



Жизнеспособность специалиста помогающей профессии в организационной среде

ПЛЮЩЕВА Ольга Александровна

Московский государственный психолого-педагогический институт, Москва, Россия

МАХНАЧ Александр Валентинович

Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия

Аннотация. Профессиональная жизнеспособность — многокомпонентный конструкт, способный изменяться под тем или иным воздействием, изучение его структуры (уровней, факторов, индивидуальных и организационных особенностей) даст возможность подобрать наиболее точные инструменты, способствующие поддержанию и развитию жизнеспособности. *Цель исследования:* изучение особенностей и характеристик жизнеспособности специалиста в организационной среде на примере специалистов социально-ориентированной организации. *Дизайн исследования.* В рамках изучения профессиональной жизнеспособности нами было выполнено эмпирическое исследование, проведённое в три этапа. Общая выборка исследования составила 217 человек. В статье представлены результаты факторного анализа, проведённого на втором и третьем этапах исследования на выборке из 166 человек, являющихся специалистами и стажёрами организации, оказывающей информационную и психологическую поддержку по вопросам, связанным с проблемами онкологии, инсульта, паллиатива и детской недоношенности: специалисты ($N = 106$, из них мужчины — 7,5%, женщины — 92,5%, средний возраст — 36,7), стажеры ($N = 60$, мужчины — 8,3%, женщины — 91,7%, средний возраст — 36,0). Для реализации поставленных задач применялись методы анкетирования, тестирования и письменного опроса. *Результаты исследования* показали взаимосвязь общей и профессиональной жизнеспособности человека, а также того, что субъективные оценки жизнеспособности субъектов труда не имеют прямой связи с объективными показателями жизнеспособности и, в большей степени, связаны с социально-психологической атмосферой в коллективе и длительностью работы в организации. В разных группах специалистов организации заметны различия в том, как строится система оценок жизнеспособности, социально-психологического благополучия организационной среды, а также того, что поддерживает мотивацию в ней работать. Кроме того, обнаружено, что внешний локус контроля, эмоционально-ориентированные и избегающие копинг-стратегии говорят о сниженном уровне жизнеспособности, что можно учесть при отборе специалистов на места со сложными условиями труда. *Перспектива исследования.* Проведённое исследование может быть использовано для изучения особенностей жизнеспособности специалиста в организационной среде и выбора направлений её поддержки, коррекции или развития. Полученные результаты мы планируем использовать в разработке программ, направленных на формирование жизнеспособности субъектов труда, осуществляющих свою профессиональную деятельность в рамках социально-ориентированных организаций.

Ключевые слова: профессиональная жизнеспособность, социально-психологический климат в коллективе, карьерная мотивация, самоэффективность, настойчивость, локус контроля, копинг-поведение.

Введение

Изучение феномена жизнеспособности человека становится всё более востребованными в психологии и, в последнее время, — в организационной психологии. Понятие «жизнеспособность» впервые было введено в психологию и медицину из технических наук. Оно представляет собой сложный комплекс различных защитных и салютогенных факторов и процессов, важных для понимания феноменов здоровья и болезни, а, следовательно, обеспечения работающего человека важным для него знанием своих ресурсов. Жизнеспособность в целом — это баланс факторов защиты и риска, которые делают человека более устойчивым к неблагоприятным событиям и приводят к положительным результатам его развития. С публикации статей Д. Кутю, Г. Хэмэла и Л. Валикангас, К. Сатклиф и Т. Вогуса в организационной психологии появляются понятия «организационная жизнеспособность» и «жизнеспособный лидер» (Coutu, 2002; Hamel, Välikangas, 2003; Sutcliffe, Vogus, 2003). Первые работы в этой области были направлены на изучение положительных явлений в исследованиях менеджмента и организации в целом. В связи с этим возникли два разных направления научных исследований позитивного подхода к менеджменту: 1) исследования, которые предлагают индивидуальный подход к достоинствам и сильным сторонам; в них учёные рассматривают среду как модерирующую переменную, способствующую (или не способствующую) проявлениям соответствующего положительного поведения (*positive organizational scholarship, POS*) (Cameron, Dutton, Quinn, 2003); 2) исследования, которые делают упор на изучение ситуационных факторов как детерминант положительного организационного поведения (*positive organizational behavior, POB*) (Sutcliffe, Vogus, 2003; Nelson, Cooper, 2007). Позже эти направления исследований стали проводится под объединяющим их понятием «жизнеспособность организации».

В последние годы в академических журналах значительно увеличилось количество публикаций о жизнеспособности как организации в целом, так и её руководителей. Дж. Зенгер и Дж. Фолкман разработали способ измерения такого качества, как жизнеспособность руководителя организации, наряду с девятью другими лидерскими качествами. Ими были собраны данные более чем по 500 лидерам международных корпораций и компаний. В оценке использовались субъективные рейтинги руководителей их коллегами и подчинёнными, объективные показатели результатов их управленческой деятельности по 40 характеристикам их поведения в организационной среде.

В исследовании были выделены характеристики жизнеспособного руководителя — в результате сопоставления лидеров, получивших наивысший рейтинг жизнеспособности (первые 10%), и руководителей с низкими показателями жизнеспособности (последние 10%). К этим характеристикам были отнесены: умение общаться эффективно (жизнеспособные лидеры эффективно сообщают о своих намерениях другим, готовы помочь им понять новую стратегию или направление развития организации); способность обучаться (жизнеспособные лидеры открыты для обратной связи и обращаются к сотрудникам за отзывами о своей работе и, что важно, они продолжают запрашивать отзывы на протяжении всей своей карьеры); готовность выстраивать позитивные отношения, посредством доверия другим людям, а также ряд других характеристик (Zenger, Folkman, 2009).

В анализе рейтингов общей эффективности руководства стало очевидным, что наиболее жизнеспособные лидеры также являются и наиболее эффективными лидерами. Современные исследования показывают, что «компании, обладающие жизнеспособностью, не просто выживают, но и процветают перед лицом перемен и неопределённости. Сильное

руководство, которое способствует сплочённости и взаимозависимости команд является важным компонентом жизнеспособности организации. Организационная жизнеспособность развивается со временем по мере того, как руководство и команды придерживаются миссии и основных ценностей организации» (Southwick, Martini, Charney, Southwick, 2017, p. 315). Под жизнеспособностью организации также понимается способность динамично изобретать новые бизнес-модели и стратегии по мере изменения обстоятельств и меняться до того, как потребность в них станет отчаянно очевидной (Климов, 2012; Hamel et al., 2003).

Пандемия коронавируса, затронувшая весь мир, вновь актуализировала для науки темы стрессоустойчивости, ресурсности и жизнеспособности больших систем (здравоохранения, образования и прочих), отдельных предприятий, специалистов (Cleland, 2020; Kadhum, 2020). Исследование готовности больших и малых организационных структур реагировать на сложности, связанные с пандемией, и сохранять жизнеспособность подтвердили свою значимость, «в конечном счете, не имеет значения, являетесь ли вы национальным поставщиком медицинских услуг или техасской сетью супермаркетов, если вы не инвестируете в развитие жизнеспособности через финансовые ресурсы и стратегическое управление, ваша вероятность успеха снижается» (Bruce, Ring, Ashby, Wardman, 2020, p. 884).

В ряде работ, посвящённых сложностям, с которыми столкнулись организации системы здравоохранения, приводятся практические рекомендации, созданные в ходе реализации программ по снижению уровня вторичной травматизации и поддержания жизнеспособности организационной структуры и медицинского персонала в сложных условиях труда (Barton, Christianson, Myers, Sutcliffe, 2020; Cinnick, Price, Smiley, Woodrich, 2020; Ludick, Figley, 2017; Potter, Deshields, Berger, Clarke, Olsen, Chen 2013). Синтезировав полученные данные, авторы приходят к выводу, что природа профессиональной жизнеспособности специалиста многогранна, включает индивидуальные личностные черты, на которые оказывает существенное влияние социальные и рабочие факторы риска (Robertson, Elliott, Burton, Iversen, Murchie, Porteous, Matheson, 2016). При этом жизнеспособные команды быстро учатся, используя возможности для обновления своих знаний, принимают и адаптируют полученные уроки, перенастраивая существующие роли и ресурсы, а также развивают способность к обмену знаниями и идеями, посредством наблюдения, внимания к чувствам и эмоциям (Barton et al., 2020). Тренировка саморегуляции ведет к снижению стресса во время воспринимаемой угрозы, а работа с представлениями о ней снижает реактивность на рабочем месте и делает взаимодействие и общение в команде более целенаправленным и, следовательно, эффективным (Potter et al., 2013).

Жизнеспособность в социально-ориентированных организациях

В связи с тем, что наша работа посвящена изучению жизнеспособности специалистов помогающих профессий в организациях некоммерческого сектора, представим краткое описание исследований в этой предметной области. В современной литературе по организационной психологии не так много работ, посвященных изучению специфике социально-ориентированных, некоммерческих организаций (НКО). Вместе с тем исследования показали, что деятельность организации в гуманитарной области может быть также стрессогенной, иногда приводящей к нарушениям в управлении организацией и функциональному дисбалансу сотрудников. Было установлено, что работники социальной сферы уязвимы, так как находятся под постоянным психологическим давлением со стороны менеджмента организации, благополучателей, других сотрудников, получая сопутствующие заболевания, связанные со стрессом (Connorton, Perry, Nemenway, Miller, 2012), что вызывает определён-

ные проблемы с эффективностью их труда. По мнению Р. Томаса, условия труда в сложных социальных обстоятельствах часто характеризуются размытыми институциональными полномочиями, рисками безопасности и чрезмерной бюрократизацией (Thomas, 2004). Утверждается, что организационные проблемы и стрессогенная работа могут повлиять на производительность и эффективность работы, но вместе с тем многие сотрудники организаций, оказывающие гуманитарную помощь, демонстрируют высокий уровень жизнеспособности (Eriksson et al., 2012).

Хотя мы не нашли исследований, направленных на оценку жизнеспособности специалистов, работающих в НКО, или жизнеспособности таких организации в целом, существуют работы, в которых используются понятия одного онтологического поля с жизнеспособностью: «устойчивость», «эффективность», «конкурентоспособность». Так, в одном из исследований некоммерческого сектора Республики Татарстан был проведён анализ компонентов внутренней устойчивости НКО на основании экспертного опроса, диагностики менеджмента, маркетинга, финансового положения, персонала некоммерческой организации (Кулькова, 2015). Было обнаружено, что НКО дифференцируются по типам внутренней устойчивости, которой способствуют проектная структура организации менеджмента, «качество» внутреннего имиджа и человеческого капитала. Потеря стабильности НКО и снижение внутренней устойчивости связывается с нечёткостью корпоративной культуры, влияющей на высокую текучесть кадров. При этом резервы повышения устойчивости, по мнению автора, следует искать в расширении предоставления услуг на основе развития маркетинговых технологий.

Исследование ряда НКО в США показало, что чёткая, мотивирующая миссия компании создает климат, помогающий определению и выбору тех инноваций, которые, имеют поддержку среди сотрудников, что в итоге является ключевым опосредующим шагом в достижении высокой эффективности и жизнеспособности организации (McDonald, 2007). Кроме того, в последнее время удовлетворённость работой как компонент жизнеспособности специалиста и организации в целом становится предметом анализа всех типов организаций и предприятий. В исследовании, проведённом в благотворительных организациях Шри-Ланки, результаты свидетельствуют о том, что только возможности для продвижения по службе и положительное отношение к коллегам оказывают существенное влияние на удовлетворённость работой сотрудников компании (Cooray, Dissanayake, 2018). В работе предлагаются конкретные меры для изучения концепции волонтерства, выявляются важные различия между штатными специалистами и волонтерами. В изучении НКО Австралии было показано, что волонтеры демонстрируют значительно более высокие показатели удовлетворённости работой и эмоциональной приверженности делу по сравнению со штатными специалистами, что даёт им важное чувство автономии и компетентности (Haski-Leventhal, Kach, Pournader, 2019). Повышение удовлетворённости работой, эффективное снижение стресса на рабочем месте, получение поддержки от руководства и коллег — всё это не зависит от формы организации, профессии. Вместе с тем руководителям организации следует поощрять поведение, способствующее укреплению здоровья, мотивируя сотрудников на конкретные для этого действия (Ludick et al., 2017).

Ещё меньше работ отмечается в более узком сегменте исследований, нацеленном на изучение жизнеспособности профессионала или организации, осуществляющих свою деятельность в области помощи терминальным больным и их родным. Л. Дейли, исследуя литературу, связанную с жизнеспособностью профессиональных медицинских сестёр, работающих с больными раком, и их помощников из числа волонтеров, выдвигает три постулата: а) жизнеспособность помогает использовать ресурсы, б) гибкость регулирования способ-

ствуется продуктивному функционированию, в) способность решать проблемы повышает способность восстанавливаться (Daly, 2020).

Проводимые в этой области исследования направлены на то, чтобы понять, как на жизнеспособность руководителя и каждого члена коллектива влияют организационные и институциональные изменения. Р. Фэйрбэнкс с соавторами считают, что жизнеспособность организации, работающей в медицинской сфере, может быть значительно снижена различными факторами, особенно в организации, находящейся под финансовым или социальным давлением (Fairbanks, Wears, Woods, Hollnagel, Plsek, Cook, 2014). Учитывая тот факт, что жизнеспособность не всегда ведёт к успеху, а её отсутствие не всегда ведёт к неудаче, авторы обращают внимание на то, что для построения более точной картины действий, укрепляющих большие организационные системы, надо более критично смотреть на понимание руководителями феномена успеха. Жизнеспособность содействует достижению ограниченного успеха в условиях серьёзных нарушений, а её отсутствие может привести к неудаче перед лицом более незначительных проблем. В исследовании делается вывод о том, что сложная система, которая обеспечивает уход за пациентами, может обеспечивать жизнеспособность как самой организации, так и её пациентов зачастую незаметным для непосвящённого наблюдателя образом.

В целом, жизнеспособность организации, по мнению ряда исследователей, регулируется её надёжностью и гибкостью при хорошем взаимодействии с её партнёрами. Эффективное реагирование на неблагоприятные условия носит коллективный характер. Хорошие отношения с партнёрами помогают организациям быстро формировать единые представления о должном, стимулировать положительные эмоции и получать доступ к ресурсам, а также сосредотачиваться на поддержании надёжности путем мобилизации когнитивных, эмоциональных ресурсов у себя и своих партнёров. Такие взаимоотношения способствуют обмену видением целей и задач, ценностями, информацией и материальными ресурсами, что способствует укреплению взаимосвязей между организацией и её более широким социальным окружением. Исследования показывают, что жизнеспособные люди лучше подготовлены к тому, чтобы справляться со стрессовыми событиями на работе (Cooper, Liu, Tarba, 2014; Liu, Yin, 2020).

Роль индивидуальной жизнеспособности в жизнеспособности организации

В ходе анализа современной литературы по тематике нашего исследования было обнаружено, что целью большинства исследований является изучение роли индивидуальной жизнеспособности в жизнеспособности организации, а также обнаружение посреднической роли тех или иных компонентов между индивидуальной жизнеспособностью и организационной (Cooper et al., 2014; Rehman, Aslam, Maitlo, 2020). Анализ концепции жизнеспособной организации также рассматривается рядом исследователей с позиции изучения вклада лидерства и причин, по которым лидеры принимают во внимание факторы, стимулирующие жизнеспособность системы (Bruno, 2020; Ticlau, Hinteá, Andrianu, 2019). Для социально-ориентированных организаций особенности лидерства имеют существенное значение. Достаточно обратить внимание на перечень глав в книге «Современное лидерство» Дж. Маркес и С. Димана, чтобы понять, что многие аспекты лидерства, несмотря на солидную историю исследований этого объекта в организационной психологии, остаются актуальными. Авторами, среди объектов исследований, определяющих лидерство и представленными в виде отдельных глав этой

книги, описываются следующие «гибкие навыки» (*soft skills*): духовность, ценности, эмоциональный интеллект, устойчивость, самоэффективность, моральное поведение, доверие, эмпатия, включённость, внимательность, креативность, инициативность, настойчивость и жизнеспособность (Marques, Dhiman, 2017).

В другом исследовании была представлена оценка профиля жизнеспособности, преобладающих стилей лидерства, эффективности лидерства и взаимосвязи между фактором жизнеспособности и эффективностью лидерства группы руководителей (Bruno, 2020). В работе было показано, что у руководителей с умеренным уровнем жизнеспособности в своем профиле, преобладают значения самоэффективности, стремления к достижению цели и отсутствия гибкости в отношении стилей лидерства. Кроме того, исследование выявило высокую положительную связь между жизнеспособностью руководителей и эффективностью лидерства.

В других работах также показано, что слаженное использование возможностей организации в оценке ситуации и усиление её жизнеспособности способствует созданию сложного набора ценностей, убеждений, символов, которые определяют жизнь организации с акцентом на положительное развитие (Vera, Samba, Kong, Maldonado, 2019). Авторы делают упор на предпочтении роли «позитивного лидера», развивающего и использующего четыре социально-психологических ресурса организации: позитивный климат, позитивные отношения, позитивное общение и позитивный смысл. Отмечается, что лидеры с высоким уровнем жизнеспособности будут позитивно реагировать на кризисы, с которыми могут столкнуться их организации, и, демонстрируя свою жизнеспособность, способны повысить уровень жизнеспособности своих сотрудников. Поэтому Дж. Элиот считает, что специалисты по развитию человеческих ресурсов должны инвестировать в развитие как жизнеспособности, так и лидерского поведения руководителей компаний (Eliot, 2020). Такие инвестиции в развитие повышают у лидеров способность позитивно влиять на весь персонал компании и в конечном итоге это становится стратегическим преимуществом для организации, способной эффективно реагировать на вызовы.

В отечественной организационной психологии исследования жизнеспособности организации и ее руководителей пока не представлены так полно, как в зарубежной. Исследования этого феномена часто сочетаются с изучением экономической устойчивости развития организации, посредством влияния на неё внутренней (внешней) среды. По мнению А. Л. Журавлева и А. Н. Занковского, с развитием организационной психологии в России «усилия психологов будут способствовать укреплению корпоративной социальной ответственности, росту жизнеспособности организаций и культурной интеграции в интересах самих организаций и общества в целом» (Журавлев, Занковский, 2017, с. 84). Е. А. Рыльская отмечает, что для современного этапа развития представлений о феномене жизнеспособности профессионала «характерно сосуществование разноплановых исследований, выполняемых одновременно с позиции разных парадигм: классической, ориентированной на познание простых адаптирующихся систем; неклассической, фокусирующей внимание на системах более сложных, саморегулирующихся и постнеклассической, которая призвана познавать системы сверхсложные, функционирующие в режиме саморазвития, самоорганизации, неравновесной динамики» (Рыльская, 2019, с. 36-37).

Концепция жизнеспособности получила своё развитие в рамках системно-экологической концепции жизнеспособности человека и семьи в наших работах (Махнач, 2013; Махнач, 2017). В своих исследованиях мы выделяем шесть взаимосвязанных компонентов жизнеспособности человека (пять внутренних и один внешний): *способность к контролю над собственным функционированием*, которая выражается в самоэффективности человека;

способность к проявлению упорства, самодисциплины, выражающаяся в настойчивости человека; способность к управлению потребностями в неблагоприятных условиях выражается в принятых им стратегиях совладания и адаптации; способность влиять на окружение и ход жизни в будущем, проявляющаяся во внутреннем локусе контроля; мировоззренческая направленность, которая выражается в устремленности человека к духовному развитию, нравственному поведению; способность к выстраиванию семейных и социальных взаимосвязей проявляется в умении человека выстраивать эти отношения. Компонентная модель жизнеспособности человека позволяет изучать исследуемый феномен в многомерном, многоуровневом представлении, широко раскрывающем его психологическое содержание (Махнач, 2019).

В рамках изучения феномена групповой жизнеспособности как способности группы эффективно функционировать в условиях изменяющейся внешней среды и способности восстанавливаться после критических событий коллективом исследователей предлагается семифакторная структура, включающая такие категории, как «целостность», «прогнозирование», «адаптация», «самоорганизация», «способность к восстановлению», «стремление к накоплению внешних связей» и «взаимозаменяемость». Предложенная теоретическая концепция может стать основой для дальнейшего изучения феномена «командной жизнеспособности» в организационной парадигме (Чигрина, Багратиони, Нестик, 2020). Другие авторы предлагают модель оценки жизнеспособности группы (и в целом — системы здравоохранения) по 20 показателями (Bhandari, Alonge, 2020). Эти показатели опираются на различные конструкции и полезны для оценки уровня знаний, финансовых ресурсов, человеческого, социального и физического капитала, которые необходимы для реагирования на любые виды кризиса. Предлагаемая модель может быть применима для разработки и осуществления стратегий укрепления системы здравоохранения.

Итак, рассматривая жизнеспособность в рамках организационной среды, мы считаем, что следует принимать во внимание объёмное и комплексное рассмотрение её структуры с учётом понимания особенностей, которыми обладает организация, для поддержания устойчивости своего положения, специфики тех рисков, которым она подвергается, индивидуальных особенностей, которыми обладают её сотрудники (в том числе лидеры организации) и партнёры, способные оказать на неё влияние, а также специфики их межличностного группового взаимодействия. Проведя анализ литературы по проблеме жизнеспособности человека, группы и организации мы выделяем структуру, на которую будем опираться при изучении феномена профессиональной жизнеспособности (Плющева, 2017):

- а) уровни профессиональной жизнеспособности — организационный, групповой (или межличностный) и индивидуальный;
- б) факторы риска и факторы защиты жизнеспособности;
- в) компоненты жизнеспособности субъектов труда на уровне организации, группы (и групповых лидеров) и индивидов.

Под профессиональной жизнеспособностью мы понимаем *способность субъектов трудовых процессов к эффективному осуществлению и развитию своей деятельности вопреки воздействию неблагоприятных факторов*. На организационном уровне жизнеспособность включает: способность организации адаптироваться в сложных условиях, умение восстанавливаться после неблагоприятных событий и способность поддерживать выполнение желаемых достижений, несмотря на оказываемое давление. На групповом или межличностном уровне выделяется два основных индикатора жизнеспособности: характеристики сетей контактов, межличностных отношений и особенности лидерства. На индивидуальном уровне жизнеспособность — это наличие определённых знаний, умений, навыков и опыта,

обеспечивающих возможность выживать в трудных профессиональных ситуациях; особое состояние человека, его жизненный и профессиональный опыт, обеспечивающий ситуационную адаптацию; потенциальная возможность личности, обеспечивающая успешный поиск индивидуально-личностного способа существования в профессии; личностная характеристика, направленная на обеспечение более эффективной адаптации и высокой результативности в условиях профессиональной деятельности. Анализ факторов риска и защит на каждом из трёх уровней даёт возможность предотвратить неблагоприятные последствия и восстановиться, несмотря на сложные условия труда.

Дизайн и процедура эмпирического исследования

Жизнеспособность специалиста мы определяем как интегративное психическое образование, в состав которого входят индивидуально-психологические свойства личности и совокупность профессиональных способностей и качеств, помогающие эффективному использованию и управлению внутренними и внешними ресурсами (профессиональной среды и социального окружения) для адаптации, восстановления, выполнения профессиональных задач и дальнейшего развития, в том числе в сложных условиях труда.

Предметом нашего исследования является индивидуальный уровень профессиональной жизнеспособности, его компоненты, факторы риска и защиты, его взаимосвязь с другими уровнями профессиональной жизнеспособности. В своём исследовании мы будем опираться на приведённую выше компонентную модель жизнеспособности человека, включающую шесть факторов: самоэффективность, настойчивость, совладание и адаптация, внутренний локус контроля, духовное развитие, выстраивание социальных связей.

Цель исследования

Цель исследования — изучить особенности и характеристики жизнеспособности специалиста в организационной среде на примере специалистов социально-ориентированной организации. В перспективе, как мы надеемся, это даст нам возможность определить дефицит или ресурсность человека и окружающей его среды, а также указать направления поддержки, коррекции или развития жизнеспособности специалиста и организационной структуры, в которой он осуществляет свою деятельность.

Организация исследования

В рамках исследования жизнеспособности специалистов нами было выполнено эмпирическое исследование, проведённое в три этапа. Задачей первого этапа было изучение особенностей понимания специалистами критериев, нарушающих их профессиональное благополучие и критериев его поддерживающих, которые могут быть соотнесены с компонентами, уровнями и факторами профессиональной жизнеспособности. Задачами второго этапа было изучение особенностей жизнеспособности специалистов, имеющих разный статус в организационной структуре, изучение взаимосвязи общей, профессиональной и субъективной жизнеспособности, а также влияние на неё социально-психологического климата в коллективе. Задачей третьего этапа было составление портрета стажёра, претендующего на работу в данной организации, а именно, особенностей, которые характеризуют его профессиональную жизнеспособность. В данной работе мы представляем некоторые результаты, полученные на втором и третьем этапе эмпирического исследования.

Выборка

В исследовании приняли участие работники организации, выполняющие профессиональные обязанности в качестве штатных сотрудников и специалистов, работающих по договору

о безвозмездном оказании услуг, а также стажёры, претендующие на вакантные места и проходящие обучение в данной организации. Все специалисты имеют высшее профильное образование, опыт работы, при приёме в штат или по договору о безвозмездном оказании услуг проходят собеседование, профессиональный отбор, дополнительное обучение. Общая выборка исследования составила 217 человек ($N = 217$, из них мужчины — 6,5%, женщины — 93,5%, средний возраст — 34,9 года). На первом этапе исследования приняли участие рядовые специалисты (как работающие на момент опроса, так и уже уволившиеся из организации) — 51 человек ($n = 51$, мужчины — 2,0%, женщины — 98,0%, средний возраст — 32 года). На втором этапе участвовали 106 специалистов ($n = 106$, мужчины — 7,5%, женщины — 92,5%, средний возраст — 36,7 года), работающих на момент опроса в организации: из них штатных специалистов — 53 человека (сотрудники административного состава — 19 человек, рядовые — 34 человека), специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, — 53 человека. Выборку третьего этапа составили стажёры организации — 60 человек ($n = 60$, мужчины — 8,3%, женщины — 91,7%, средний возраст — 36 лет).

Базой исследования выступила некоммерческая организация, предоставляющая услуги по оказанию информационной поддержки и психологической помощи по вопросам, связанным с проблемами онкологии, инсульта, паллиативного лечения, детской недоношенности. Особенностью организации является, в том числе, социально-ориентированная деятельность специалистов-волонтеров. Работая в такой организации, они получают свои преимущества в виде обширной профессиональной практики, получения профессионального стажа, льгот в дополнительном обучении, включения в профессиональное сообщество, а также служения гуманистическим ценностям и общественному запросу. Специфика выборки является уникальной, что предоставило нам возможность сравнения особенностей профессиональной жизнеспособности сотрудников и волонтеров, работающих в некоммерческом секторе экономики. Важен для актуальности работы также и тот факт, что эта группа профессионалов недостаточно представлена как объект исследований в отечественной и зарубежной научной литературе.

Методы и методики

Для реализации поставленных задач применялись методы анкетирования, тестирования и опроса, проводившихся в письменной форме. Были подобраны соответствующие методики тестирования, разработана анкета и опросники, перед началом исследования все респонденты дали информационное согласие на обработку данных.

В анкете респондентам предлагалось ответить на вопросы, касающиеся социально-демографических данных. В составленных нами опросниках предлагалось оценить влияние факторов риска («что мешает?») и защиты («что помогает?») профессиональной жизнеспособности в соответствии с тремя её уровнями (организационном, групповом, индивидуальном) и, таким образом, описать свои субъективные представления о жизнеспособности организации, административного состава (лидеров), своих подразделений и самих себя как специалистов организации, а также дать количественную оценку (в %) уровням этой жизнеспособности. Для тестирования респондентов, с целью реализации поставленных задач, нами были отобраны девять методик (см. таблицу 1).

На первом этапе исследования был осуществлен письменный опрос респондентов. На втором этапе — тестирование по методикам 1, 2, 3, 4, позволяющее оценить значения общей жизнеспособности, профессиональной жизнеспособности, социально-психологического климата в коллективе, и письменный опрос об их субъективных представлениях о жизнеспособности организационных субъектов. На третьем этапе — тестирование по методикам

1, 2, 5, 6, 7, 8, 9) с целью оценки значений компонентов общей жизнеспособности, профессиональной жизнеспособности.

Таблица 1. Методики и показатели/шкалы, использованные в эмпирическом исследовании

№	Методика	Показатели / Шкалы
1	Тест «Жизнеспособность взрослого человека» (Махнач, 2016).	Общая жизнеспособность человека «Самоэффективность» «Настойчивость» «Внутренний локус контроля» «Совладание и адаптация» «Духовность» «Семейные / социальные взаимосвязи»
2	Методика «Мотивация к карьере» (Noe, Noe, Bachhuber, 1990) в русскоязычной адаптации (Могилевкин, 2007).	Карьерная интуиция (Career insight) Причастность (Career identity) Профессиональная жизнеспособность (Career resilience)
3	Методика определения психологического климата коллектива (Лутошкин, 1977).	Общий социально-психологический климат в коллективе
4	Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе (Михалюк, Шалыто, 1983).	Эмоциональный компонент социально-психологического климата Поведенческий компонент социально-психологического климата Когнитивный компонент социально-психологического климата
5	Методика определения общей и социальной самооффективности (Sherer, Maddux, 1982) в русскоязычной адаптации (Бояринцева, 2003).	Общая самооффективность Самооффективность в собственной деятельности Социальная самооффективность (общение)
6	Шкала настойчивости (Duckworth, Peterson, Matthews, Kelly, 2007) в русскоязычной адаптации (Гордеева, Осин, 2010).	Общая настойчивость Постоянство интересов Настойчивость усилий
7	Методика исследования локуса контроля (Rotter, 1966) в русскоязычной адаптации (Елисеев, 2001).	Экстернальный локус контроля Интернальный локус контроля
8	Методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (Endler, Parker 1990) в русскоязычной адаптации (Крюкова, 2001).	Копинг-поведение (общее) Ориентированность на решение задач, проблем Ориентированность на эмоции Ориентированность на избегание Избегание как отвлечение, переключение Избегание как социальное отвлечение
9	Краткий индекс самоактуализации (Jones, Crandall, 1986), в переводе на русский язык (Хьелл, Зиглер, 2021).	Самоактуализация

Для обработки полученных результатов были использованы методы контент-анализа, корреляционного анализа и факторного анализа. Статистическая обработка результатов проводилась с помощью программы Microsoft Office EXCEL 2007 и IBM SPSS Statistics 23.0.

Результаты

В рамках решения исследовательских задач на первом и втором этапе был проведён частотный анализ. Его результаты были сопоставлены с уровнями жизнеспособности в профессиональной сфере (организационном, групповом и индивидуальном). По его результатам, в том числе, было обнаружено, что наибольшее количество упоминаний в тексте категорий, понимаемых как ресурсных и способствующих жизнеспособности, принадлежит понятиям «атмосфера коллегиальности», «профессиональное совершенствование», «супервизия», определённым личностным чертам специалистов, их способностям, умениям

и интересам, а также наличию у них гуманистических ценностей (см.: Плющева, 2016; Плющева, 2019). Указание на то, что для полной оценки жизнеспособности специалиста важно изучать атмосферу коллектива, ценностные и карьерные категории, позволило нам включить в батарею методик оценку социально-психологического климата в коллективе и компонент мотивации к карьере.

Полученные данные сопоставимы с примерами возрастающей значимости формирования ценностей в организации (Southwick, Martini, Charney, Southwick, 2017). По мнению Д. Кутю, ценности, положительные или отрицательные, на самом деле более важны для жизнеспособности организации, чем наличие жизнеспособных людей в платёжной ведомости (Coutu, 2002). Она приводит примеры организаций, в которых управленцы оценивались через призму ценностей компании, приводя доказательства их значимости для успешного функционирования организаций. В её исследовании также показана значимость уровня жизнеспособности руководителя и организации в целом для её длительного присутствия на рынке (Кутю, 2006)¹.

На втором и третьем этапе исследования был применен корреляционный анализ (метод коэффициента ранговой корреляции ρ Спирмена), который был проведён с целью изучения особенностей взаимосвязи компонентов жизнеспособности и социально-психологического климата (Махнач, Плющева, 2020), а также эксплораторный факторный анализ для определения оптимальной группировки эмпирических данных. Результаты корреляционного анализа выявили следующее.

У всех респондентов обнаружена выраженную связь между показателем «Общей жизнеспособности» человека с показателями «Профессиональная жизнеспособность» ($\rho = 0,495$; $p < 0,01$) и «Карьерная мотивация» ($\rho = 0,591$; $p < 0,01$). Между показателями «Профессиональная жизнеспособность» и «Социально-психологический климат в коллективе» связь выражена только у специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, ($\rho = 0,290$; $p < 0,05$), особенно по показателю «Поведенческий компонент» ($\rho = 0,370$; $p < 0,01$). Значимой взаимосвязи показателей «Профессиональной жизнеспособности» специалиста с его субъективной оценкой своей профессиональной жизнеспособности, а также жизнеспособности организации, её подразделений и лидеров обнаружено не было.

В группе стажёров организации обнаружена положительная связь между показателями «Общая жизнеспособность» и «Профессиональная жизнеспособность» ($\rho = 0,399$; $p < 0,01$), что соответствует результатам и в других группах. Показатель «Профессиональная жизнеспособность» значимо положительно коррелирует с показателями по всем компонентам общей жизнеспособности ($p < 0,01$) (кроме компонентов «Духовность» и «Семейная поддержка»), показателями «Причастность» ($\rho = 0,465$; $p < 0,01$), «Самозффективность в деятельности» ($\rho = 0,518$; $p < 0,01$) и «Самозффективность в общении» ($\rho = 0,330$; $p < 0,01$), «Настойчивость усилий» ($\rho = 0,474$; $p < 0,01$), «Самоактуализация» ($\rho = 0,400$; $p < 0,01$), «Интернальность» ($\rho = 0,304$; $p < 0,05$) и «Проблемно-ориентированный копинг» ($\rho = 0,331$; $p < 0,01$). Отрицательная корреляция отмечена только по показателю «Экстернальность» ($\rho = -0,271$; $p < 0,05$). Показатели по тестам самозффективности и настойчивости прямо коррелируют между собой и с показателями по шкалам интернальности и самоактуализации.

С целью снижения размерности полученных результатов, выделения интегрирующих данных и создания оптимальной группировки переменных нами был использован эксплораторный факторный анализ в двух группах выборки: 106 специалистов и 60 стажёров ($n = 166$).

¹ В работе Д. Кутю жизнеспособность (неточный перевод англ. термина «*resilience*» как «жизнестойкость») исследуется как элемент живучести организации (Кутю, 2006).

Анализ данных проводился в четыре этапа. На первом этапе мы определили набор данных для факторного анализа и оценили адекватность их применения. Данные, в соответствии с задачами нашего исследования, были распределены на четыре группы:

1. специалисты организации (далее «Группа 1»),
 - 1.а. штатные сотрудники (далее «Группа 1а»),
 - 1.б. специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг (далее «Группа 1б»),
2. стажёры организации (далее «Группа 2»).

В результате использования критерия адекватности выборки Кайзера — Майера — Олкина была установлена приемлемая и удовлетворительная адекватность применимости факторного анализа к значениям данной выборки (значения критерия в Группе 1 = 0,738; в Группе 1а = 0,689; в Группе 1б = 0,652; в Группе 2 = 0,779). Уровень значимости p критерия сферичности Бартлетта также указывает на приемлемость данных для проведения над ними процедуры факторного анализа (во всех группах значение $p < 0,001$). По данным Группы 1, Группы 1а и Группы 1б исследуемой выборки были построены корреляционные матрицы по 13-ти переменным (данные анкеты, опросников, а также тестов 1, 2, 3, 4 (см. табл. 1), по Группе 2 — корреляционная матрица по 16-ти переменным (данные тестов 1, 2, 5, 6, 7, 8 и 9 (см. табл. 1). В исходных корреляционных матрицах встречаются значения коэффициента корреляции по модулю выше 0,3, что свидетельствует о соблюдении соответствующего условия для применения факторного анализа, позволяющего извлечь из базы данных те или иные факторы.

На втором этапе факторного анализа было осуществлено извлечение факторов, объясняющих полученные корреляционные зависимости методом главных компонент. Используя критерий Кайзера установлено по собственным значениям факторов превышающих значение единицы, что в Группе 1 оптимальным будет выделение четырёх факторов (первый фактор = 3,470; второй фактор = 2,017; третий фактор = 1,436; четвертый фактор = 1,152), в Группе 1а — также четырёх факторов (первый фактор = 3,741; второй фактор = 2,264; третий фактор = 1,383; четвёртый фактор = 1,086), в Группе 1б — пяти факторов (первый фактор = 3,572; второй фактор = 1,642; третий фактор = 1,373; четвертый фактор = 1,223; пятый фактор = 1,062), в Группе 2 — трёх факторов (первый фактор = 7,655; второй фактор = 2,958; третий фактор = 1,110).

На третьем этапе факторы подверглись вращению по методу Варимакс с нормализацией Кайзера. Полученные в результате вращения факторы в Группе 1 объясняют 62,1% общей дисперсии, во Группе 1а — 65,2%, в Группе 1б — 68,2%, в Группе 2 — 73,2%. Факторные нагрузки повернутой матрицы рассматривались нами как результат выполнения процедуры факторного анализа. Ниже мы рассмотрим результаты полученных значений по каждой группе отдельно. На последнем этапе осуществлялась непосредственно интерпретация факторной структуры эмпирических данных.

Группа 1. Специалисты организации

Результаты факторного анализа Группы 1 рассматривались в пространстве четырёх факторов. Первый фактор объясняет 26,7% от общей дисперсии, второй фактор — 15,5%, третий фактор — 11,0%, четвертый фактор — 8,9%. Факторные нагрузки переменных этой группы представлены в таблице 2.

Из таблицы следует, что наиболее высокие факторные нагрузки в *первом факторе* имеют переменные субъективных оценок жизнеспособности организации (0,788), жизнеспособности лидеров (0,680), своей жизнеспособности как специалиста организации (0,677) и пока-

зателя «Общий социально-психологический климат в коллективе» (0,766). Причём в данном факторе бóльшие факторные нагрузки набрали переменные «Эмоциональный компонент» (0,505) и «Поведенческий компонент» (0,399) социально-психологического климата. Эти значения и анализ факторных нагрузок в других группах дал нам возможность обозначить этот фактор как «*Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива*».

Высокие факторные нагрузки во *втором факторе* переменных «Профессиональная жизнеспособность» (0,853), «Общая жизнеспособность» (0,759), а также «Карьерная интуиция» (0,810) и «Причастность» (0,702) позволили нам обозначить его общим наименованием «*Профессиональная и общая жизнеспособность*».

Третий фактор выделяется значениями переменных субъективной оценки жизнеспособности подразделений (0,815) и стажа специалиста в данной организации (0,788), что дало нам возможность обозначить этот фактор «*Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации*».

Четвёртый фактор можно обозначить как «*Оценка социально-психологического климата в коллективе*», так как все переменные, имеющие высокие нагрузки, подразумевают компоненты социально-психологического климата в коллективе: «Когнитивный компонент» (0,855), «Поведенческий компонент» (0,604), «Эмоциональный компонент» (0,394).

Таблица 2. Повёрнутая матрица компонентов (факторов) Группы 1 «Специалисты организации» (приведены нагрузки, превышающие значение 0,3)

Переменные	Факторы			
	1	2	3	4
Общая жизнеспособность человека	.759			
Карьерная интуиция	.810			
Причастность	.702			
Профессиональная жизнеспособность	.853			
Общий социально-психологический климат в коллективе	.766			
Эмоциональный компонент социально-психологического климата	.505			.394
Поведенческий компонент социально-психологического климата	.399			.604
Когнитивный компонент социально-психологического климата				.855
Субъективная оценка жизнеспособности организации	.788			
Субъективная оценка жизнеспособности административного состава (лидеров)	.680			
Субъективная оценка жизнеспособности подразделений (групп)			.815	
Субъективная оценка собственной жизнеспособности как специалиста данной организации	.677			
Стаж специалиста в организации			.788	

По результатам факторного анализа данных Группы 1 (специалисты организации, n = 106) были выделены четыре фактора, характеризующих эту выборку. Опираясь на условия, предъявляемые к применению факторного анализа (Ермолаев, 2003), а именно тестовую надёжность и хорошую определяемость высоких факторных нагрузок, мы провели анализ в двух подгруппах выборки всех специалистов организации, а именно: Группа 1а, штатные сотрудники административного отдела и рядовые работники (n = 53), и Группа 1б (специалисты, осуществляющие профессиональную деятельность по договору о безвозмездном оказании услуг (n = 53)). Для уточнения интегрирующих данных в этих подгруппах и вероятности их перегруппировки мы также провели эксплораторный факторный анализ, его результаты представлены ниже.

Группа 1а. Штатные сотрудники

Результаты факторного анализа Группы 1а также рассматривались в пространстве четырёх факторов, совпадающих с факторной структурой Группы 1. Первый фактор объясняет 28,8% общей дисперсии, второй фактор — 17,4%, третий фактор — 10,6%, четвёртый фактор — 8,4%. Факторные нагрузки переменных этой группы представлены в таблице 3.

Из таблицы следует, что в *первом факторе* по данным этой группы наиболее высокие факторные нагрузки, как и в Группе 1, имеют переменные субъективных оценок жизнеспособности и социально-психологического климата коллектива, что подтверждает его название — «Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива». Субъективная оценка специалистами жизнеспособности организации также имеет наибольшую факторную нагрузку среди других оценок жизнеспособности (0,629). Остальные субъективные оценки имеют равноценные значения, меньшие по сравнению с Группой 1: жизнеспособность лидеров — 0,379, жизнеспособность подразделений — 0,377, своя жизнеспособность как специалиста организации — 0,338. Факторные нагрузки показателей «Общий социально-психологический климат в коллективе» (0,824) и «Эмоциональный компонент» (0,802) также имеют высокие, а, по сравнению с Группой 1, и более выраженные значения. «Поведенческий компонент» социально-психологического климата в этом факторе близок к показателю Группы 1 и имеет значение = 0,430.

Второй фактор этой группы также совпадает со вторым фактором Группы 1 — «Профессиональная и общая жизнеспособность», так как высокие факторные нагрузки набрали в нём переменные «Профессиональная жизнеспособность» (0,824) и «Общая жизнеспособность» (0,790). Факторные нагрузки переменных «Карьерная интуиция» (0,848) и «Причастность» (0,536) также высоки, причём «Карьерная интуиция» выдвигается в этой группе на первый план.

Третий фактор, как и в Группе 1, выделяется благодаря высоким значениям переменных субъективных оценок жизнеспособности и стажа специалиста в данной организации, что отразилось в его названии «Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации». Переменная «Стаж специалиста в организации» имеет факторную нагрузку — 0,864, а значения переменных субъективных оценок жизнеспособности имеют больший разброс, чем в Группе 1: субъективная оценка собственной жизнеспособности — 0,659, жизнеспособности подразделений — 0,603, жизнеспособности организации — 0,517.

Самые высокие факторные нагрузки в *четвёртом факторе*, так же, как и в Группе 1, набрали показатели социально-психологического климата («Когнитивный компонент» = 0,781, «Поведенческий компонент» = 0,629), что подтверждает его название «Оценка социально-психологического климата в коллективе». «Эмоциональный компонент» не имеет в этой группе выраженных значений. Кроме того, в этом факторе у данной группы присутствуют переменные «Причастность» (0,535) и субъективная оценка жизнеспособности лидеров (0,494).

Таблица 3. Повернутая матрица компонентов (факторов) Группы 1а «штатные сотрудники» (приведены нагрузки, превышающие значение 0,3)

Переменные	Факторы			
	1	2	3	4
Общая жизнеспособность человека		.790		
Карьерная интуиция		.848		
Причастность		.536		.535
Профессиональная жизнеспособность		.824		
Общий социально-психологический климат в коллективе	.824			

Эмоциональный компонент социально-психологического климата	.802	
Поведенческий компонент социально-психологического климата	.430	.629
Когнитивный компонент социально-психологического климата		.781
Субъективная оценка жизнеспособности организации	.629	.517
Субъективная оценка жизнеспособности административного состава (лидеров)	.379	.494
Субъективная оценка жизнеспособности подразделений (групп)	.377	.603
Субъективная оценка собственной жизнеспособности как специалиста данной организации	.338	.659
Стаж специалиста в организации		.864

Группа 1б. Специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг

Результаты факторного анализа Группы 1б рассматривались в пространстве пяти факторов. Первый фактор объясняет 27,5% общей дисперсии, второй фактор — 12,6%, третий фактор — 10,5%, четвёртый фактор — 9,4%, пятый фактор — 8,2%. Четыре фактора, исходя из представленности в них переменных, совпадают с факторами, описанными в Группе 1 и Группе 1а, но имеют другую очередность, а дополнительный фактор этой группы занял в структуре третье место. Факторные нагрузки переменных этой группы представлены в таблице 4.

Из таблицы следует, что наиболее высокие факторные нагрузки в *первом факторе* имеют переменные «Профессиональная жизнеспособность» (0,886), «Причастность» (0,779), «Карьерная интуиция» (0,757) и «Общая жизнеспособность человека» (0,690), что объединяет этот фактор, по своим значениям, со вторыми факторами Группы 1 и Группы 1а, а именно факторами — «Профессиональная и общая жизнеспособность». Кроме того, в этом факторе, в отличие от других групп, определяется также факторная нагрузка по показателю «Социально-психологический климат в коллективе» (0,374), в частности, по переменной «Поведенческий компонент» (0,474).

Во *втором факторе* этой группы наиболее высокие факторные нагрузки имеют переменные субъективных оценок жизнеспособности и социально-психологического климата в коллективе, что объединяет этот фактор с первыми факторами Группы 1 и Группы 1а и позволяет присвоить ему то же наименование — «Субъективная оценка жизнеспособности и социально-психологический климат коллектива». Субъективная оценка жизнеспособности административного состава (лидеров) занимает наибольшую факторную нагрузку среди других оценок жизнеспособности (0,843), что отличает эту группу от первых двух, где наибольшую нагрузку набрала переменная субъективной оценки жизнеспособности организации. Факторная нагрузка показателя «Социально-психологический климат в коллективе» равна 0,642 и, также как и в других группах, большее значение здесь имеет показатель «Эмоциональный компонент» (0,434) оценки социально-психологического климата.

Третий фактор этой группы характеризуется большими факторными нагрузками только переменных субъективных оценок жизнеспособности, что не позволяет связать его ни с одним из факторов других групп. Этому фактору мы присвоили название «Субъективная оценка жизнеспособности». Факторные нагрузки показателей распределились следующим образом: субъективная оценка своей жизнеспособности как специалиста данной организации = 0,828, субъективная оценка жизнеспособности организации = 0,569, и отрицательная факторная нагрузка переменной субъективная оценка жизнеспособности подразделений = -0,518. Отрицательная факторная нагрузка по последней переменной в этой группе объясняется тем, что специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг, как правило, не работают в подразделениях и, соответственно, не имеют возможности оценить их жизнеспособность (этот вопрос в анкете, за редким исключением, ими отмечен не был).

Самые высокие факторные нагрузки *четвёртого фактора*, как и в первых двух группах, набрали показатели социально-психологического климата, что также определяет его название «*Оценка социально-психологического климата в коллективе*». Факторные нагрузки переменных здесь распределились следующим образом: «Когнитивный компонент» (как и в других группах, он занял ведущее значение) — 0,844, «Эмоциональный компонент» — 0,646, «Поведенческий компонент» — 0,372. Интересно заметить, что по сравнению со Группой 1а (штатных сотрудников) эмоциональный компонент в этой группе оказался более значим, нежели поведенческий.

Пятый фактор выделяется отрицательной факторной нагрузкой переменной «Стаж специалиста в организации» (-0,776), а также положительными нагрузками переменных субъективных оценок жизнеспособности (жизнеспособности организации — 0,508, жизнеспособности подразделений — 0,415) и переменной «Поведенческий компонент» социально-психологического климата в коллективе (0,453). Выделившиеся переменные позволили нам сопоставить данный фактор с третьим фактором Группы 1 и Группы 1а и также обозначить его наименованием «*Субъективная оценка жизнеспособности и стаж специалиста в организации*». Следует отметить, что отрицательное значение переменной «Стаж специалиста в организации» в этой группе не может иметь прямого сравнения по этому показателю с группой штатных сотрудников, так как длительность работы в организации является одним из критериев перехода в штат и, таким образом, по значению будет заведомо ниже.

Таблица 4. Повернутая матрица компонентов (факторов) Группы 1б «Специалисты, работающие по договору о безвозмездном оказании услуг» (приведены нагрузки, превышающие значение 0,3)

Переменные	Факторы				
	1	2	3	4	5
Общая жизнеспособность человека	.690				
Карьерная интуиция	.757				
Причастность	.779				
Профессиональная жизнеспособность	.886				
Общий социально-психологический климат в коллективе	.374	.642			
Эмоциональный компонент социально-психологического климата		.434		.646	
Поведенческий компонент социально-психологического климата	.474			.372	.453
Когнитивный компонент социально-психологического климата				.844	
Субъективная оценка жизнеспособности организации			.569		.508
Субъективная оценка жизнеспособности административного состава (лидеров)		.843			
Субъективная оценка жизнеспособности подразделений (групп)			-.518		.415
Субъективная оценка собственной жизнеспособности как специалиста данной организации			.828		
Стаж специалиста в организации					-.776

Группа 2. Стажёры организации

В факторном анализе Группы 2 использовались переменные семи тестов (см. описание выше). Четыре переменные по тестам 1 и 2 (см. табл. 1) — «Общая жизнеспособность», «Профессиональная жизнеспособность», «Карьерная интуиция», «Причастность» — совпадают с переменными первых трёх анализируемых групп. Результаты данных Группы 2 рассматривались в пространстве трёх факторов. Первый фактор объясняет 47,8% общей дисперсии, второй фактор — 18,5%, третий фактор — 6,9%. Факторные нагрузки переменных этой группы представлены в таблице 5.

Из полученных результатов анализа следует, что наиболее высокие факторные нагрузки по *первому фактору* имеют шкалы самооэффективности («Самооэффективность в собствен-

ной деятельности» — 0,897, «Социальная самооффективность» — 0,805), шкалы настойчивости («Настойчивость усилий» — 0,905, «Постоянство интересов» — 0,777), переменные «Самоактуализация» — 0,838, «Интернальный локус контроля» — 0,764 и шкалы копинг-поведения («Ориентированность на решение задач» — 0,894, «Ориентированность на избегание» — 0,800, «Избегание как переключение» — 0,646, «Избегание как социальное отвлечение» — 0,783, «Ориентированность на эмоции» — 0,521). Обнаружение существенных различий по показателям локуса контроля у первого и второго факторов дало нам возможность присвоить первому фактору название «*Ориентированность на внутренний локус контроля*».

Соответственно второй фактор, определённый нами как «*Ориентированность на внешний локус контроля*», характеризуется высокой факторной нагрузкой переменной «Экстернальный локус контроля» (0,830), а также переменными по шкалам копинг-поведения («Ориентированность на эмоции» — 0,671, «Избегание как переключение» — 0,507, «Ориентированность на избегание» — 0,419). Для этого фактора также характерны отрицательные факторные нагрузки по переменным «Общая жизнеспособность» (-0,601), «Интернальный локус контроля» (-0,398), «Карьерная интуиция» (-0,312).

Третий фактор этой группы имеет высокие факторные нагрузки по переменным «Причастность» (0,868), «Профессиональная жизнеспособность» (0,734), «Карьерная интуиция» (0,752) и «Общая жизнеспособность» (0,350), что совпадает с показателями по фактору «*Профессиональная и общая жизнеспособность*» предыдущих трёх групп и позволяет присвоить этому фактору то же название.

Таблица 5. Повёрнутая матрица компонентов (факторов) Группы 2 «Стажёры организации» (приведены нагрузки, превышающие значение 0,3)

Переменные	Факторы		
	1	2	3
Общая жизнеспособность человека		-.601	.350
Карьерная интуиция		-.312	.752
Причастность			.868
Профессиональная жизнеспособность			.734
Самооффективность в собственной деятельности	.897		
Социальная самооффективность (общение)	.805		
Постоянство интересов	.777		
Настойчивость усилий	.905		
Экстернальный локус контроля		.830	
Интернальный локус контроля	.764	-.398	
Ориентированность на решение задач, проблем	.894		
Ориентированность на эмоции	.521	.671	
Ориентированность на избегание	.800	.419	
Избегание как отвлечение, переключение	.646	.507	
Избегание как социальное отвлечение	.783		
Самоактуализация	.838		

Обсуждение результатов и выводы

Проведённое исследование, согласно поставленной задаче изучения особенностей жизнеспособности респондентов из социально-ориентированной некоммерческой организации, изучения взаимосвязи общей, профессиональной и субъективной жизнеспособно-

сти, а также влияния на неё социально-психологического климата в коллективе, позволило сделать следующие выводы.

1. Анализ данных всех групп выборки показал взаимосвязь общей и профессиональной жизнеспособности респондентов, что также подтверждается результатами корреляционного анализа. Результаты эмпирических данных ряда исследований также показывают, что существует положительная и значимая связь между жизнеспособностью сотрудника и организационной жизнеспособностью (Paul, Vamel, Garg, 2016; Rehman et al., 2020). Таким образом, можно говорить о том, что жизнеспособность человека в целом помогает его жизнеспособности в профессиональной сфере, а хорошая профессиональная жизнеспособность помогает поддерживать общую жизнеспособность в остальных сферах жизни.

Кроме того, с общей и профессиональной жизнеспособностью обнаружена связь и таких компонентов карьерной мотивации, как карьерная интуиция и причастность в профессиональной сфере. Другими словами, жизнеспособный человек будет ясно видеть свои карьерные цели, знать свои положительные и отрицательные стороны, способствующие его профессионализму, иметь реалистичные ожидания и, соответственно, искать более подходящие для своего продвижения и признания возможности, соотнося их с пониманием целей и задач конкретной организации. Другие исследования также обнаруживают, что высокая культура вовлечённости может создать для сотрудников благоприятную среду для повышения жизнеспособности и разработки стратегий совладания (Cooper et al., 2014).

2. Субъективные оценки специалистами, как своей жизнеспособности, так и жизнеспособности других субъектов труда, оказались не взаимосвязаны с объективными показателями общей и профессиональной жизнеспособности специалистов. Вместе с тем, как показали результаты факторного анализа, субъективные оценки жизнеспособности взаимосвязаны с оценками социально-психологического климата в коллективе и, главным образом, того, нравится им или не нравится на эмоциональном уровне этот климат.

Причём в группе штатных сотрудников позитивная оценка климата, как эмоционально комфортного связана, в первую очередь, с субъективной оценкой всей организации как устойчивой и жизнеспособной, в то время как, у специалистов, работающих на безвозмездной основе, такой эмоциональный отклик про климат в коллективе сопряжён с их оценкой лидеров организации (администрации) как жизнеспособных и высоко функциональных. В обеих группах субъективные оценки своей жизнеспособности и жизнеспособности организации взаимосвязаны, положительная оценка организации подкрепляет положительную оценку себя как специалиста и, соответственно, хорошая самооценка повышает восприятие своей организации как жизнеспособной.

3. По результатам факторного анализа нами не было обнаружено взаимосвязи социально-психологического климата коллектива с объективными оценками общей и профессиональной жизнеспособности человека, а также с его карьерной мотивацией. Обсуждая специфику групповых различий, следует иметь в виду особенности, которые важны для проведения корпоративных мероприятий, направленных на снижение сменяемости кадрового состава и формирование корпоративной среды. Так, для штатных сотрудников социально-психологический комфорт в коллективе строится на ясности, прозрачности коммуникаций и на их желании продолжать здесь работать, взаимодействовать с коллегами, руководителями и разделять организационные цели, ценности и правила. В то же время для специалистов, работающих на безвозмездной основе, важно, кроме понимания поведенческих характеристик членов коллектива и их коммуникаций, чтобы коллектив им нравился, и были возможности для формирования дружеских взаимоотношений.

Исследование М. Мочульска с коллегами, посвящённое внутриорганизационному сотрудничеству в коммерческих и некоммерческих организациях, также показало, что некоммерческие организации (имеющие сотрудников, работающих на безвозмездной основе) ориентированы не только на задачи, но и на людей, и отдают предпочтение командной работе и реализации совместных проектов. Более неформальное общение в их среде способствует поддержке членов этих организаций как в профессиональной, так и в личной сфере, что не обязательно является нормой и в коммерческих организациях. Таким образом, в исследовании подчёркивается преимущество кооперации перед конкуренцией в некоммерческих организациях, в то время как в коммерческих организациях кооперация хороша в зависимости от задач, а конкуренция между отдельными работниками может быть предпочтительна в том случае, когда ими выполняются одни и те же виды деятельности и вознаграждение зависит от их результатов (Moczulska, Seiler, Stankiewicz, 2019).

Можно говорить о том, что длительность работы в организации штатных сотрудников связана не с объективными показателями жизнеспособности, а с их субъективной оценкой организации, её подразделений и себя как жизнеспособных (причём оценка жизнеспособности лидеров здесь не имеет существенного значения). Подобный результат, как нам представляется, указывает на необходимость регулярного информирования сотрудников о достижениях своей компании, её представленности в широком профессиональном и общественном поле, вклада в общее дело подразделений, в которых работают сотрудники, а также поощрений и предоставления возможностей для карьерного роста.

4. Полученные результаты исследования, демонстрирующие различия в разных группах выборки, дают нам возможность говорить о том, что для штатных сотрудников подкреплением своей жизнеспособной позиции, в первую очередь, служит реалистичность ожиданий и ясность своих профессиональных целей. Для специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, таким подкреплением, кроме прочего, является благоприятный климат в коллективе, формирующий их желание здесь работать и поддерживать отношения с коллегами; для стажёров подкреплением является соответствие своих карьерных притязаний организационным задачам.

В одном из исследований также подтверждается наличие положительной взаимосвязи между жизнеспособностью и организационным поведением, отражающим желаемые отношения сотрудников, их поведение и результаты их работы, а кроме того, подчёркивается, что жизнеспособность также влияет на приверженность организации, играющую посредническую роль между ней и организационным гражданским поведением (Paul et al., 2016). Таким образом, повышающие мотивацию корпоративные мероприятия для каждой группы сотрудников должны охватывать их зону потребностей. Для штатных сотрудников это может быть привлечение к принятию тех или иных организационных решений и ощущение своего вклада в продукт организационной деятельности. Для специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг, — корпоративные мероприятия и коммуникативные тренинги. Для стажёров — приобщение к миссии и ценностям организации.

Выполнение в ходе проведённого исследования задачи о составлении портрета стажёра некоммерческой социально-ориентированной организации, а именно: особенностей, которые характеризуют его профессиональную жизнеспособность, позволило сделать следующие дополнительные выводы.

5. Стажёры организации, характеризующиеся внутренним локусом контроля, проявляют черты, имеющие отношение к компонентам общей жизнеспособности человека: самоэффективности в предметной деятельности и общении, настойчивости в проявлении усилий и

интересов, самоактуализации и использовании копинг-стратегий, преимущественно ориентированных на решение задач и поиск социальной поддержки.

6. Стажёры с более выраженным внешним локусом контроля, имеют сниженный уровень общей жизнеспособности и карьерной интуиции, то есть они менее реалистичны в своих карьерных ожиданиях, понимании профессиональных целей и возможных препятствиях. У них не выражены качества настойчивости и самоэффективности, а в качестве копинг-поведения они используют эмоционально-ориентированные стратегии, чаще беспокоятся и больше сосредотачиваются на своих ошибках, нежели на удачах.

Полученные результаты могут быть использованы в прогностических и профилактических целях, смягчающих последствия стрессового воздействия. По мнению К. Ремана с соавторами, жизнеспособность должна пониматься как стратегическая характеристика, помогающая не реагировать на конкретные кризисы или сиюминутные потери, способствующая предвидению изменений и предотвращению их негативных воздействий на профессиональную деятельность. Важной составляющей этой интегративной характеристики они видят сострадание (связанное с чувством приверженности, ответственности и уважения к другим), которое опосредует взаимосвязь между индивидуальной и организационной жизнеспособностью (Rehman et al., 2020).

Ограничения исследования

В нашем исследовании мы опирались на ответы респондентов, представителей социально-экономических профессий в одной конкретной организации достаточно узкого профессионального сектора (некоммерческая организация, оказывающая помощь людям, страдающим хроническими заболеваниями и их близким), что накладывает ограничения на возможность экстраполировать выводы на представителей других профессий. Кроме того, ограниченность нашей выборки по объёму и достаточно однородному гендерному составу также не позволяет делать более широкие прогнозы об особенностях профессиональной жизнеспособности организаций и специалистов. Исходя из этого, мы понимаем, что для изучения особенностей феномена жизнеспособности необходимо проведение дополнительных исследований на большей выборке, в том числе с использованием лонгитюдного метода.

В рамках исследования профессиональной жизнеспособности специалистов социально-ориентированных организаций, в которых работают специалисты по договору о безвозмездном оказании услуг, требуется на наш взгляд не только расширение выборки, но и использование дополнительного методического инструментария. Данная задача не ставилась в исследовании, но является перспективой для дальнейшей работы. Наше исследование, таким образом, ограничивается изучением возможностей проведения оценки и анализа профессиональной жизнеспособности и выбора мер её управления на примере одной организационной структуры.

Заключение

Структура жизнеспособности специалиста — многокомпонентный конструкт, имеющий и стабильные и динамичные элементы, способные изменяться под тем или иным воздействием. В настоящее время, способность к преодолению, вопреки воздействию стрессовых факторов, угроз выживанию и общей неопределенности, особенно актуальна в профессиональной сфере, занимающей существенную долю в жизни человека (Махнач, Дикая, 2016). Внимательное изучение структуры профессиональной жизнеспособности, её уровней, факторов, индиви-

дуальных и организационных особенностей даст возможность подобрать наиболее точные инструменты, способствующие её поддержанию и развитию. Изучение взаимосвязи общей и профессиональной жизнеспособности с её субъективными оценками и влиянием социально-психологического благополучия организационной среды, составляет картину способности субъектов труда к преодолению сложных жизненных и рабочих ситуаций.

Наше исследование на примере анализа жизнеспособности специалистов помогающих профессий некоммерческого сектора позволяет говорить о том, что общая жизнеспособность, как интегративная характеристика человека укрепляет его жизнеспособные качества в профессиональной сфере, а профессиональная жизнеспособность помогает поддерживать общую жизнеспособность в остальных сферах жизни, не связанных с работой. Субъективные оценки своей жизнеспособности как специалиста и жизнеспособности других субъектов труда не имеют прямой зависимости с объективными показателями жизнеспособности, а находятся, в большей степени, под влиянием социально-психологической атмосферы в коллективе, особенно её эмоционально-окрашенного восприятия. Социально-психологическое благополучие организационной среды не влияет на жизнеспособность как таковую, но способствует высоким субъективным оценкам жизнеспособности, которые специалисты дают организационным субъектам, что, в свою очередь, влияет на их карьерную мотивацию и длительность работы в организации. Кроме того, в группах штатных сотрудников и специалистов, работающих по договору о безвозмездном оказании услуг (в некоторой степени, более независимых от правил, процедур и процессов в организации), заметны различия в том, как строится система оценок жизнеспособности, социально-психологического благополучия организационной среды, а также того, что поддерживает их мотивацию в ней работать.

Эти результаты могут быть использованы для разработки мероприятий, направленных на повышение и поддержание карьерной приверженности для организаций некоммерческого сектора, привлекающих к своей работе специалистов-волонтеров. Анализ данных группы стажёров организации дал возможность обнаружить черты, отрицательно связанные с жизнеспособностью человека, а именно — внешний локус контроля, ориентированность в стратегиях преодоления на эмоциональные переживания и использование «избегания» в качестве защитного механизма. Подобные результаты могут быть использованы на этапе отбора специалистов для работы в сложных условиях труда, для прогнозирования их возможностей к совладанию с возникающими трудностями.

Полученные в эмпирическом исследовании результаты мы планируем использовать в разработке программ, направленных на формирование жизнеспособности субъектов труда, осуществляющих свою профессиональную деятельность в рамках социально-ориентированных организаций и, в частности, специфической организационной среды — помощи терминальным больным и их родным.

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07409мк «Социально-психологические ресурсы жизнеспособности человека в условиях неопределённости».

Литература

Бояринцева, А. В. (2003). Тест на самоэффективность. В сб.: Л. М. Митина (ред.). *Психология развития конкурентоспособной личности* (217–219). М.: МПСИ; Воронеж: МОДЕК.

- Гордеева, Т. О., Осин, Е. Н. (2010). Позитивное мышление как фактор учебных достижений. *Вопросы психологии*, 1, 24–33.
- Елисеев, О. П. (2001). *Практикум по психологии личности*. СПб.: Питер.
- Ермолаев, О. Ю. (2003). *Математическая статистика для психологов. Учебник*. М.: МПСИ Флинта.
- Журавлев, А. Л., Занковский, А. Н. (2017). Тенденции развития организационной психологии. *Психологический журнал*, 38(2), 77–88.
- Климов, А. А. (2012). Поток и жизнестойкость в организации. *Организационная психология*, 2(2), 71–78.
- Крюкова, Т. Л. (2001). О методологии исследования и адаптации опросника диагностики совладающего (копинг) поведения. В сб.: В. А. Соловьёва (ред.). *Психология и практика: Сб. научн. трудов. Вып. 1* (70–82). Кострома: Изд-во КГУ им. Н. А. Некрасова.
- Кулькова, В. Ю. (2015). Трансформация внутренней устойчивости социально-ориентированных некоммерческих организаций. *Среднерусский вестник общественных наук*, 10(5), 197–204.
- Кутю, Д. Л. (2006). Секреты жизнестойкости. В сб.: *Управление бизнесом в бурные времена* (89–107). М.: Альпина Бизнес Букс.
- Лутошкин, А. Н. (1977). Системная модель коллектива и некоторые принципы исследования групповых эмоциональных потенциалов. В сб.: *Социально-психологические проблемы личности и коллектива: Республиканский сборник трудов. Вып. 48* (20–37). Ярославль.
- Махнач, А. В., Плющева, О. А. (2020). Жизнеспособность специалистов помогающих профессий. *Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке*, 4(17), 68–78. DOI:10.31079/1992-2868-2020-17-4-68-78
- Махнач, А. В. (2016). Исследования жизнеспособности человека: основные подходы и модели. В сб.: А. В. Махнач, Л. Г. Дикая (ред.). *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* (46–70). М.: Институт психологии РАН.
- Махнач, А. В. (2017). Теоретические основания методов оценки жизнеспособности профессионала. Институт психологии Российской академии наук. *Организационная психология и психология труда*, 2(1), 23–53.
- Махнач, А. В. (2019). *Жизнеспособность замещающей семьи как малой социальной группы: Дис. ... д-ра психол. наук*. Москва.
- Махнач, А. В., Дикая, Л. Г. (2016). О будущем феномена жизнеспособности в отечественной психологии. В сб.: А. В. Махнач, Л. Г. Дикая (ред.). *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* (706–709). М.: ИП РАН.
- Михалюк, О. С., Шалыто, А. Ю. (1983). Изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе с помощью «экспресс-методики». В сб.: *Социально-психологические проблемы производственного коллектива* (187–197). М.: Наука.
- Могилевкин, Е. А. (2007). *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг*. СПб.: Речь.
- Плющева, О. А. (2016). Субъективное представление специалистов помогающих профессий о критериях своей жизнеспособности. *Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке*, 3(51), 87–93.
- Плющева, О. А. (2017). Жизнеспособность специалиста в контексте профессиональной деятельности. *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*, 2(3), 155–183.
- Плющева, О. А. (2019). Жизнеспособность специалистов помогающей профессии: субъективное представление о факторах защиты и ресурсности. В сб.: *Психология стресса и совлада-*

- ющего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие (227–231). Кострома: Изд-во Костром. гос. ун-та.
- Рыльская, Е. А. (2019). Тенденции развития представлений о жизнеспособности профессионала: транспективный анализ. *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*, 4(1), 28–45.
- Хьелл, Л., Зиглер, Д. (2021). *Теории личности. 3-е изд.* СПб.: Питер.
- Чигрина, А. А., Багратиони, К. А., Нестик, Т. А. (2020). Разработка теоретической модели групповой жизнеспособности. *Организационная психология*, 10(2), 151–171.
- Barton, M. A, Christianson, M., Myers, C. G., Sutcliffe, K. (2020). Resilience in action: leading for resilience in response to COVID-19. *BMJ Leader*, 4(3), 117–119. DOI:10.1136/leader-2020-000260
- Bhandari, S., Alonge, O. (2020). Measuring the resilience of health systems in low- and middle-income countries: a focus on community resilience. *Health Research Policy and Systems*, 18(81). DOI:10.1186/S12961-020-00594-W
- Bruno, L. (2020). Resilience and leadership effectiveness. *International Business & Economics Studies*, 2(4), 1–14. DOI:10.22158/IBES.V2N4P1
- Bryce, C., Ring, P., Ashby, S., Wardman, J. K. (2020). Resilience in the face of uncertainty: early lessons from the COVID-19 pandemic. *Journal of Risk Research*, 23(7–8), 880–887. DOI:10.1080/13669877.2020.1756379
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn R. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds.). *Positive organizational scholarship: Foundations of a New Discipline* (1–19). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Cinnick, S., Price, V., Smiley, S., Woodrichm, N. (2020). Promoting a more resilient workforce. *Journal of Public Health Management and Practice*, 26(6), 641–642. DOI:10.1097/PHH.0000000000001269
- Cleland, J. (2020). Resilience or resistance: A personal response to COVID-19. *Medical Education*, 54(7), 589–590. DOI:10.1111/medu.14170
- Connorton, E., Perry, M. J., Hemenway, D., Miller, M. (2012). Humanitarian relief workers and trauma-related mental illness. *Epidemiological Review*, 34(1), 145–155. DOI:10.1093/epirev/mxr026
- Cooper, C. L., Liu, Y., Tarba, S. Y. (2014). Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2466–2471. DOI:10.1080/09585192.2014.926688
- Cooray, N. H. K., Dissanayake, D. M. M. I. (2018). Are the employees in charitable organizations satisfied with their job context? The case of Sri Lankan charitable institutes. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, VI(IX), 24–27. DOI:10.31364/SCIRJ/V6.I9.2018.P0918561
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46–56.
- Daly, L. M. (2020). Resilience: An integrated review. *Nursing Science Quarterly*, 33(4), 330–338. DOI:10.1177/0894318420943141
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Eliot, J. L., (2020). Resilient leadership: The impact of a servant leader on the resilience of their followers. *Advances in Developing Human Resources*, 1–15. DOI:10.1177/1523422320945237
- Endler, N. S., Parker, J. D. A. (1990). Multidimensional Assessment of Coping: A Critical Evaluation. *J. of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844–854.
- Eriksson, C. B., Cardozo, B. L., Foy, D. W., Sabin, M., Ager, A., Snider, L., Scholte, W. F., Kaiser, R., Olf, M., Rijnen, B., Crawford, C., Zhu, J., Simon, W. (2012). Predeployment mental health and trauma exposure of expatriate humanitarian aid workers: Risk and resilience Factors. *Traumatology*, 19(1), 41–48. DOI:10.1177/1534765612441978

- Fairbanks, R. J., Wears, R. L., Woods, D. D., Hollnagel, E., Plsek, P., Cook, R. I. (2014). Resilience and resilience engineering in health care. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 40(8), 376–383. DOI:10.1016/s1553-7250(14)40049-7
- Hamel, G., Välikangas, L. (2003). The quest for resilience. *Harvard Business Review*, 81(9), 52–63.
- Haski-Leventhal, D., Kach, A., Pournader, M. (2019). Employee need satisfaction and positive workplace outcomes: The role of corporate volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(3), 1–23. DOI:10.1177/0899764019829829
- Jones, A., Crandall, R. (1986). Validation of a short index of self-actualization. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12(1), 63–73. DOI:10.1177/0146167286121007
- Kadhum, M. A., Farrell, S., Hussain, R., Molodynski, A. (2020). Mental wellbeing and burnout in surgical trainees: implications for the post-COVID-19 era. *British Journal of Surgery*, 107(8), 264. DOI:10.1002/bjs.11726
- Liu, Y., Yin, J. (2020). Stakeholder Relationships and Organizational Resilience. *Management and Organization Review*, 16(5), 986–990. DOI:10.1017/mor.2020.58
- Ludick, M., Figley, C. R. (2017). Toward a mechanism for secondary trauma induction and reduction: Reimagining a theory of secondary traumatic stress. *Traumatology*, 23(1), 112–123. DOI:10.1037/trm0000096
- Marques J., Dhiman, S. (Eds.). (2017). *Leadership Today*. eBook. Springer, Cham. DOI:10.1007/978-3-319-31036-7
- McDonald, R. E. (2007). An Investigation of innovation in nonprofit organizations: The role of organizational mission. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(20), 256–281. DOI:10.1177/0899764006295996
- Moczulska, M., Seiler, B., Stankiewicz, J. (2019). Coopetition in for-profit and non-profit organizations — micro level. *Management*, 23(2), 138–156. DOI:10.2478/manment-2019-0023
- Nelson, D. L., Cooper, C. L. (Eds.). (2007). *Positive organizational behavior*. SAGE Publications Ltd. DOI: 10.4135/9781446212752
- Noe, R. A., Noe, A. W., Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 340–356. DOI:10.1016/0001-8791(90)90049-8
- Paul, H., Bamel, U. K., Garg, P. (2016). Employee resilience and OCB: Mediating effects of organizational commitment. *The Journal for Decision Makers. Vikalpa*, 41(4), 308–324. DOI:10.1177/0256090916672765
- Potter, P., Deshields, T., Berger, J. A., Clarke, M., Olsen, S., Chen, L. (2013). Evaluation of a compassion fatigue resiliency program for oncology nurses. *Oncology Nursing Forum*, 40(2), 180–187. DOI:10.1188/13.ONF.180-187
- Rehman, K., Aslam, F., Maitlo, Q. (2020). Impact of employee's resilience on organizational resilience: mediating role of compassion. *Journal on Innovation and Sustainability*, 11(3), 156–164. DOI:10.23925/2179-3565.2020V11I3P156-164
- Robertson, H. D., Elliott, A. M., Burton, C., Iversen, L., Murchie, P., Porteous, T., Matheson, C. (2016). Resilience of primary healthcare professionals: a systematic review. *British Journal of General Practice*, 423–433. DOI:10.3399/bjgp16X685261
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychol. Monogr. Gen. Appl*, 80(1), 609.
- Sherer, M., Maddux, J., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., Rogers, R. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological reports*, 51, 663–671. DOI:10.2466/pr0.1982.51.2.663.

- Southwick, F. S., Martini, B. L., Charney, D. S., Southwick, S. M. (2017). Leadership and Resilience. In: J. Marques, S. Dhiman (Eds.). *Leadership Today* (315–333). Springer, Cham. DOI:10.1007/978-3-319-31036-7_18
- Sutcliffe, K. M., Vogus, T.J . (2003). Organizing for resilience. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn, (Eds.). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, (94–110). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Thomas, R. (2004). Aid worker safety and security as a source of stress and distress: Is psychological support needed? *Refugee Survey Quarterly*, 23(4), 152–167. DOI:10.1093/rsq/23.4.152
- Țiclaș, T., Hinteș, C., Andrianu, B. (2019). Resilient leadership. A short theoretical analysis of the concept. *Revista Transilvană de Științe Administrative*, 2(45), 63–72.
- Vera, D., Samba, C., Kong, D. T., Maldonado, T. (2019). Resilience as thriving: The role of positive leadership practices. *Organizational Dynamics*, 1–8. DOI:10.1016/J.ORGDYN.2020.100784
- Zenger, J. H., Folkman, J. R. (2009). *The Extra-Ordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders*. Book. New York: McGraw-Hill.

Поступила 27.01.2021



Resilience of a specialist in a helping profession in an organizational environment

Olga A. PLYUSHCHEVA

Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russian Federation

Alexander V. MAKHNACH

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation

Abstract. Professional resilience is a multi-component construct that can change under one or another influence, and the study of its structure (levels, factors, individual and organizational characteristics) will make it possible to choose the most accurate tools that contribute to its maintenance and development. *The purpose of the study:* to study the features and characteristics of the resilience of a specialist in the organizational environment on the example of specialists of a socially-oriented organization. *Research design.* As part of the study of the resilience of specialists, we performed an empirical study conducted in three stages. The total sample of the study was 217 people. The article presents the results of a factor analysis conducted at the second and third stages of the study on a sample of 166 people who are specialists and interns of an organization that provides information and psychological support on issues related to cancer, stroke, palliative care and child prematurity: specialists ($N = 106$, men — 7.5%, women — 92.5%, average age — 36.7), interns ($N = 60$, men — 8.3%, women — 91.7%, average age — 36.0). To implement the tasks set, we used the methods of questionnaires, testing, and written surveys. *The results of the study* showed the relationship between general and professional resilience of a person, as well as the fact that subjective assessments of the resilience of labor subjects do not have a direct connection with objective indicators of resilience and, to a greater extent, are related to the socio-psychological atmosphere in the team and the duration of work in the organization. In different groups of specialists of the organization, there are noticeable differences in how the system of assessments of the resilience, socio-psychological well-being of the organizational environment is built, as well as what supports the motivation to work in it. It was also found that the external locus of control, emotionally-oriented and avoiding coping strategies indicate a reduced level of resilience, which can be taken into account when selecting specialists for places with difficult working conditions. *Research perspective.* The conducted research can be used to study the characteristics of the specialist's resilience in the organizational environment and to choose the directions of its support, correction or development. We plan to use the results obtained in the development of programs aimed at forming the resilience of labor subjects who carry out their professional activities within the framework of socially-oriented organizations.

Keywords: professional resilience, socio-psychological climate in the team, career motivation, self-efficacy, perseverance, locus of control, coping behavior.

References

Barton, M. A, Christianson, M., Myers, C. G., Sutcliffe, K. (2020). Resilience in action: leading for resilience in response to COVID-19. *BMJ Leader*, 4(3), 117–119. DOI:10.1136/leader-2020-000260

- Bhandari, S., Alonge, O. (2020). Measuring the resilience of health systems in low- and middle-income countries: a focus on community resilience. *Health Research Policy and Systems*, 18(81). DOI:10.1186/S12961-020-00594-W
- Boyarintseva, A. V. (2003). Test na samoeffektivnost' [Self-efficacy test]. V sb.: L. M. Mitina (red.). *Psikhologiya razvitiya konkurentosposobnoy lichnosti* (217–219). M.: MPSI; Voronezh: MODEK.
- Bruno, L. (2020). Resilience and leadership effectiveness. *International Business & Economics Studies*, 2(4), 1–14. DOI:10.22158/IBES.V2N4P1
- Bryce, C., Ring, P., Ashby, S., Wardman, J. K. (2020). Resilience in the face of uncertainty: early lessons from the COVID-19 pandemic. *Journal of Risk Research*, 23(7–8), 880–887. DOI:10.1080/13669877.2020.1756379
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn R. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds.). *Positive organizational scholarship: Foundations of a New Discipline* (1–19). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Chigrina, A. A., Bagrationi, K. A., Nestik, T. A. (2020). Razrabotka teoreticheskoy modeli gruppovoy zhiznesposobnosti [Development of a theoretical model of group vitality]. *Organizatsionnaya psikhologiya*, 10(2), 151–171.
- Cinnick, S., Price, V., Smiley, S., Woodrichm, N. (2020). Promoting a more resilient workforce. *Journal of Public Health Management and Practice*, 26(6), 641–642. DOI:10.1097/PHH.0000000000001269
- Cleland, J. (2020). Resilience or resistance: A personal response to COVID-19. *Medical Education*, 54(7), 589–590. DOI:10.1111/medu.14170
- Connorton, E., Perry, M. J., Hemenway, D., Miller, M. (2012). Humanitarian relief workers and trauma-related mental illness. *Epidemiological Review*, 34(1), 145–155. DOI:10.1093/epirev/mxr026
- Cooper, C. L., Liu, Y., Tarba, S. Y. (2014). Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2466–2471. DOI:10.1080/09585192.2014.926688
- Cooray, N. H. K., Dissanayake, D. M. M. I. (2018). Are the employees in charitable organizations satisfied with their job context? The case of Sri Lankan charitable institutes. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, VI(IX), 24–27. DOI:10.31364/SCIRJ/V6.I9.2018.P0918561
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46–56.
- Coutu, D. L. (2006). Sekrety zhiznestoykosti [Secrets of resilience]. In *Upravleniye biznesom v burnyye vremena* (89–107). M.: Al'pina Biznes Buks.
- Daly, L. M. (2020). Resilience: An integrated review. *Nursing Science Quarterly*, 33(4), 330–338. DOI:10.1177/0894318420943141
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Eliot, J. L., (2020). Resilient leadership: The impact of a servant leader on the resilience of their followers. *Advances in Developing Human Resources*, 1–15. DOI:10.1177/1523422320945237
- Endler, N. S., Parker, J. D. A. (1990). Multidimensional Assessment of Coping: A Critical Evaluation. *J. of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844–854.
- Eriksson, C. B., Cardozo, B. L., Foy, D. W., Sabin, M., Ager, A., Snider, L., Scholte, W. F., Kaiser, R., Olf, M., Rijnen, B., Crawford, C., Zhu, J., Simon, W. (2012). Predeployment mental health and trauma exposure of expatriate humanitarian aid workers: Risk and resilience Factors. *Traumatology*, 19(1), 41–48. DOI:10.1177/1534765612441978
- Fairbanks, R. J., Wears, R. L., Woods, D. D., Hollnagel, E., Plsek, P., Cook, R. I. (2014). Resilience and resilience engineering in health care. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 40(8), 376–383. DOI:10.1016/s1553-7250(14)40049-7

- Gordeyeva, T. O., Osin, Ye. N. (2010). Pozitivnoye myshleniye kak faktor uchebnykh dostizheniy [Positive thinking as a factor in educational achievement]. *Voprosy psikhologii*, 1, 24–33.
- Hamel, G., Välikangas, L. (2003). The quest for resilience. *Harvard Business Review*, 81(9), 52–63.
- Haski-Leventhal, D., Kach, A., Pournader, M. (2019). Employee need satisfaction and positive workplace outcomes: The role of corporate volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(3), 1–23. DOI:10.1177/0899764019829829
- Hjell, L., Ziegler, D. (2021). *Teorii lichnosti. 3-ye izd.* [Personality theories. 3rd ed.]. SPb.: Piter.
- Jones, A., Crandall, R. (1986). Validation of a short index of self-actualization. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12(1), 63–73. DOI:10.1177/0146167286121007
- Kadhum, M. A., Farrell, S., Hussain, R., Molodynski, A. (2020). Mental wellbeing and burnout in surgical trainees: implications for the post-COVID-19 era. *British Journal of Surgery*, 107(8), 264. DOI:10.1002/bjs.11726
- Klimov, A. A. (2012). Potok i zhiznestoykost' v organizatsii [Flow and resilience in the organization]. *Organizational Psychology*, 2(2), 71–78.
- Kryukova, T. L. (2001). O metodologii issledovaniya i adaptatsii oprosnika diagnostiki sovladayushchego (koping) povedeniya [On the research methodology and adaptation of the coping behavior diagnostic questionnaire]. In V. A. Solov'yeva (ed.). *Psikhologiya i praktika: Sb. nauchn. trudov. Vyp. 1* (70–82). Kostroma: Izd-vo KGU im. N. A. Nekrasova.
- Kul'kova, V. Yu. (2015). Transformatsiya vnutrenney ustoychivosti sotsial'no-oriyentirovannykh nekommercheskikh organizatsiy [Transformation of the internal sustainability of socially oriented non-profit organizations]. *Srednerusskiy vestnik obshchestvennykh nauk*, 10(5), 197–204.
- Liu, Y., Yin, J. (2020). Stakeholder Relationships and Organizational Resilience. *Management and Organization Review*, 16(5), 986–990. DOI:10.1017/mor.2020.58
- Ludick, M., Figley, C. R. (2017). Toward a mechanism for secondary trauma induction and reduction: Reimagining a theory of secondary traumatic stress. *Traumatology*, 23(1), 112–123. DOI:10.1037/trm0000096
- Lutoshkin, A. N. (1977). Sistemnaya model' kollektiva i nekotoryye printsipy issledovaniya gruppykh emotsional'nykh potentsialov [The systemic model of the collective and some principles of the study of group emotional potentials]. In *Sotsial'no-psikhologicheskiye problemy lichnosti i kollektiva: Respublikanskiy sbornik trudov. Vyp. 48* (20–37). Yaroslavl'.
- Makhnach, A. V. (2016). Issledovaniya zhiznesposobnosti cheloveka: osnovnyye podkhody i modeli [Research on human resilience: basic approaches and models]. In A. V. Makhnach, L. G. Dikaya (Eds.). *Zhiznesposobnost' cheloveka: individual'nyye, professional'nyye i sotsial'nyye aspekty* (46–70). M.: Institut psikhologii RAN.
- Makhnach, A. V. (2017). Teoreticheskiye osnovaniya metodov otsenki zhiznesposobnosti professiona-la. Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk [Theoretical foundations of methods for assessing the viability of a professional]. *Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 2(1), 23–53.
- Makhnach, A. V. (2019). *Zhiznesposobnost' zameshchayushchey sem'i kak maloy sotsial'noy gruppy: Dis. ... d-ra psikhol. nauk* [Resilience of a substitute family as a small social group: Dis. ... Dr. psychol. sciences]. Moskva.
- Makhnach, A. V., Dikaya, L. G. (2016). O budushchem fenomene zhiznesposobnosti v otechestvennoy psikhologii [On the future of the phenomenon of resilience in Russian psychology]. In *Zhiznesposobnost' cheloveka: individual'nyye, professional'nyye i sotsial'nyye aspekty* (706–709). M.: IP RAN.

- Makhnach, A. V., Plyushcheva, O. A. (2020). Zhiznesposobnost' spetsialistov pomogayushchikh professiy [The resilience of professionals in helping professions]. *Sotsial'nyye i gumanitarnyye nauki na Dal'nem Vostoke*, 4(17), 68–78. DOI:10.31079/1992-2868-2020-17-4-68-78
- Marques J., Dhiman, S. (Eds.). (2017). *Leadership Today*. eBook. Springer, Cham. DOI:10.1007/978-3-319-31036-7
- McDonald, R. E. (2007). An Investigation of innovation in nonprofit organizations: The role of organizational mission. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(20), 256–281. DOI:10.1177/0899764006295996
- Mikhalyuk, O. S., Shalyto, A. Yu. (1983). Izucheniye sotsial'no-psikhologicheskogo klimata v trudovom kollektive s pomoshch'yu «ekspres-metodiki» [Study of the socio-psychological climate in the work collective using the «express method»]. In *Sotsial'no-psikhologicheskiye problemy proizvodstvennogo kollektiva (187–197)*. M.: Nauka.
- Moczulska, M., Seiler, B., Stankiewicz, J. (2019). Coopetition in for-profit and non-profit organizations — micro level. *Management*, 23(2), 138–156. DOI:10.2478/manment-2019-0023
- Mogilevkin, Ye. A. (2007). *Kar'yernyy rost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career growth: diagnostics, technology, training]. SPb.: Rech'.
- Nelson, D. L., Cooper, C. L. (Eds.). (2007). *Positive organizational behavior*. SAGE Publications Ltd. DOI: 10.4135/9781446212752
- Noe, R. A., Noe, A. W., Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 340–356. DOI:10.1016/0001-8791(90)90049-8
- Paul, H., Bamel, U. K., Garg, P. (2016). Employee resilience and OCB: Mediating effects of organizational commitment. *The Journal for Decision Makers. Vikalpa*, 41(4), 308–324. DOI:10.1177/0256090916672765
- Plyushcheva, O. A. (2016). Sub'yektivnoye predstavleniye spetsialistov pomogayushchikh professiy o kriteriyakh svoey zhiznesposobnosti [Subjective representation of specialists in helping professions about the criteria for their viability]. *Sotsial'nyye i gumanitarnyye nauki na Dal'nem Vostoke*, 3(51), 87–93.
- Plyushcheva, O. A. (2017). Zhiznesposobnost' spetsialista v kontekste professional'noy deyatel'nosti. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 2(3), 155–183.
- Plyushcheva, O. A. (2019). Zhiznesposobnost' spetsialistov pomogayushchey professii: sub'yektivnoye predstavleniye o faktorakh zashchity i resursnosti [The viability of specialists in the helping profession: a subjective understanding of the factors of protection and resources]. In *Psikhologiya stressa i sovladayushchego povedeniya: vyzovy, resursy, blagopoluchiye (227–231)*. Kostroma: Izd-vo Kostrom. gos. un-ta.
- Potter, P., Deshields, T., Berger, J. A., Clarke, M., Olsen, S., Chen, L. (2013). Evaluation of a compassion fatigue resiliency program for oncology nurses. *Oncology Nursing Forum*, 40(2), 180–187. DOI:10.1188/13.ONF.180-187
- Rehman, K., Aslam, F., Maitlo, Q. (2020). Impact of employee's resilience on organizational resilience: mediating role of compassion. *Journal on Innovation and Sustainability*, 11(3), 156–164. DOI:10.23925/2179-3565.2020V11I3P156-164
- Robertson, H. D., Elliott, A. M., Burton, C., Iversen, L., Murchie, P., Porteous, T., Matheson, C. (2016). Resilience of primary healthcare professionals: a systematic review. *British Journal of General Practice*, 423–433. DOI:10.3399/bjgp16X685261
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychol. Monogr. Gen. Appl*, 80(1), 609.

- Ryl'skaya, Ye. A. (2019). Tendentsii razvitiya predstavleniy o zhiznesposobnosti professionala: transspektivnyy analiz [Trends in the development of ideas about the viability of the professional: a trans-perspective analysis]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 4(1), 28–45.
- Sherer, M., Maddux, J., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., Rogers, R. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological reports*, 51, 663–671. DOI:10.2466/pr0.1982.51.2.663.
- Southwick, F. S., Martini, B. L., Charney, D. S., Southwick, S. M. (2017). Leadership and Resilience. In: J. Marques, S. Dhiman (Eds.). *Leadership Today* (315–333). Springer, Cham. DOI:10.1007/978-3-319-31036-7_18
- Sutcliffe, K. M., Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn, (Eds.). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (94–110). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Thomas, R. (2004). Aid worker safety and security as a source of stress and distress: Is psychological support needed? *Refugee Survey Quarterly*, 23(4), 152–167. DOI:10.1093/rsq/23.4.152
- Țiclau, T., Hinteă, C., Andrianu, B. (2019). Resilient leadership. A short theoretical analysis of the concept. *Revista Transilvană de Științe Administrative*, 2(45), 63–72.
- Vera, D., Samba, C., Kong, D. T., Maldonado, T. (2019). Resilience as thriving: The role of positive leadership practices. *Organizational Dynamics*, 1–8. DOI:10.1016/J.ORGDYN.2020.100784
- Yeliseyev, O. P. (2001). *Praktikum po psikhologii lichnosti* [Workshop on Personality Psychology]. SPb.: Piter.
- Yermolayev, O. Yu. (2003). *Matematicheskaya statistika dlya psikhologov* [Mathematical statistics for psychologists]. M.: MPSI Flinta.
- Zenger, J. H., Folkman, J. R. (2009). *The Extra-Ordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders*. New York: McGraw-Hill.
- Zhuravlev, A. L., Zankovskiy, A. N. (2017). Tendentsii razvitiya organizatsionnoy psikhologii. *Psikhologicheskiy zhurnal (Psychological Journal)*, 38(2), 77–88.

Received 27.01.2021