотрудник, который воспринимает процесс жизни как эмоционально насыщенный, осмысленный, интересный, обладающий достаточной свободой выбора, будет демонстрировать позитивное организационное поведение в большей степени.

3. Смысложизненные ориентации опосредствуют связь психологического капитала и позитивного организационного поведения. Связь между психологическим

капиталом работника и его позитивным организационным поведением объясняется тем, является ли его восприятие жизни осмысленным.

4. Возраст и карьерный рост выступают в качестве модераторов для взаимосвязи психологического капитала и позитивного организационного поведения. Чем старше сотрудник, а также, чем успешнее его профессиональный рост в организации, тем сильнее уровень психологического капитала сотрудника определяет его позитивное организационное поведение. Должность, стаж работы и пол сотрудника такой роли не играют.

Достоверность полученных результатов обеспечивалась использованием надежных и валидных диагностических методов, соответствующих целям и задачам исследования, достаточным объемом выборки, необходимым для обеспечения репрезентативности результатов исследования.

Для обработки полученных результатов использовались следующие методы: корреляционный анализ, регрессионный анализ, конфирматорный факторный анализ, анализ эффекта модерации и медиации между переменными. Обработка полученных в ходе исследования данных осуществлялась с помощью программного обеспечения SPSS, AMOS.

Апробация результатов исследования

Промежуточные и итоговые результаты исследования были представлены на всероссийских и международных конференциях, таких как XXIV Ясинская (Апрельская) международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества (НИУ ВШЭ, Москва), 2023; Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов-2021», «Ломоносов-2022» и «Ломоносов-2023» (МГУ, Москва), XXV Международная научная конференция молодых ученых «Психология XXI века. Психологические исследования: от теории к практике» (СПбГУ, Санкт-Петербург), 2021; XXVI Международная научная конференция молодых ученых «Психология XXI века. Психология в непредсказуемом мире: условия и

возможности» (СПбГУ, Санкт-Петербург), 2022; IX и X Международная научно-практическая конференция «Бизнес-психология: теория и практика» (НИУ ВШЭ, Москва), 2022, 2023; II Международная научно-практическая конференция (ННГУ им Н. И. Лобачевского, Нижний Новгород), 2021.

Теоретические и эмпирические результаты диссертационного исследования неоднократно обсуждались на заседаниях научного семинара Научно-учебной группы «Психология организационной коммуникации» Департамента психологии Факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) на основе гранта Программы «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)» в 2022 – 2023 гг.

Объем и структура работы

Структура диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 288 источников (из них 225 на иностранном языке и 63 на русском языке) и одного приложения. Результаты теоретического и эмпирического анализа представлены в 33 таблицах и четырех рисунках. Основной текст диссертации изложен на 134 страницах. Общий объем диссертации составляет 175 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Введение содержит обоснование актуальности, описание проблемы, научной новизны, теоретического и практического значения исследования. Определены цели, задачи, объект, предмет и методы исследования, этапы проведения исследования, положения, выносимые на защиту и теоретико-методологические основания исследования.

Первая глава **«Позитивное организационное поведение как теоретический конструкт в современной социальной психологии»**, состоящая из четырех параграфов, посвящена анализу предпосылок появления исследований, связанных с позитивной организационной психологией, определению подхода Ф. Лютанса «позитивное организационное поведение», определению подхода К. Камерона «позитивное организационное видение», и характеристике основных сходств и различий двух подходов.

В параграфе 1.1. **«Предпосылки формирования позитивной организационной психологии как самостоятельного теоретического направления»** определяются истоки позитивной организационной психологии.

В основе исследований, посвященных изучению позитивного поведения человека в организации, лежит позитивная психология как самостоятельное современное фундаментальное направление. Ранее теоретические концепции фокусировались на изучении разнообразных отклонений от некоторой социальной или психологической нормы. Позитивная психология представляет собой новый подход, основной задачей которого является понимание того, что делает жизнь человека благополучной, и какие качества личности человека способствуют повышению его процветания.

Истоком позитивной организационной психологии считается просоциальное организационное поведение. Просоциальное организационное поведение наблюдается, когда сотрудники работают больше, чем они формально обязаны делать, не требуя дополнительного вознаграждения от руководства за рабочие усилия, выходящие

за рамки должностных обязанностей [Caza, Cameron, 2008]. Помимо просоциального организационного поведения, одним из основополагающих теоретических конструктов, непосредственно связанного с позитивным организационным поведением, является фундаментальное понятие «организационное поведение».

В параграфе 1.2. «Содержание и структура теоретического конструкта «позитивное организационное поведение» Ф. Лютанса» представлено определение теоретического конструкта «позитивное организационное поведение», проведен теоретический анализ различных подходов к определению структуры позитивного организационного поведения.

Ф. Лютанс определяет позитивное организационное поведение как подход, направленный на изучение и применение психологических способностей и позитивно ориентированных сильных сторон человека, которые можно измерить, развить и использовать для эффективного управления и повышения производительности на рабочем месте [Luthans, 2002; Дайнеко, 2022].

Позитивное организационное поведение включает пять компонентов: «уверенность в успехе», «видение перспектив», «переживание и понимание благополучия», «эффективное позитивное поведение» и «восприятие эмоционального состояния» [Luthans, 2002]. В более поздних работах Ф. Лютанс и соавторы выделяют только четыре компонента позитивного организационного поведения: «эффективное позитивное поведение», «видение перспектив», «уверенность в успехе» и «жизнестойкость» [Luthans, Youssef, 2007]. Авторы не дают подробного ответа, в связи с чем были вызваны изменения в структуре конструкта позитивного организационного поведения, что впоследствии нашло критику у других авторов [Иванова, Леонтьев, Осин, Рассказова, Кошелева, 2018]. П. Кхатри и С. Дутта, основываясь на теоретической модели Ф. Лютанса, считают, что позитивное организационное поведение имеет шесть составляющих: «уверенность в успехе», «видение перспектив», «переживание и понимание благополучия», «эффективное позитивное поведение», «восприятие эмоционального состояния» и «жизнестойкость» [Штроо, Дайнеко, 2023; Dutta, Khatri, 2017].

В исследовании мы будем придерживаться изначально определённого Ф. Лютансом состава конструкта позитивного организационного поведения (пять компонентов), являющегося наиболее обоснованным и целостным.

В параграфе 1.3. «Позитивное организационное видение К. Камерона. Общее и различие с позитивным организационным поведением Ф. Лютанса» описываются определение теоретического конструкта «позитивное организационное видение», его основные характеристики и отличия от теоретического конструкта «позитивное организационное поведение».

Позитивное организационное видение определяется как направление, «нацеленное на изучение восприятия позитивных результатов, процессов и свойств организации и её членов, фокусирующееся на динамике и достижении, концентрирующееся в области превосходства, процветания, изобилия и устойчивости» [Cameron, Dutton, Quinn, Wrzesniewski, 2003, p. 4].

Коллеги К. Камерона, также занимающиеся разработкой позитивного организационного видения, выделяют три основных аспекта подхода:

1. развитие сильных сторон личности и способностей сотрудников;
2. важность значительного внимания процветанию сотрудников как на индивидуальном, так и на организационном уровне;
3. необходимость развития положительной динамики в работе организации [Dutton, Glynn, Spreitzer, 2008].

Подходы позитивного организационного поведения Ф. Лютанса и позитивного организационного видения К. Камерона имеют сходства и различия. Среди очевидного сходства следует отметить тот факт, что они основаны на позитивной психологии и направлены на изучение организационного поведения сотрудников. Подходы основаны на одинаковых областях знания, таких как позитивная психология, социальная психология и организационная психология.

Однако наблюдаются и значительные отличительные характеристики двух подходов. Многочисленные исследования сходятся во мнении, что подход позитивного

организационного поведения описывает феномены, происходящие на индивидуальном уровне, касающиеся каждого сотрудника в отдельности, и не учитывает групповые социальные факторы. Позитивное организационное видение рассматривает явления на организационном уровне, поведение сотрудников в группе, и не делает акцент на личностных особенностях [Swarnalatha, Prasanna, 2012]. Ф. Лютанс считает это главным отличием двух подходов [Luthans et al., 2005]. Наблюдаются различия в методах и уровнях анализа исследуемого организационного поведения. Подход Ф. Лютанса основан на анализе организационного поведения на микро- и мезоуровнях преимущественно с использованием опросных процедур.

В параграфе 1.4. сформулированы выводы по первой главе.

Вторая глава «**Факторы позитивного организационного поведения**», состоящая из пяти параграфов, посвящена анализу предикторов позитивного организационного поведения, среди которых значимыми определяются психологический капитал и смысложизненные ориентации, описываются различные подходы к определению теоретического конструкта «психологический капитал», его структура, методы оценки, а также теоретический конструкт «смысложизненные ориентации».

В параграфе 2.1. «Теоретический анализ факторов позитивного организационного поведения» описываются факторы позитивного организационного поведения. Среди них выделяют организационную справедливость, организационную психологическую сопричастность, самооценку, стили лидерства, психологический капитал, склонность к инновациям, эмоциональный интеллект, расширение полномочий в рамках выполнения должностных обязанностей, смысложизненные ориентации.

Наряду с другими предикторами позитивного организационного поведения, психологический капитал и смысложизненные ориентации представляются его значимо важными предикторами. Во-первых, психологический капитал можно считать личностным ресурсом человека. Согласно теории сохранения ресурсов Э. Хобфолла, ресурсы человека не существуют независимо друг от друга, и можно сделать предположение о том, что психологический капитал может оказать положительный эффект

и на другие сферы жизни человека, в том числе на позитивное организационное поведение. Обращаясь к теоретическому подходу А. Баккера и В. Шауфели «требования к работе – личностные ресурсы», также можно отметить, что психологический капитал рассматривается как личностный ресурс, который оказывает положительный эффект на способность сотрудника преодолевать трудности. Во-вторых, осмысленность на работе может внести большой вклад в психологическое благополучие сотрудника. Многочисленными исследованиями было доказано, что смысл выполняемой работы может дать человеку ощущение самореализации и целеустремленности, компания же может обрести в таком случае мотивированного и продуктивного сотрудника [Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010; Wrzesniewski, 2003; Maharaj, Schlechter, 2007].

В параграфе 2.2. «Психологический капитал: компоненты и методы его измерения» рассматриваются подходы изучения психологического капитала Ф. Лютансом и А. Баккером, а также методы оценки психологического капитала на индивидуальном и групповом уровне.

Ф. Лютанс и его коллеги определяют психологический капитал как положительное психологическое состояние личности, характеризующееся тем, чтобы брать на себя ответственность и прилагать необходимые усилия для решения сложных задач; создавать положительный образ достижения успеха в настоящем и будущем; проявлять настойчивость в достижении поставленных целей и при необходимости корректировать пути по их достижению; поддерживать и продолжать движение к целям, несмотря на ситуации невзгод и возникающих проблем [Luthans, Youssef et al., 2007; Штроо, Дайнеко, 2023]. По мнению авторов данного подхода, психологический капитал состоит из четырех элементов: «надежда», «самоэффективность», «жизнестойкость», «оптимизм».

А. Баккер определяет психологический капитал как внутренние ресурсы человека (личностные и индивидуально-психологические), способствующие совладанию с различными возникающими ситуациями и последующим выбором стратегии дей-

ствий в соответствии с ними. А. Баккер включает в психологический капитал следующие компоненты: «самоэффективность», «оптимистичность», «самооценка» и «жизнестойкость» [Bakker et al., 2014].

В качестве методов оценки психологического капитала были выделены следующие: методика измерения психологического капитала, разработанная Ф. Лютансом, адаптированная русскоязычная версия опросника А. Баккера, выполненная В. Погребницкой и С. Маничевым, полупроективный опросник измерения психологического капитала, разработанный Ф. Лютансом и П. Хармсом, объединенный опросник измерения позитивного психологического капитала Т. Лоренца, опросник психологического капитала Ф. Валумбы.

В параграфе 2.3. «Психологический капитал и позитивное поведение сотрудников в организации» рассматривается взаимосвязь психологического капитала и позитивного организационного поведения.

Психологический капитал как индивидуальный личностный ресурс оказывает положительное действие на сотрудников организации. Высокий уровень психологического капитала способствует развитию эмоционального интеллекта, улучшению удовлетворенности и производительности на работе, организационной приверженности, внутренней мотивации, что, в свою очередь, приводит к позитивным явлениям, таким как позитивное организационное поведение сотрудников. Психологический капитал оказывает нивелирующее действие на негативные организационные эффекты, такие как профессиональное выгорание, намерение к частой смене рабочих мест, стресс и тревогу.

В параграфе 2.4. «Смыслжизненные ориентации как фактор организационного поведения. Взаимосвязь смыслжизненных ориентаций и психологического капитала личности» рассматриваются различные взгляды на теоретический конструкт «смыслжизненные ориентации», взаимосвязь смыслжизненных ориентаций с позитивным организационным поведением и психологическим капиталом.

Теоретическое обоснование концепции смысложизненные ориентации было заложено не только Д. А. Леонтьевым, но и развивалось в работах В. Э. Чудновского, А. Г. Аكوпова, Н. Г. Кауновой. Д. А. Леонтьев считает, что смысложизненные ориентации — это динамическая и структурно-иерархическая система представлений, которая является базовым элементом внутренней структуры личности человека, закрепленная в жизненном опыте и сформированная в ходе социализации и социальной адаптации [Леонтьев, 2007].

Наиболее широко используемой методикой оценки смысложизненных ориентаций является методика, адаптированная Д. А. Леонтьевым. В современном турбулентном мире с высоким уровнем стресса выходит на первый план изучение личностных ресурсов, способствующих преодолению кризисных ситуаций. По мнению исследователей, одним из таких ресурсов могут выступать смысложизненные ориентации. Многочисленными исследованиями подтверждена взаимосвязь смысложизненных ориентаций с такими личностными характеристиками как жизнестойкость, оптимизм, самоопределение, счастье и эмоциональный интеллект, многие из которых являются составляющими компонентами психологического капитала [Володина, 2021; Одинцова, 2012].

В параграфе 2.5. сформулированы выводы по первой и второй главам, а также сформулирована проблема исследования.

В третьей главе «**Эмпирическое исследование взаимосвязей позитивного организационного поведения, психологического капитала и смысложизненных ориентаций**», состоящей из девяти параграфов, описаны два этапа исследования, их задачи, программа и методологический аппарат, представлены результаты психометрической проверки авторского опросника «Позитивное организационное поведение», описаны характеристики выборки, основные результаты, их обсуждение и выводы исследования.

В параграфе 3.1. «Операционализация теоретического конструкта Ф. Лютанса «позитивное организационное поведение» определены обоснованность создания авторского опросника «Позитивное организационное поведение», цель и основные задачи первого этапа исследования, заключающегося в операционализации теоретического конструкта «позитивное организационное поведение».

В параграфе 3.2. «Разработка и проверка психометрических свойств авторского опросника «Позитивное организационное поведение» изложена процедура конструирования авторского опросника «Позитивное организационное поведение».

В процессе разработки диагностического инструментария было принято решение использовать первоначальную версию структуры позитивного организационного поведения (ПОП) Ф. Лютанса («видение перспектив», «переживание и понимание благополучия», «эффективное позитивное поведение», «уверенность в успехе» и «восприятие эмоционального состояния»), в связи с тем, что именно эта структура имеет полноценное теоретическое обоснование, данное автором [Luthans, 2002].

Проверка психометрических свойств авторского опросника «Позитивное организационное поведение» осуществлялась пошагово. Общая выборка на первом шаге исследования, направленного на психометрическую проверку авторского опросника, составила 589 респондентов. В процессе психометрической проверки авторской методики осуществлялась проверка психометрических свойств первоначальной версии опросника, состоящей из 32 пунктов на выборке, и из 172 респондентов.

Проведен эксплораторный факторный анализ для определения предварительной факторной структуры опросника и конфирматорный факторный анализ (КФА), в процессе которого были проверены две модели: однофакторная и пятифакторная структуры опросника для первоначальной версии опросника, состоящей из 32 пунктов. По итогам анализа пятифакторная структура показала лучшее соответствие показателей модели. После анализа модификационных индексов и факторных нагрузок на пункты некоторые пункты были исключены, в результате чего была сформирована итоговая версия авторского опросника [Штроо, Дайнеко, 2023].

В рамках второго шага психометрическая проверка проводилась с опросником, ставшим итоговой версией на первом шаге. Таким образом, на втором шаге психометрическая проверка проводилась с опросником, состоящим из 21 пункта на выборке 417 респондентов. В обоих случаях проведен анализ факторной структуры и конструктивной валидности опросника, определены описательные статистики субшкал опросника, осуществлена проверка надежности и согласованности пунктов опросника. По итогу двухшаговой проверки психометрических свойств был сформирован итоговый опросник, состоящий из 20 пунктов.

Результаты конфирматорного факторного анализа итоговой версии авторского опросника «Позитивное организационное поведение» представлены в таблице 1. Итоговая версия методики состоит из 20 пунктов.

Таблица 1. Показатели соответствия модели данным опросника «Позитивное организационное поведение» (итоговая версия)

Модель	df	χ^2	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	90% confidence interval for RMSEA	PCLOSE
Пятифакторная модель опросника (улучшенный вариант)	159	300,529	1,88	0,952	0,914	0,047	0,023-0,067	0,514

Полученные результаты анализа надежности и согласованности пунктов опросника, представленные в таблице 2, позволяют сделать вывод о надежности методики. Данные свидетельствуют о достаточно хорошей согласованности между субшкалами авторского опросника «Позитивное организационное поведение».

Таблица 2. Показатели надёжности-согласованности субшкал улучшенной версии опросника «Позитивное организационное поведение»

Субшкала	Коэффициенты надёжности			
	Кол-во пунктов	α - Кронбаха	Межпунктовая корреляция	ω - Макдональда
Общая шкала Позитивного организационного поведения	21	0,914	0,794	0,925
Эффективное позитивное поведение	4	0,807	0,651	0,821
Видение перспектив	6	0,773	0,698	0,794
Уверенность в успехе	4	0,754	0,656	0,786
Переживание и понимание благополучия	4	0,751	0,683	0,768
Восприятие эмоционального состояния	3	0,699	0,669	0,715

После проведенной психометрической проверки был сделан вывод о приемлемости применения опросника «Позитивное организационное поведение» в процессе изучения взаимосвязи психологического капитала, смысложизненных ориентаций и позитивного организационного поведения.

В параграфе 3.3. «Исследование взаимосвязей позитивного организационного поведения, психологического капитала и смысложизненных ориентаций»

описаны программа и методологический аппарат диссертационного исследования, выборка исследования, профиль респондента, определены общая и частные гипотезы.

Оценка психологического капитала респондентов осуществлялась с помощью методики «Психологический капитал» А. Баккера в адаптации С. Маничева и В. Погребницкой [Маничев, Погребницкая, 2018]. Методика состоит из 16 пунктов, которые объединены в четыре субшкалы: «самоэффективность», «оптимистичность», «самооценка» и «жизнестойкость».

Оценка смысложизненных ориентаций (СЖО) респондентов осуществлялась с помощью теста «Смысложизненные ориентации» Д. А. Леонтьева [Леонтьев, 2000]. Тест состоит из 20 противоположных утверждений, которые образуют пять субшкал: «цели в жизни», «процесс жизни», «результат жизни», «локус контроля – Я», «локус контроля – Жизнь».

Оценка позитивного организационного поведения осуществлялась с помощью опросника «Позитивное организационное поведение». Опросник состоит из 20 пунктов, которые объединены в пять субшкал: «видение перспектив», «переживание и понимание благополучия», «эффективное позитивное поведение», «уверенность в успехе» и «восприятие эмоционального состояния».

В параграфе 3.4. «Анализ взаимосвязей смысложизненных ориентаций, психологического капитала и позитивного организационного поведения» проведён регрессионный анализ взаимосвязей смысложизненных ориентаций, психологического капитала и позитивного организационного поведения с построением различных моделей.

Построена линейная регрессионная модель с использованием трех интегральных показателей исследуемых переменных: «позитивное организационное поведение», «психологический капитал» и «смысложизненные ориентации» (СЖО). Данные представлены в таблице 3. Анализ данных, представленных в таблице 3, позволяет сделать вывод о том, что только вклад интегрального показателя психологического

капитала в позитивное организационное поведение является значимым, вклад интегрального показателя СЖО в позитивное организационное поведение является незначимым.

Таблица 3. Регрессионный анализ интегральных показателей позитивного организационного поведения, психологического капитала и смысложизненных ориентаций

Модель	β	Стандартная ошибка	B	t	Толерантность	VIF
Константа	4,548	0,428		6,638		
Психологический капитал	0,427	0,083	0,417	5,629**	0,788	1,268
Смысложизненные ориентации	0,154	0,165	0,138	0,328	0,578	1,729

$$R=0,615; R^2 = 0,485; \text{ скорректированный } R^2 = 0,470; F = 19,272; **p < 0,01$$

Для того чтобы оценить, какой вклад в позитивное организационное поведение вносят каждая из субшкал психологического капитала и СЖО, была построена регрессионная модель для зависимой переменной интегрального показателя ПОП и предикторами – всеми субшкалами психологического капитала и СЖО. Данные представлены в таблице 4.

Таблица 4. Регрессионная модель для интегрального показателя ПОП и субшкал теста СЖО и психологического капитала

Модель	β	Стандартная ошибка	B	t	Толерантность	VIF
Константа	2,485	0,573		4,338		
Шкала Цели в жизни	-0,158	0,132	-0,278	-1,191	0,588	1,711

Шкала Процесс жизни	-0,009	0,134	-0,013	-0,067	0,474	2,108
Шкала Результат жизни	0,023	0,114	0,038	0,206	0,479	2,089
Шкала Локус контроля – Я	0,467	0,162	0,701	5,602**	0,584	1,713
Шкала Локус контроля – Жизнь	-0,011	0,134	-0,019	-0,084	0,625	1,601
Шкала Самоэффективность	0,428	0,136	0,318	5,624**	0,670	1,493
Шкала Оптимистичность	0,147	0,105	0,197	1,403	0,500	1,999
Шкала Самооценка	-0,188	0,146	-0,173	-1,285	0,544	1,838
Шкала Жизнестойкость	0,087	0,150	0,066	0,576	0,761	1,314

$R=0,712$; $R^2 = 0,508$; скорректированный $R^2 = 0,419$; $F = 5,728$; $**\rho < 0,01$

Можно сделать вывод о том, что субшкала «локус контроля – Я» (СЖО), ($\beta=0,467$; $\rho < 0,01$) и субшкала «самоэффективность» (психологический капитал) ($\beta=0,428$; $\rho < 0,01$) вносят значительный вклад в ПОП.

Далее нами была построена регрессионная модель, для оценки того, какой вклад каждая из субшкал теста СЖО и психологического капитала вносят в формирование позитивного организационного поведения. Было выявлено, что значимый вклад в позитивное организационное поведение вносят субшкала СЖО «локус контроля – Я» и субшкала «самоэффективность» психологического капитала. Было выявлено, что для разных компонентов ПОП («видение перспектив», «переживание и понимание благополучия», «эффективное позитивное поведение», «уверенность в успехе» и «восприятие эмоционального состояния») субшкалы СЖО, а именно субшкалы «процесс

жизни», «локус контроля – Я», «результат жизни» и субшкалы психологического капитала «самоэффективность», «оптимистичность», «самооценка» вносят значимый вклад в его формирование.

В параграфе 3.5. «Анализ медиации между позитивным организационным поведением, его компонентами и интегральным показателем психологического капитала» проведен анализ медиации между позитивным организационным поведением, его компонентами и интегральным показателем психологического капитала, выполненный с помощью программного обеспечения для SPSS – Process macro by Andrew F. Hayes версия 4.2.

Обоснованием проведения анализа медиации стал проведенный теоретический анализ [Zhang, Ewalds-Kvist, Li, Jiang, 2019], который позволил предположить, что смысложизненные ориентации (СЖО) могут являться медиатором взаимосвязи между позитивным организационным поведением и психологическим капиталом. Результаты одного из исследований, проведенного Й. Ли показали, что психологический капитал преподавателей университетов положительно предсказывал их смысложизненные ориентации с течением времени, но не наоборот; смысложизненные ориентации и психологический капитал положительно предсказывали благополучие с течением времени; более того, смысложизненные ориентации частично опосредовали влияние психологического капитала на благополучие преподавателей университетов с течением времени [Li, 2018].

Схема модели медиации: независимая переменная (интегральный показатель психологического капитала) → медиатор (интегральный показатель СЖО) → зависимая переменная (интегральный показатель ПОП, компоненты ПОП).

Проведен анализ модели медиации для трех интегральных показателей ПОП, СЖО и психологического капитала (медиатор – интегральный показатель СЖО), который представлен ниже в описании.

1. Независимая переменная предсказывает зависимую переменную. Данные модели: $F(1,58) = 13,86$, $R^2 = 0,3692$, $R = 0,6076$, $p < 0.01$, $\beta = 0,5901$, $p < 0.01$

(модель значима, интегральный показатель психологического капитала предсказывает интегральный показатель ПОП).

2. Независимая переменная предсказывает медиатор. Данные: $F(1,58) = 9,69$, $R^2 = 0,2685$, $R = 0,5182$, $p < 0.01$, $\beta = 0,3461$, $p < 0.01$ (модель значима, интегральный показатель психологического капитала предсказывает интегральный показатель СЖО).
3. Независимая переменная и медиатор вместе предсказывают зависимую переменную. Данные: $F(2,57) = 14,73$, $R^2 = 0,4179$, $R = 0,6476$, $p < 0.01$ (модель значима, оба предиктора предсказывают зависимую переменную).
 - 3.1. Медиатор предсказывает зависимую переменную ($\beta = 0,3627$, $p < 0.01$).
 - 3.2. Независимая переменная предсказывает зависимую переменную в меньшей степени, чем в первоначальной модели без включения медиатора ($\beta = 0,2631$, $p < 0.01$).

Проведенный анализ данных свидетельствует, что мы можем сделать вывод о том, что интегральный показатель СЖО является медиатором для связи интегрального показателя психологического капитала и интегрального показателя ПОП. Следует отметить, что при включении медиатора в модель, психологический капитал слабее связан с интегральным показателем ПОП (изменение показателя $\beta = 0,5901$ на $\beta = 0,2631$). Необходимо отметить, что непрямой (медиативный) эффект значительно меньше, чем прямой эффект, что позволяет оценить медиацию как частичную.

В дальнейшем был проведен анализ эффекта медиации интегрального показателя СЖО на связи субшкал ПОП и интегрального показателя психологического капитала. Анализ регрессионных моделей показал, что СЖО является медиатором как для интегрального показателя ПОП, так и для его компонентов. Следует отметить, что

эффект медиатора для связи между зависимой и независимой переменными преимущественно является частичным, так как полностью не замещает связь между независимой переменной и зависимой переменной, только снижает ее.

В параграфе 3.6. «Анализ модерационного эффекта социально-демографических показателей на взаимосвязь позитивного организационного поведения и психологического капитала» представлены результаты анализа эффекта модераторов на взаимосвязь психологического капитала и позитивного организационного поведения.

Модель модерации представлена на рисунке 1.

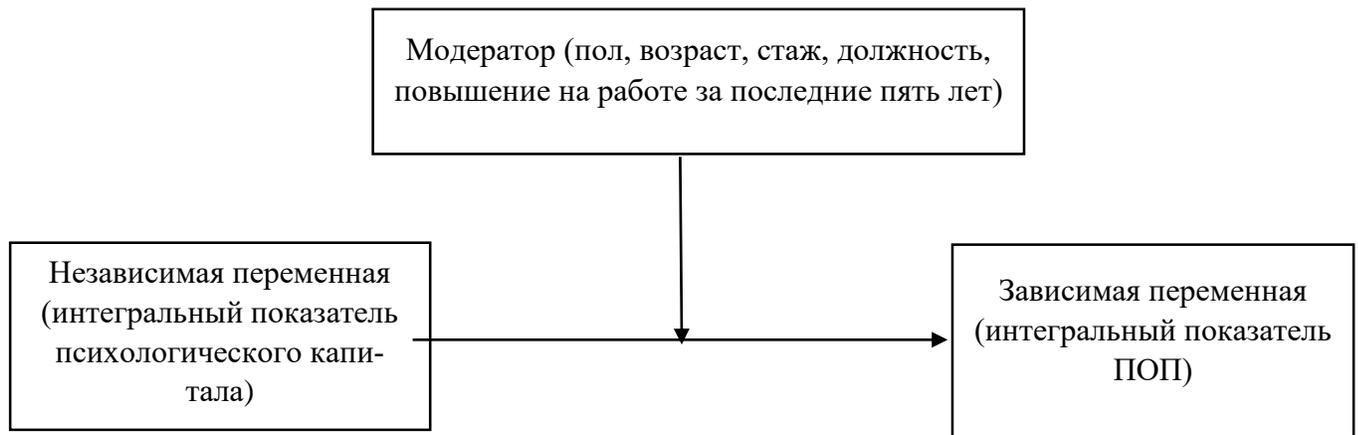


Рисунок 1. Модель модерации

Для расчета эффекта модерации и проведения линейного регрессионного анализа использовалось дополнительное программное обеспечение для SPSS – Process macro by Andrew F. Hayes версия 4.2.

Модераторами взаимосвязи независимой и зависимой переменными являются такие социально-демографические показатели как возраст, повышение на работе за последние пять лет. Должность, пол, стаж работы респондентов не оказывают эффекта модерации на взаимосвязь между интегральным показателем психологического капитала и интегральным показателем ПОП.

В параграфе 3.7. «Обсуждение результатов исследования» проанализированы результаты эмпирического исследования, описано подтверждение выдвинутых гипотез. Проанализированы медиационный эффект между позитивным организационным поведением, его компонентами и интегральным показателем смысложизненных ориентаций, модерационный эффект социально-демографических показателей на взаимосвязь позитивного организационного поведения и психологического капитала.

В параграфе 3.8. «Ограничения исследования» описываются ограничения исследования, такие как применение методики оценки позитивного организационного поведения и ее процедура психометрической проверки, учет особенностей корпоративной культуры компаний, в которых проводилось исследование, выборка исследования.

В параграфе 3.9. «Общие выводы по результатам исследования» обобщаются результаты всех этапов эмпирической части диссертационного исследования:

1. Авторская версия методики оценки позитивного организационного поведения имеет приемлемые психометрические характеристики. Методика обладает внутренней согласованностью, отражает теоретически обоснованную пятифакторную структуру. Опросник может быть применен в исследовательских и диагностических целях.

2. Психологический капитал вносит наиболее значимый вклад в формирование позитивного организационного поведения наряду со смысложизненными ориентациями. Субшкалы «самоэффективность», «оптимистичность», «самооценка» психологического капитала вносят значимый вклад в такие компоненты позитивного организационного поведения, как «эффективное позитивное поведение», «уверенность в успехе» и «видение перспектив».

3. Интегральный показатель смысложизненных ориентаций не оказывает значимого вклада в позитивное организационное поведение, однако отдельные субшкалы смысложизненных ориентаций («локус контроля – Я», «результат жизни»,

«процесс жизни») вносят значимый вклад в формирование отдельных компонентов позитивного организационного поведения.

4. Исследование показало, что интегральный показатель смысложизненных ориентаций является медиатором связи психологического капитала и позитивного организационного поведения, как для интегрального показателя позитивного организационного поведения, так и для отдельных его компонентов. Другими словами, осмысленность жизни позволяет сотрудникам эффективнее использовать психологический капитал в рабочем процессе.

5. Социально-демографические показатели, такие как возраст и наличие повышения на работе за последние пять лет являются модераторами взаимосвязи психологического капитала и позитивного организационного поведения, то есть оказывают эффект на то, как психологический капитал связан с позитивным организационным поведением.

6. Социально-демографические показатели, такие как возраст и наличие повышения на работе за последние пять лет оказывают положительный эффект на взаимосвязь психологического капитала и позитивного организационного поведения, что свидетельствует о том, что чем старше и опытнее становятся сотрудники, тем сильнее взаимосвязь между психологическим капиталом и позитивным организационным поведением.

7. Социально-демографические показатели, такие как должность, пол, стаж работы респондентов не оказывают эффекта на взаимосвязь интегрального показателя психологического капитала и интегрального показателя позитивного организационного поведения.

В **Заключении** диссертационной работы обобщаются основные результаты, подводятся итоги диссертационного исследования, описываются перспективы дальнейших исследований.

Проведенное нами исследование позволило проанализировать существующие противоречия в теоретических подходах позитивной организационной психологии в

контексте организационного поведения, которые возникли в связи с активным развитием позитивной психологии в последние десятилетия, а также сменой интереса исследователей с изучения негативных сторон организационного поведения сотрудников на исследование сильных сторон личности сотрудника и их развитие [Miglianico et al., 2020].

Основными подходами позитивной организационной психологии являются позитивное организационное поведение Ф. Лютанса и позитивное организационное видение К. Камерона [Luthans, 2002; Cameron, Dutton, Quinn, Wrzesniewski, 2003; Cameron, Dutton, Quinn, 2003]. Проанализировав подходы, мы уточнили определение позитивного организационного поведения и предложили свой взгляд, который включает достоинства обеих теоретических точек зрения Ф. Лютанса и К. Камерона. Мы определяем в работе позитивное организационное поведение как современный подход позитивной организационной психологии, в котором рассматривается применение личностных ресурсов человека в его организационном поведении, которое способствует повышению продуктивности сотрудника, эффективности выполняемой работы, а также успеху организации в целом. Позитивное организационное поведение рассматривается на организационном уровне и учитывает социальные процессы.

Нестабильные экономические условия и социальные потрясения оказывают негативное воздействие, в том числе на сотрудников организаций и их благополучие. В последнее время значительно увеличилось количество исследований, посвященных изучению удовлетворенности трудом, благополучию сотрудников. Существуют исследования, задачей которых было рассмотрение связи продуктивности сотрудника в контексте позитивной организационной психологии [Donaldson, Lee, Donaldson, 2019]. Однако нет исследований, посвященных изучению позитивного организационного поведения и факторов, которые бы могли вносить значимый вклад в его развитие. Многочисленные исследования показали, что позитивная психология и психологический капитал сотрудников может помочь в развитии их благополучия и позитивного поведения [Clifton, Harter, 2003; Wright, 2003]. В нашем исследовании была

предпринята попытка определения предикторов позитивного организационного поведения. Было выявлено, что психологический капитал, его отдельные составляющие и некоторые субшкалы смысложизненных ориентаций, являются значимыми факторами позитивного организационного поведения.

В данной работе впервые реализована попытка операционализации теоретического конструкта Ф. Лютанса «позитивное организационное поведение» [Штроо, Дайнеко, 2023]. Был разработан опросник, состоящий из 20 утверждений, которые образуют пять субшкал. Авторами были проверены психометрические свойства надежности и валидности методики и сделан вывод о ее возможном применении в исследовательских и диагностических целях. Следует отметить, что методика может применяться как в научной сфере для проведения исследований в области позитивной психологии, так и практическими психологами, организационными консультантами, коучами в качестве диагностического инструментария позитивного организационного поведения.

Результаты исследования показали, что именно психологический капитал является значимым предиктором позитивного организационного поведения. Таким образом, развитие психологического капитала способствует формированию позитивного организационного поведения. Практические психологи могут принять во внимание, что развитие навыков, основанных на отдельных компонентах психологического капитала, таких как «самоэффективность», «самооценка», «оптимистичность» и «жизнестойкость» помогает в коррекции организационного поведения сотрудников, а также повышении позитивной направленности поведения.

Исследование выявило, что интегральный показатель смысложизненных ориентаций не оказывает значимого вклада в позитивное организационное поведение, однако отдельные субшкалы смысложизненных ориентаций «локус контроля – Я», «результат жизни», «процесс жизни» вносят значимый вклад в формирование отдельных компонентов позитивного организационного поведения.

Итогом исследования стало выполнение всех поставленных теоретических и методических задач. Цель исследования была достигнута. Факторы позитивного организационного поведения были определены.

Перспективами исследования, во-первых, является дальнейшая проверка психометрических свойств авторской методики оценки позитивного организационного поведения с расширением выборки исследования, анализом конкурентной валидности и углубленным изучением конструктивной валидности с учетом субшкалы «восприятие эмоционального состояния». Во-вторых, осуществление исследования взаимосвязи психологического капитала, смысложизненных ориентаций и позитивного организационного поведения на разных выборках, отличающихся по профессиональному принципу (гуманитарный, технический и др) и типу взаимодействия. Есть вероятность того, что результаты исследования могут значительно отличаться для разных типов профессий по взаимодействию в них (Человек – Человек, Человек – Природа, Человек – Знаковая система, Человек – Техника, Человек – Художественный образ, по классификации Е. А. Климова). В-третьих, исследование может быть проведено в кросс-культурном контексте, что позволит выявить культурные различия в проявлении психологического капитала и смысложизненных ориентаций в позитивном организационном поведении в условиях глобализации. В-четвертых, исследование может быть проведено с использованием оригинальной методики оценки психологического капитала Ф. Лютанса, невозможное на данный момент в связи с ограничением ее использования.

Список публикаций по теме диссертации

Работы, опубликованные автором в журналах, входящих в список рекомендованных журналов НИУ ВШЭ и международные базы данных

1. Штроо В. А., Дайнеко В. В. Конструирование опросника «Позитивное организационное поведение»: результаты предварительной валидизации // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2023. Т. 20.

№ 2. С. 374-398. URL: <https://journals.rudn.ru/psychology-pedagogics/article/view/35301>(дата обращения: 01.11.2023) - 1 п.л. (Личный вклад автора – 0,5 п.л.)

2. Дайнеко В. В. Позитивная организационная доктрина: позитивное организационное поведение Ф. Лютанса и позитивное организационное видение К. Камерона // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 175-200. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2022-12-1/600057578.html> (дата обращения: 01.11.2023) -1 п.л.

3. Дайнеко В. В., Штроо В. А. Позитивный психологический капитал: теоретические концепции и методы измерения // Мир психологии. Научно-методический журнал. 2022. № 1. С. 4-14. URL: <https://istina.msu.ru/publications/article/511329083/> (дата обращения: 01.11.2023) -1 п.л. (Личный вклад автора – 0,5 п.л.)

Список литературы

1. Володина С. А. Смыслжизненные ориентации как ресурс жизнестойкости личности // Психология жизнеспособности личности: научные подходы, современная практика и перспективы исследований: Материалы методологического семинара; под. ред. Е.Ю. Бекасова. М., 2021. С. 86–91.

2. Гордеева Т. О., Сычев О. А., Осин Е. Н. Разработка русскоязычной версии теста диспозиционного оптимизма (ЛОТ) // Психологическая диагностика. 2010. № 2. С. 36–64.

3. Дайнеко В. В. Позитивная организационная доктрина: позитивное организационное поведение Ф. Лютанса и позитивное организационное видение К. Камерона // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 175–200.

4. Иванова Т. Ю., Леонтьев Д. А., Осин Е. Н., Рассказова Е. И., Кошелева Н. В. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. № 8. С. 85–121.

5. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентаций. М.: Смысл, 2000.
6. Маничев С. А., Погребницкая В. Е. Опросник «Психологический капитал» А. Баккера: адаптация на русскоязычной выборке // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. 2018. № 8. С. 489–500.
7. Муздыбаев К. Измерение надежды // Психологический Журнал. 1999(а). № 3. С. 18–27.
8. Муздыбаев К. Измерение надежды. (Статья 2) // Психологический Журнал. 1999(б). № 4. С. 26–35.
9. Одинцова М. А. Жизнестойкость и смысложизненные ориентации студенческой молодежи в условиях энтропии современного российского общества // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2012. № 2 (108). С. 90–96.
10. Осин Е. Н., Леонтьев Д. А. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия // Материалы III Всероссийского социологического конгресса. М.: Институт социологии РАН; Российское общество социологов, 2008.
11. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема // Иностранная психология. 1996. № 7. С. 71–76.
12. Штроо В. А., Дайнеко В. В. Конструирование опросника «Позитивное организационное поведение»: результаты предварительной валидизации // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2023. Т. 20. № 2. С. 374–398.
13. Avey J. B., Wernsing T. S., Luthans F. Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors // The Journal of Applied Behavioral Science. 2008. Vol. 44. № 1. С. 48–70.
14. Cameron K. S., Dutton J. E., Quinn R. E. (Eds.). Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003.

15. Cameron K., Dutton J., Quinn R., Wrzesniewski A. Developing a discipline of positive organizational scholarship'. In K. Cameron, J. Dutton, R. E. Quinn (Eds.). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2003.
16. Cartwright S., Cooper C. L. Towards organizational health: Stress, positive organizational behavior, and employee well-being. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.). *Bridging occupational, organizational and public health*. Amsterdam: Springer. 2014. P. 29–42.
17. Caza A., Cameron K. S. Positive organizational scholarship: what does it achieve? In S. R. Clegg, C. L. Cooper (Eds.). *Sage Handbook of Organizational Behaviour*, Sage, Los Angeles, CA., 2008.
18. Clifton D. O., Harter J. K. Investing in strengths // *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco : Berrett-Koeller. 2003. № 3. P. 111–121.
19. Crumbaugh J. C., Maholick L. T. An experimental study in existentialism: The psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis // *Journal of clinical psychology*. 1964. Vol. 20 № 2. P. 200–207.
20. Donaldson S. I., Ko I. Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base // *The Journal of Positive Psychology*. 2010. Vol. 5. № 3. P. 177–191.
21. Donaldson S. I., Lee J. Y., Donaldson S. I. Evaluating positive psychology interventions at work: A systematic review and meta-analysis // *International Journal of Applied Positive Psychology*. 2019. Vol. 4. № 3. P. 113–134.
22. Dutta S., Khatri P. Servant leadership and positive organizational behaviour: the road ahead to reduce employee's turnover intentions // *On the Horizon*. 2017. Vol. 25. № 1. P. 60–82.
23. Dutton J. E., Glynn M. A., Spreitzer G. Positive organizational scholarship // *The SAGE handbook of organizational behavior*. 2008. № 1. P. 693–712. doi: 10.4135/9781849200448.n37

24. Froman L. Positive psychology in the workplace // *Journal of Adult Development*. 2010. Vol. 17. №. 2. P. 59–69.
25. Jerusalem M., Schwarzer R. Generalized self-efficacy scale // *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*. 1995. № 35. P. 35–37.
26. Luthans F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths // *Academy of Management Perspectives*. 2002. Vol. 16. № 1. P. 57–72. doi:10.5465/ame.2002.6640181
27. Luthans F., Avolio B. J., Walumbwa F. O., Li W. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance // *Management and organization review*. 2005. Vol. 1. № 2. P. 249–271.
28. Luthans F., Youssef C. M. Emerging positive organizational behavior // *Journal of management*. 2007. Vol. 33. № 3. P. 321–349. doi:10.1177/0149206307300814
29. Maharaj I., Schlechter A. F. Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction // *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*. 2007. Vol. 16. № 3. P. 24–41.
30. Miglianico M., Dubreuil P., Miquelon P., Bakker A. B., Martin-Krumm C. Strength use in the workplace: A literature review // *Journal of Happiness Studies*. 2020. Vol. 21. P. 737–764.
31. Parent J. D., Lovelace K. J. The Impact of Employee Engagement and a Positive Organizational Culture on an Individual's Ability to Adapt to Organization Change // *Eastern Academy of Management Proceedings: Organization Behavior and Theory Track*. 2015. № 5. P. 1–20.
32. Rhoades L., Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature // *Journal of applied psychology*. 2002. Vol. 87. № 4. P. 698–714.
33. Rosso B. D., Dekas K. H., Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review // *Research in organizational behavior*. 2010. № 30. P. 91–127.

34. Scheier M. F., Carver C. S. Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies // *Health Psychology: Official Journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*. 1985. Vol. 4. № 3. P. 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
35. Seligman M. E. Coaching and positive psychology // *Australian Psychologist*. 2007. Vol. 42. № 4. P. 266–267.
36. Seligman M. E., Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. In M. Csikszentmihalyi (Ed.). *Flow and the foundations of positive psychology*. New York: Springer, 2014.
37. Siu O., Bakker A., Jiang X. Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation // *Journal of Happiness Studies*. 2014. Vol. 5. № 4. P. 979–994.
38. Snyder C. R., Sympson S. C., Ybasco F. C., Borders T. F., Babyak M. A., Higgins R. L. Development and validation of the State Hope Scale // *Journal of personality and social psychology*. 1996. Vol. 70. № 2. P. 321–335.
39. Swarnalatha D. C., Prasanna T. S. Positive Organizational Behaviour: Engaged Employees in Flourishing Organizations // *International Journal of Management Research and Development (IJMRD)*. 2012. Vol. 2. № 1. P. 18–26.
40. Warren M. A., Donaldson S. I., Luthans F. Taking positive psychology to the workplace: Positive organizational psychology, positive organizational behavior, and positive organizational scholarship. In M. A. Warren & S. I. Donaldson (Eds.), *Scientific advances in positive psychology*. Westport: Connecticut: Praeger. 2017.
41. Wright T. A. Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come // *Journal of Organizational behavior*. 2003. Vol. 24. № 4. P. 437–442.
42. Wrzesniewski A. Finding positive meaning in work // *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. 2003. № 296. P. 308–321.
43. Wrzesniewski A., Dutton J. E., Debebe G. Interpersonal sensemaking and the meaning of work // *Research in organizational behavior*. 2003. Vol. 25. P. 93–135.