



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

ISSN 2312-5942

www.orgpsyjournal.hse.ru



2021. Том 11. № 2.



HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS
NATIONAL RESEARCH UNIVERSITY

SCIENTIFIC E-JOURNAL

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

ISSN 2312-5942

www.orgpsyjournal.hse.ru



2021. Vol. 11. No. 2.

2021. Том 11. № 2.



Электронный научный журнал

URL: www.orgpsyjournal.hse.ru

E-mail: orgpsyjournal@hse.ru

Учредитель:

Национальный
исследовательский университет
Высшая школа экономики»



Выходит 4 раза в год



Редакция

Главный редактор:

Штроо В.А. (НИУ «Высшая школа экономики»)

Зам. главного редактора:

Липатов С.А. (Московский государственный университет)

Редакторы:

Вовна О.С. (НИУ «Высшая школа экономики»)

Редакционная коллегия:

Аксеновская Л.Н. (Саратовский государственный университет)

Базаров Т.Ю. (Московский государственный университет)

Бентон С. (ООО «Бпси», Лондон, Великобритания)

Булгаков А.В. (Московский государственный гуманитарный университет)

Гайдар К.М. (Воронежский государственный университет)

Дик ван Р. (Университет Гёте, Франкфурт-на-Майне, Германия)

Емельянов Е.Н. (Консалтинг-Центр «ШАГ»)

Карпов А.В. (Ярославский государственный университет)

Леонова А.Б. (Московский государственный университет)

Липатов С.А. (Московский государственный университет)

Маничев С.А. (Санкт-Петербургский государственный университет)

Моргунов Е.Б. (Московская Высшая школа социальных и экономических наук)

Мякушкин Д.Е. (Южно-Уральский государственный университет)

Осин Е.Н. (НИУ «Высшая школа экономики», Москва)

Поддьяков А.Н. (НИУ «Высшая школа экономики», Москва)

Сарычев С.В. (Курский государственный университет)

Серкин В.П. (НИУ «Высшая школа экономики», Москва)

Стоунер Дж. (Университет Фордхам, Нью-Йорк, США)

Такушьян Г. (Университет Фордхам, Нью-Йорк, США)

Шауфели В. (Университет Утрехта, Утрехт, Нидерланды)

Штроо В.А. (НИУ «Высшая школа экономики», Москва)

Корректор: Вовна О.С.

2021. Vol. 11. No. 2.

Scientific e-journal

URL: www.orgpsyjournal.hse.ruE-mail: orgpsyjournal@hse.ru

Founder:

National research university

Higher School of Economics



Published 4 times per year

**Editor-in-chief**Wladimir A. Stroh (*National Research University «Higher School of Economics», Russia*)**Deputy Editor-in-chief**Sergey A. Lipatov (*Lomonosov Moscow State University, Russia*)**Managing Editors**Olga Vovna (*National Research University «Higher School of Economics», Russia*)**Editorial Board****Lyudmila N. Aksenovskaya** (*Chernyshevsky Saratov State University, Russia*)**Takhir Yu. Bazarov** (*Lomonosov Moscow State University, Russia*)**Stephen Benton** (*Bpsy Ltd., UK*)**Alexander V. Bulgakov** (*Moscow State Humanitarian University, Russia*)**Rolf van Dick** (*Goethe University Frankfurt-am-Main, Germany*)**Karina M. Gaydar** (*Voronezh State University, Russia*)**Eugeny N. Emelyanov** (*«Consultig Center «SHAG», Russia*)**Anatoly V. Karpov** (*Yaroslavl Demidov State University, Russia*)**Anna B. Leonova** (*Lomonosov Moscow State University, Russia*)**Sergey A. Lipatov** (*Lomonosov Moscow State University, Russia*)**Sergey A. Manichev** (*Saint Petersburg State University, Russia*)**Eugeny B. Morgunov** (*Moscow School of Social and Economic Sciences, Russia*)**Dmitry Myakushkin** (*South Ural State University, Russia*)**Evgeny N. Osin** (*National Research University «Higher School of Economics, Russia»*)**Alexander N. Poddiakov** (*National Research University «Higher School of Economics», Russia*)**Sergey V. Sarychev** (*Kursk State University, Russia*)**Wilmar Schaufeli** (*Utrecht University, Netherlands*)**Vladimir P. Serkin** (*National Research University «Higher School of Economics, Russia»*)**James Stoner** (*Fordham University, USA*)**Wladimir A. Stroh** (*National Research University «Higher School of Economics, Russia»*)**Harold Takooshian** (*Fordham University, USA*)**Corrector:** Olga Vovna

Содержание

От редакции

6–7 Представляем новый номер

Исследования в организационной психологии

8–24 Противоречивость социально-психологических эффектов консолидации социального капитала организации

Почебут Л. Г., Чикер В. А., Волкова Н. В., Гуриева С. Д.

25–40 Вклад эмоционального интеллекта сотрудников в эффективность медицинской организации во время COVID-19: опосредующая роль психологической устойчивости (на англ. яз.)

Паниграхи С., Моханти С.

41–53 Влияние тренинга принятия и приверженности на снижение эмоционального выгорания у врачей-ординаторов (на англ. яз.)

Калани С., Азадфаллах П., Орейзи Х., Азизхани Р., Адиби П.

54–75 Временная организация деятельности современного учителя как детерминанта его стрессоустойчивости

Куликова Т. И.

Организационно-психологическая практика

76–97 Корпоративные программы по укреплению здоровья на рабочем месте как часть корпоративной культуры в представлениях работников российских предприятий

Хорева О. Б., Тарасенко Е. А., Иванова Е. С.

Обзоры

98–123 Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению

Дёмин А. Н.

Первые шаги

124–153 Жизнеспособность специалиста помогающей профессии в организационной среде

Плющева О. А., Махнач А. В.

Особенности антисоциальной креативности и эмоционального интеллекта у сотрудников органов внутренних дел в зависимости от образования и стажа работы

Бочкова М. Н., Шаповал В. А., Мешкова Н. В., Ениколопов С. Н.

Организационная психология в лицах, диалогах, дискуссиях

169–193 Принцип «цикличности» в карьерном самоопределении личности

Карловская Н. Н., Камнева Е. В., Моргунов Е. Б., Полевая М. В., Пряжников Н. С.

Конференции

Литературный гид

Content

Editorial

- 6–7 We are glad to introduce our readers to new issue

Research in organizational psychology

- 8–24 Inconsistency of social-psychological effects of organizational social capital consolidation (in Russian)
L. G. Pochebut, V. A. Chiker, N. V. Volkova, S. D. Gurieva
- 25–40 Impact of emotional intelligence on organizational performance in health sector during COVID-19: mediating role of psychological resilience
S. Panigrahi, S. Mohanty
- 41–53 Effects of Acceptance and Commitment Training on the Reduction of Burnout in Clinical Specialist Residents
S. Kflfni, P. Azadfallah, H. Oreyzi, R. Azizkhani, P. Adibi
- 53–75 Time management as a determinant of stress resistance among the modern secondary school teachers (in Russian)
T. Kulikova

Organizational psychology in practice

- 76–97 Worksite Wellness Programs as a Part of Corporate Culture: A Research on Attitudes of Employees in Russian Companies (in Russian)
O. Khoreva, E. Tarasenko, E. Ivanova

Reviews

- 98–123 Precarious employment psychology: formation of subject area, main problems and approaches to their study (in Russian)
A. Diomin

First steps

- 124–153 Resilience of a specialist in a helping profession in an organizational environment (in Russian)
O. A. Plyushcheva, A. V. Makhnach
- 154–168 Features of malevolent creativity and emotional intelligence in police officers depending on education and length of service (in Russian)
M. N. Bochkova, V. Shapovalova, N. V. Meshkova, S. N. Enikolopov

Organizational psychology in dialogues and discussions

- 169–193 The principle of “cyclicity” in career and personal selfdetermination (in Russian)
N. Karlovskaya, E. Kamneva, E. Morgunov, M. Polevaya, N. Pryazhnikov

Conferences

Literary guide



От редакции

Мы представляем вам очередной номер журнала «Организационная психология».

Рубрику **«Исследования в организационной психологии»** представляют четыре статьи. Теоретико-методологические проблемы организационной психологии поднимаются в статье санкт-петербургских психологов *Л. Г. Почебут, В. А. Чикер, Н. В. Волковой, С. Д. Гуриевой «Противоречивость социально-психологических эффектов консолидации социального капитала организации»*. Результаты исследования ресурсов для преодоления профессионального стресса в педагогической деятельности описываются в статье *Т. И. Куликовой «Временная организация деятельности современного учителя как детерминанта его стрессо-устойчивости»*. Эмоциональные аспекты профессиональной деятельности медиков обсуждаются в двух англоязычных статьях наших зарубежных коллег из Индии — *«Вклад эмоционального интеллекта сотрудников в эффективность медицинской организации во время COVID-19: опосредующая роль психологической устойчивости» С. Паниграхи и С. Моханти* — и коллег из Ирана — *«Влияние тренинга принятия и приверженности на снижение эмоционального выгорания у врачей-ординаторов» С. Калани, П. Азадфаллах, Х. Орейзи, Р. Азизхани, П. Адиби*.

В рубрике **«Организационно-психологическая практика»** размещена статья коллектива авторов из НИУ ВШЭ, привлекающая внимание читателей к действенности корпоративных здоровьесберегающих программ: *«Корпоративные программы по укреплению здоровья на рабочем месте как часть корпоративной культуры в представлениях работников российских предприятий»* (авторы: *О. Б. Хорева, Е. А. Тарасенко, Е. С. Иванова*).

В рубрике **«Обзоры»** обсуждаются новые тенденции на рынке труда, имеющие глубокие психологические последствия. Этой теме посвящена статья *А. Н. Дёмина «Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению»*.

В рубрике **«Первые шаги»** вы найдёте две статьи. Профессиональная жизнеспособность оказалась в центре исследовательского внимания в статье *О. А. Плющевой и А. В. Махначи «Жизнеспособность специалиста помогающей профессии в организационной среде»*. Проблему антисоциальной креативности поднимает статья *«Особенности антисоциальной креативности и эмоционального интеллекта у сотрудников органов внутренних дел в зависимости от образования и стажа работы»* (авторы *М. Н. Бочкова, В. А. Шаповал, Н. В. Мешкова, С. Н. Ениколопов*).

Новые аспекты в процессе карьерного самоопределения предлагает в рубрике **«Организационная психология в лицах, диалогах, дискуссиях»** к рассмотрению и обсуждению в академическом сообществе коллектив авторов в составе *Н. Н. Карловской, Е. В. Камневой, Е. Б. Моргунова, М. В. Полевой, Н. С. Пряжникова* в своей статье *«Принцип «цикличности» в карьерном самоопределении личности»*.



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Editorial

We present our journal's new edition Issue #2, 2021.

The section «**Research in organizational psychology**» contains four articles. Theoretical and methodological problems of organizational psychology are raised in an article by St. Petersburg psychologists *L. G. Pochebut, V. A. Chiker, N. V. Volkova, S. D. Gurieva* «*Inconsistency of social-psychological effects of organizational social capital consolidation*». The results of the study of resources for overcoming professional stress in pedagogical activity are described in the article by *T. Kulikova* «*Time management as a determinant of stress resistance among the modern secondary school teachers*». The emotional aspects of the professional activity of doctors are discussed in two English-language articles by our foreign colleagues from India — «*Impact of emotional intelligence on organizational performance in the health sector during COVID-19: mediating role of psychological resilience*» by *S. Panigrahi, S. Mohanty* — and colleagues from Iran — «*Effects of Acceptance and Commitment Training on the Reduction of Burnout in Clinical Specialist Residents*» by *S. Kalani, P. Azadfallah, H. Oreyzi, R. Azizkhani, P. Adibi*.

The «**Organizational Psychology in Practice**» part contains an article by a team of authors from the Higher School of Economics, attracting the attention of readers to the effectiveness of corporate health-saving programs: «*Worksite Wellness Programs as a Part of Corporate Culture: A Research on Attitudes of Employees in Russian Companies*» by *O. Khoreva, E. Tarasenko, E. Ivanova*.

In the «**Reviews**» we discuss new trends in the labor market with profound psychological implications. This topic is raised in the article «*Precarious employment psychology: formation of subject area, main problems and approaches to their study*» by *A. Diomin*.

In the section «**First steps**» you will find two articles. Professional vitality became the focus of research in the article by *O. Plyushcheva and A. Makhnach* «*Resilience of a specialist in a helping profession in an organizational environment*». The problem of antisocial creativity is raised by the article «*Features of malevolent creativity and emotional intelligence in police officers depending on education and length of service*» by *M. Bochkova, V. Shapovalova, N. Meshkova, S. Enikolopov*.

New aspects in the process of career self-determination are offered in the «**Organizational psychology in dialogues and discussions**» part for consideration and discussion in the academic community by a team of authors consisting of *N. Karlovskaya, E. Kamneva, E. Morgunov, M. Plevaya, N. Pryazhnikov* in their article «*The principle of cyclicity in career and personal self-determination*».

Please, enjoy the reading!



Противоречивость социально-психологических эффектов консолидации социального капитала организации

ПОЧЕБУТ Людмила Георгиевна

ЧИКЕР Вера Александровна

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

ВОЛКОВА Наталья Владимировна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», филиал в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербург, Россия

ГУРИЕВА Светлана Дзахотовна

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. Данная статья продолжает серию статей, подготовленных авторами по теории и методологии изучения социального капитала организации. *Цель статьи* — провести теоретический анализ противоречивости социально-психологических эффектов консолидации социального капитала организации. В социально-психологическом плане социальный капитал может приводить как к позитивным, так и негативным социально-психологическим эффектам. *Методология исследования* основывается на разработанных нами социально-психологической модели когнитивного социального капитала организации и методологическом обосновании изучения социального капитала. Социальный капитал представляет из себя многомерную конструкцию. Его измерение необходимо проводить на основании трёх аспектов: структурного, реляционного и когнитивного. В *выводах* проделанного методологического исследования представлены следующие обобщения: 1) позитивные и негативные последствия консолидации социального капитала в научной литературе получили название «светлая и тёмная стороны» социального капитала. Светлая сторона — это позитивные последствия: создание атмосферы взаимного доверия, приверженность целям, ценностям и групповым нормам, обмен ресурсами и возможность организации коллективного взаимодействия. Тёмная сторона — это негативные последствия: вероятность злоупотребления доверием, принуждение к соблюдению групповых норм, партикуляризм, остракизм в отношении нонконформистов; 2) социально-психологической предпосылкой консолидации социального капитала организации, прежде всего, является этическое поведение руководителей и менеджеров по отношению к сотрудникам; 3) особое значение в консолидации социального капитала имеют социально-психологические процессы и эффекты. Превышение меры развития социально-психологических процессов — ускоренная групповая динамика или застывшая статика — может приводить к негативным последствиям в их развитии. Превышение меры сплочённости группы приводит к эффектам конформизма и группомыслия, высокая степень доверия — к эффекту подчинения авторитету. Нарушение норм взаимности и справедливости способствует возникновению эффекта социальной лени и разрушению организационной идентичности. *Оригинальность* исследования заключается в выявлении противоречий, влияющих на эффективность консолидации социального капитала организации.

Ключевые слова: консолидация социального капитала организации, позитивные и негативные последствия, социально-психологические эффекты.

Постановка проблемы

Понятие «социальный капитал» является относительно новым в социальной психологии. До настоящего времени не существует однозначного и согласованного всеми учёными чёткого определения этого понятия. Феномен социального капитала активно стал изучаться в конце XX века, когда зарубежные социологи обратили на него пристальное внимание. Социальный капитал стал одновременно экономической, социологической, политической, социально-психологической категорией.

Одним из первых исследователей этого феномена был Пьер Бурдьё. Под социальным капиталом он понимал «совокупность реальных и потенциальных ресурсов, которые возникают у индивида или группы благодаря обладанию надёжной сетью более или менее институализированных отношений обоюдного знакомства и признания» (Bourdieu, 1986). Р. Патнэм уделял особое внимание проявлению доверия людей друг к другу, а также совокупности социальных связей и норм взаимодействия, которые и создают устойчивый социальный капитал в обществе (Putnam, 1993). Особенности социальной организации (принципы, нормы структуры), по его мнению, способны увеличить эффективность осуществляемых обществом координированных действий. Социальный капитал — это капитал производительный. К примеру, группа, члены которой доверяют друг другу, способна на гораздо большее, чем группа, где такого доверия нет (Putnam, 1993).

Всё большее значение, по мнению социолога и экономиста Дж. Коулмана, социальный капитал приобретает благодаря тенденции перехода общества с парадигмы экономического развития на социальную. При таком подходе социальный капитал рассматривается как необходимый ресурс, способствующий достижению поставленных целей, что невозможно при его отсутствии. Автор отмечает, что социальный капитал может приносить выгоду не только экономически богатым, но также маргинальным и бедным сообществам (Coleman, 1988, с. 122–139). Ф. Фукуяма интерпретировал социальный капитал с точки зрения неформальных и формальных норм и ценностей, которые способствуют осуществлению коллективных действий людей. При этом Ф. Фукуяма имеет ввиду общество в целом, малые и большие группы. Как и многие исследователи, он также считает доверие основой социального капитала (Fukuyama, 1995, с. 129–130).

Проблемы социального капитала из социологии в последние годы были перенесены в организационную психологию. Более 4000 научных исследований по организационной психологии посвящены этой проблематике (см., например: Adler, Kwon, 2002; Andrews, 2010; Bolino, Turnley, Bloodgood, 2002; Burt, 2000; Hodson, 2005; Leana, Buren, 1999; Leana, Pil, 2006; Leenders, Gabbay, 1999; Moran, 2005; Nahapiet, Ghoshal, 1998; Onyx, Bullen, 2000; Seibert, Kraimer, Liden, 2001; Tsai, Ghoshal, 1998; Uzzi, 1996; Walker, Kogut, Shan, 1997; Zahra 2010). Особое значение приобретают исследования, посвящённые способам его измерения и изучению последствий консолидации социального капитала в организации.

Аспекты измерения социального капитала

В статье Дж. Нахапие и С. Гошал «Роль социального капитала в межорганизационных отношениях» изучается проблема повышения эффективности сотрудничества в организа-

ции и координации деятельности работников для достижения высокой производительности труда. Существующий в организации социальный капитал облегчает доступ к ключевым ресурсам — рынкам сбыта продукции, современным технологиям, необходимой информации. В межорганизационных отношениях социальный капитал снижает риск от совместных вложений, расширяет масштабы взаимодействий (Nahapiet, Ghoshal, 1998). Дж. Нахапие и С. Гошал используют ресурсный подход и определяют социальный капитал организации как сумму реальных и потенциальных ресурсов, расположенных в сети отношений сотрудников организации (Nahapiet, Ghoshal, 1998). Основная идея в понимании социального капитала заключается в следующем: социальные связи сотрудников представляют собой ценный ресурс для производительной деятельности организации. Люди осуществляют совместную деятельность в целях достижения производственных результатов, в то же время достичь этих результатов индивидуально они бы не смогли. Совместная деятельность становится основой взаимного доверия и сотрудничества, создается интеллектуальный капитал, внедряются инновации.

Социальный капитал характеризуют общий уровень обмена информацией, уровень взаимного доверия и ориентации коллектива на общие цели (Leana, Pil, 2006; Leana, Buren, 1999; Nahapiet, Ghoshal, 1998). По мнению Дж. Нахапие и С. Гошал, социальный капитал является многомерной конструкцией. Авторы предлагают измерять социальный капитал в трёх аспектах: структурном (связи между субъектами взаимодействия), реляционном (характер и качество отношений субъектов), когнитивном (общность целей и ценностей субъектов). В таблице 1 мы представили три вида измерений социального капитала согласно теории Дж. Нахапие и С. Гошал.

Структурное измерение социального капитала отражает расположение субъектов взаимодействия в социальной сети. Связи в социальной сети организации разделяются на внешние и внутренние (Burt, 2000). Внешние связи устанавливаются сотрудниками организации с клиентами, поставщиками, заказчиками и прочими. Внутренние связи объединяют сотрудников конкретной организации.

Таблица 1. Виды измерений социального капитала

Вид измерения	Структурное	Реляционное	Когнитивное
Цель измерения	Социальная структура	Характер и качество отношений	Общие понятия
Объект измерения	сетевые связи и их конфигурация; роли, правила, процедуры, прецеденты	доверие и надёжность; нормы и санкции; экспектации и обязательства; организационная идентичность;	единство профессионального языка; общность целей, ценностей, убеждений;

Реляционное измерение характеризует отношения между субъектами взаимодействия, возникают доверие и дружба, единые нормы, взаимные обязательства, идентификация с членами группы (Coleman, 1988). В теории социального капитала более подробно изучено структурное измерение, чем реляционное. Отличительной особенностью социального капитала является то, что он встроен во взаимоотношения между людьми, не может быть собственностью какого-то одного человека (Adler, Kwon, 2002; Lin, 2001; Woolcock, 1998). Когнитивное измерение социального капитала связано со смыслами, представлениями, ценностями, целями, которые необходимы для социального обмена информацией между людьми. В каждой культуре возникает своя интерпретация окружающего мира (Boland, Tenkasi, 1995). Кроме этого, в каждой организации существует своя организационная культура, характеризующаяся своими специфическими особенностями.

Таким образом, структурное измерение социального капитала отражает степень взаимосвязанности сотрудников организации, доступ к интеллектуальному капиталу и другим

ресурсам своих коллег. Реляционное измерение внутреннего социального капитала отражает степень доверия и взаимности. Когнитивное измерение внутреннего социального капитала отражает то, в какой степени сотрудники разделяют общую точку на цели и ценности фирмы (Pastoriza, Arino, Ricart, 2008).

Эти три стороны измерения социального капитала могут быть обобщены понятием «консолидация социального капитала», в результате которого вырабатываются единые нормы, ценности, взаимное доверие, убеждения и поведенческие модели с целью принятия эффективных решений в области практики управления человеческими ресурсами. Консолидация позволяет создать организационную атмосферу психологического взаимовлияния и взаимодействия, в идеале дающую возможность решать единые целевые и смысловые задачи. Консолидация социального капитала может быть рассмотрена как процесс, как устойчивое состояние и как совокупный стабильный результат организационных управленческих действий. Консолидация социального капитала — устойчиво-динамическое явление и в области управления организациями вполне может быть соотнесена с «жизненными циклами» любой организации, включая в себя накопление, стабильное состояние и утрату социального капитала. Важно не забывать, что процесс консолидации объединяет внешнюю и внутреннюю организационную среду (Чикер, Почебут, Волкова, 2019).

Позитивные и негативные последствия консолидации социального капитала организации

С точки зрения социально-психологических последствий возникновения и консолидации социальный капитал проявляется двумя сторонами. По терминологии зарубежных исследователей, это «светлая» и «тёмная» стороны социального капитала (Borgatti, Foster, 2003). «Светлая» сторона характеризует позитивные последствия консолидации социального капитала для организации, а «темная» сторона — негативные.

«Светлая сторона»

Р. С. Берт описал положительные когнитивные и реляционные последствия консолидации социального капитала в организации. К когнитивным последствиям он относит более свободный доступ сотрудников организации к информации, получение актуальной, своевременной, достоверной информации (Burt, 2000). К реляционным последствиям относятся:

- социальный капитал играет важную роль при формировании влияния и власти. Человек, обладающий большим социальным капиталом, пользуется доверием и авторитетом среди своих коллег и обладает большим влиянием. У него больше возможностей занять выборную должность руководителя;
- социальный капитал сотрудника показывает его ценность для организации. Обладая большим кругом внешних и внутренних связей, сотрудник получает право на кредит доверия, способен заключить больше выгодных контрактов или получить поддержку своих подчинённых;
- социальный капитал благодаря взаимному доверию и приверженности сотрудников целям и ценностям организации способствует формированию социальной солидарности, выполнению взаимных обязательств, созданию социальной общности.

Особенно сильной стороной социального капитала является его роль в создании репутации отдельных сотрудников и всей организации в целом. На ранних стадиях совместной деятельности трудно определить качество работы потенциальных партнёров. Репутация партнёров по взаимодействию способствует возникновению доверия и представляет собой потенциал для достижения успеха (Stuart, Hoang, Hybels, 1999). Когнитивный социальный

капитал может способствовать или препятствовать эффективному выполнению работы. Е. Ферлей с сотрудниками обнаружили, что единство и приверженность ценностям способствуют внедрению инноваций. Напротив, когнитивные границы между специалистами затрудняют внедрение инноваций (Ferlie, et al., 2005).

Информация, как центральный элемент когнитивного социального капитала, является источником конкурентных преимуществ, эффективного стратегического управления. Установлено, что организации, даже, если они владеют необходимой информацией, могут получить доступ к ней с помощью межорганизационных связей (Nahapiet, Ghoshal, 1998). Организации могут извлекать выгоду из трёх аспектов информации — объём информации, её разнообразие и богатство. Объём и разнообразие информации положительно влияют на производительность фирмы, а богатство информации, то есть её излишек может сыграть и отрицательную роль, поскольку на обработку, анализ и отбор лишней информации требуется дополнительное время (Nahapiet, Ghoshal, 1998).

«Тёмная сторона»

Высокая консолидация социального капитала означает и определённые риски. В. В. Пауэл, Л. Смит-Доерр установили, что жёсткие социальные отношения, основанные на твёрдых взаимных обязательствах, устойчивых социальных нормах, высоком уровне сплочённости создают узы, которые ограничивают свободу, связывают людей взаимными обязательствами (Powell, Smith-Doerr, 1994, с. 368–402). П. С. Адлер и С. Квон обнаружили, что высокая солидарность суб-групп (подразделений организации) может привести к фрагментации организации в целом, разрушению доверия и сотрудничества между отделами (Adler, Kwon, 2002).

А. Портес, проведя социологическое исследование, установил следующую закономерность: чем выше в организации социальный капитал и солидарность, тем в большей степени возникает спрос на успешных сотрудников и тем большие требования предъявляются к поведению остальных. В результате может возникнуть фаворитизм, неудовлетворённость отношениями и работой, недоверие, что имеет негативные последствия при решении поставленных задач и координации совместных действий (Portes, 1998). А. Портес выявил четыре основные причины того, почему высокий уровень социального капитала не всегда приносит ожидаемые положительные эффекты и имеет негативные последствия:

- в группах с более высоким социальным капиталом к людям предъявляются чрезмерные требования поддержки всех остальных. В социальной психологии такая ситуация известна как эффект группомыслия, описанный И. Джанисом;
- высокий уровень социального капитала влечёт за собой чрезмерный неофициальный контроль за поведением каждого члена группы;
- высокий уровень социального капитала может быть использован для исключения или остракизма некомфортного члена группы, свободно высказывающего своё мнение;
- социальный капитал может привести к завышению требовательности в отношении групповых норм (Portes, 1998).

В статье Е. Вилла Лонга-Оливес и И. Кавачи «Тёмная сторона социального капитала: обзор негативных последствий для здоровья и эффекты социального капитала» систематизированы исследования влияния социального капитала на социально-психологические взаимоотношения сотрудников организаций. Было проанализировано 3530 научных статьи, в подробный обзор включено 44 статьи. Установлено, что при определённых условиях позитивные последствия социального капитала становятся негативными. Социальный капитал

возникает при соблюдении определённых социальных норм, например, запрет курить сигареты в общественных местах. Социальная норма рассматривается, как позитивный эффект социального капитала. В то же время социальная норма накладывает ограничения и оказывает принуждающее воздействие на человека, что оценивается как негативный эффект (Villalonga-Olives, Kawachi, 2015).

Е. Вилла Лонга-Оливес и И. Кавачи в дополнение к четырём причинам, описанным А. Портером, выявили ещё два негативных последствия высокого уровня консолидации социального капитала: взаимное подражание поведению и взаимоотношение между социальной сплоченностью и такой индивидуальной характеристикой, как доверчивость. Было обнаружено, что люди, привыкшие к атмосфере доверия в своей социальной группе, могут пострадать от своей доверчивости, взаимодействуя с другими людьми или группами в более широком сообществе.

Таким образом, высокий уровень социального капитала несет в себе риск возникновения негативных последствий для взаимоотношений и взаимодействий людей. На «светлом» социальном капитале могут проступать «тёмные пятна». В таблице 2 мы представили возможные переходы «светлой» стороны социального капитала в «тёмную».

Таблица 2. Возможные переходы «светлой» стороны социального капитала в «тёмную».

«Светлая сторона» (позитивные эффекты)	«Тёмная сторона» (негативные эффекты)
Создание и поддержание групповых норм	Чрезмерные требования к поддержанию норм. Принуждение членов группы соблюдать групповые нормы. Осуществление санкций за их нарушение
Создание атмосферы взаимного доверия	Возможность злоупотребления доверием
Наличие социальной поддержки, что позволяет человеку верить, что его ценят и уважают	Возникновение жёсткой системы взаимных обязательств
Активное участие в жизни своего сообщества	Отрыв от более широкой социальной общности. Замыкание на своём сообществе
Возникновение внутригрупповых неформальных норм	Отрицание соблюдения социальных формальных норм. «У нас свои правила!»
Возможность организовать коллективные действия	Подражание поведению членов группы. Чрезмерный неофициальный контроль за поведением каждого члена группы
Обмен ценными ресурсами внутри сообщества	Партикуляризм. Ресурсы распределяются только среди членов своей группы
Ожидание согласия и солидарности внутри сообщества	Исключение неконформистов
Солидарность суб-групп	Замыкание исключительно на интересах своей группы, фрагментаризация сообщества

В конечном итоге, интересен ответ на вопрос о том, кто получает выгоду от социального капитала. В аспекте организационной психологии можно говорить о двух приобретателях выгоды. Во-первых, выгоду получает сотрудник: включаясь в социальные сети он обеспечивает себя необходимыми для работы ресурсами. Во-вторых, выгоду получает организация в целом, повышая свою производительность и конкурентоспособность (Stuart, Hoang, Hybels, 1999; Zaheer, Bell, 2005).

Большинство исследований признает положительное влияние социального капитала на деятельность организации, однако мало внимания уделяется вопросу о том, как организации наращивают свой социальный капитал. В исследованиях обнаружены такие факторы, как: политика в области управления человеческими ресурсами (Leana, Buren, 1999); установление норм взаимности (Leana, Buren, 1999; Uzzi, 1996); создание формальных процедур при принятии решений и взаимоотношений с сотрудниками (Adler, Kwon, 2002); гуманизация процесса и условий работы (Pastoriza, Arino, Ricart, 2008).

Социально-психологические предпосылки консолидации социального капитала

Д. Пасторза, М. Арино и Дж. Рикард обратили внимание на этическое поведение руководителей при консолидации социального капитала. В своей статье «Формирует ли этическое лидерство руководителей социальный капитал?» они опираются на теорию научения А. Бандуры. Авторы утверждают, что сотрудники организации усваивают нормы этического поведения, наблюдая за поведением руководителей и усваивая их ролевые модели. Этическое поведение направлено на формирование сочувствия и глубокого эмоционального отношения к другим людям. Д. Пасторза и М. Арино доказали, что этическое лидерство руководителей оказывает значительное влияние на структурные, реляционные и когнитивные аспекты социального капитала (Pastoriza, Arino, Ricart, 2008).

По мнению авторов, социальный капитал является ресурсом, отражающим характер социальных отношений между сотрудниками организации. Если менеджеры придерживаются стандартов этического поведения, то они способствуют тому, что сотрудники становятся более мотивированными на работу и благополучие остальных членов коллектива. Этическое лидерство руководителей приводит к тому, что сотрудники могут открыто сообщать о своих проблемах, показывают более низкие отклонения от стандартов труда, проявляют более низкий уровень неэтического поведения по отношению к своим коллегам, ощущают более высокую психологическую безопасность, проявляют готовность приложить дополнительные усилия в своей работе, удовлетворены работой, выполняют обязательства перед организацией, проявляют оптимистическое отношение к жизни (Pastoriza, Arino, Ricart, 2008).

Д. Пасторза, М. Арино и Дж. Рикард утверждают, что развитие внутреннего социального капитала не может возникнуть просто в результате создания организационных структур и процедур совместной работы. Для консолидации социального капитала требуется время, и, главное, развитие альтруистических мотивов у сотрудников, способствующих созданию внутреннего социального капитала. Капитал не возникает, если сотрудники эгоистичны, механически выполняют свою работу и автоматически соблюдают процедуры и правила поведения. Этическое лидерство руководителей побуждает сотрудников обмениваться информацией и ресурсами (Pastoriza, Arino, Ricart, 2008).

В своих исследованиях социального капитала мы также обратили внимание на этические установки руководителей организаций. Этические установки рассматривались нами как социально-психологический конструкт, концентрирующий жизненные ценности, влияющие на социальные условия ведения бизнеса и особенности профессиональной самореализации.

Этические установки определяют личную мотивацию руководителей (предпринимателей — собственников бизнеса), направленную на этику принятия решений на нравственно-центрическом уровне и самоактуализацию. При принятии управленческих решений в компании на основе этических установок возникают организационная культура и социальный капитал. Результаты эмпирического исследования показали, что предпринимателями решения могут приниматься на трёх уровнях развитости этических установок. Во-первых, это эгоцентрический уровень, нацеленный на получение сиюминутной личной выгоды за счёт нарушения моральных норм. Во-вторых, конформистский уровень предполагающий отказ от сиюминутной выгоды из страха негативных последствий или потери выгоды в будущем. В-третьих, нравственно-центрический уровень, ориентированный на отказ от сиюминутной выгоды из моральных соображений и направленность на благоприятные

социальные последствия. На основании полученных данных составлены психологические портреты собственников бизнеса с разными этическими установками. К эгоцентрическому уровню были отнесены 32% опрошенных нами руководителей, к конформистскому — 52%. Только 16% опрошенных были отнесены к нравственно-центрическому уровню этики принятия решений. Такой невысокий процент этического лидерства не может не сказываться на общем морально-нравственном климате в предпринимательской среде и этике ведения бизнеса. Нравственно-центрический уровень отличается от первых двух тем, что моральные суждения характеризуются следующим. Во-первых, они безусловны, то есть действуют в любой ситуации и применительно к любому человеку. Во-вторых, они обратимы, то есть могут быть равным образом применены к тому, кто выдвигает моральные требования. В-третьих, они не нуждаются в логическом обосновании, а часто идут вразрез с практическими соображениями (Котенко, Чикер, Почебут, 2019).

В отечественной науке изучению социального капитала различных организаций и феномена доверия как этического ресурса посвящены многие исследования (Бажин, Овчинников, Светайло, 2015; Гуриева, Борисова, 2017; Котенко, Чикер, Почебут, 2019; Тихонова, 2004; Штроо, Балакшин, 2012; 2015 и другие).

А. С. Бажин, А. С. Овчинников и Р. В. Светайло считают, в современном обществе требуется переосмысления факторов, определяющих конкурентные преимущества предпринимательских организаций. Наиболее значимыми факторами становятся человеческий и социальный капитал организации. Сотрудники организаций, обладающие профессиональными знаниями, умениями и навыками, а также способностью и желанием делиться ими с окружающими, способны привести компанию к успеху, увеличивая её привлекательность и репутацию для партнёров, инвесторов и для общества в целом. Авторы отмечают, что социальный капитал обладает способностью создавать добавочную стоимость, в определённых условиях он позволяет увеличивать производительность труда и получать лучшие результаты в организациях, в которых развиты отношения взаимопонимания, надёжности, доверия, сплочённости и слаженности в работе. В организациях, не обладающих указанными качествами, создание добавочной стоимости проблематично. Руководители фирм могут увеличивать стоимость своей организации, управляя отношениями между людьми. Управление социальным капиталом становится не только новой областью менеджмента, но и ключевым фактором эффективного управления. Однако большинство предпринимательских организаций до сих пор используют в своей корпоративной культуре авторитарные способы управления персоналом, нацеленные на установление формальных отношений прямого подчинения и должностные инструкции (Бажин, Овчинников, Светайло, 2015).

Н. Е. Тихонова разделяет понятия «социальный ресурс» и «социальный капитал». Социальный ресурс может исчерпываться и во многом зависит от ресурсообладательской стороны, в то время как социальным капиталом обладатель может свободно пользоваться, обеспечивая рост остальных видов капитала. В своём исследовании связи социального капитала и материального положения людей в России Н. Е. Тихонова сделала вывод, что высокий уровень социального капитала облегчает накопление капитала экономического и во многом зависит от уровня социальной среды, являясь фактором, углубляющим неравенство между разными слоями населения (Тихонова, 2004).

В. А. Штроо и М. Е. Балакшин, как и большинство исследователей в области теории и практики изучения социального капитала и этики отношений, считают, что доверие, наряду с получаемой взаимной выгодой, позволяет сохранять партнёрские отношения в бизнесе. Доверие способствует поддержанию партнёрских отношений. Полученные результаты не противоречат другим данным о роли доверия в партнёрских отношениях (Купрейченко,

2008), однако согласно экспериментальным исследованиям авторов, оказывает меньшее влияние по сравнению с фактором получаемой выгоды. Наличие только доверия между деловыми партнёрами, не подкреплённого реальными результатами от взаимодействия, перестаёт быть стимулирующим фактором для инвестиций в отношения, а значит, и в потенциальную прибыль. Отсутствие взаимной выгоды от партнёрства становится серьёзным препятствием к доступу разнообразных ресурсов (Штроо, Балакшин, 2012).

Роль социально-психологических процессов в консолидации социального капитала организации

Мы считаем, что основной причиной того, что социальный капитал не всегда становится позитивным ресурсом развития организации, являются групповые процессы и эффекты (Почебут, 2017; Почебут, Чикер, Волкова, 2018). Групповые процессы представляют собой совокупность последовательных спонтанных или целенаправленных действий членов группы, направленных на достижение определенного результата деятельности. Групповые эффекты выражаются в способах влияния людей друг на друга (Почебут, 2017).

Превышение меры развития групповых процессов, выражающаяся в ускоренной групповой динамике или в застывшей статике, может приводить к негативным последствиям в развитии групповых эффектов. Во-первых, превышение меры сплочённости группы приводит к эффекту группомыслия, что на первый взгляд положительно влияет на развитие социального капитала, однако на самом деле приводит к торможению его накопления. При эффекте группомыслия возникает ситуация, когда критерием истинности является сплочённое мнение членов группы. Не каждый человек рискнет противопоставить своё мнение мнению остальных. Социально-психологические исследования установили, что, чем выше степень сплочённости группы, тем больше у неё власти над своими членами (Аронсон, 1998). Особенно заметным это становится в условиях, содержащих угрозу групповой целостности (Штроо, Остроухова, 2009). Консолидация социального капитала, согласование целей и ценностей членов группы должна проходить на добровольной основе, без принуждения членов группы к единомыслию. Только в этом случае социальный капитал будет складываться из разнообразных точек зрения, согласованных членами группы между собой.

Во-вторых, превышение меры доверия людей друг к другу способствует формированию конформизма. Люди добровольно присоединяются к членам группы, считают их более компетентными, проявляют конформизм. С. Аш интерпретировал конформизм как отказ человека от значимых для него взглядов ради того, чтобы оптимизировать процесс адаптации к группе (Asch, 1956). Конформное поведение определяется мерой подчинения человека групповому давлению, принятием им определённого стандарта, стереотипов поведения, норм и ценностей группы (Почебут, 2017). С этой точки зрения, конформизм может позитивно влиять на социальный капитал, поскольку способствует его консолидации. Но превышение меры конформизма, когда люди отказываются высказывать своё мнение, боясь подвергнуться острой критике и даже остракизму, безусловно негативно влияет на социальный капитал. В этом случае доверие превращается в бездумность, неспособность самостоятельно проанализировать ситуацию, перекладывание ответственности на плечи остальных членов группы, прежде всего её лидера или руководителя.

Слишком высокая степень доверия может приводить к эффекту подчинения авторитету, изученному С. Милграмом (Милграм, 2000). Такое подчинение означает, что один человек бездумно и безответственно делает то, что велит ему делать другой. Высокая степень

доверия может способствовать возникновению эффекта ореола. Это явление, возникающее при восприятии и оценке людьми друг друга в процессе общения. Человек доверяет своему партнёру на основе полученной информации о его статусе, репутации, профессиональных качествах, личностных характеристиках от других людей. Возникает специфическая установка, мешающая субъекту видеть реальные черты, достоинства и недостатки своего собеседника (Почебут, 2017).

В-третьих, нарушение норм взаимодействия и взаимоотношений, принятых в организации, также может приводить к негативным последствиям. Так, к эффекту социальной лени приводит нарушение норм взаимности. Взаимность является основополагающим принципом формирования социального капитала. Однако этот принцип иногда нарушается. Например, в социальной психологии было установлено, что уменьшение среднего индивидуального вклада участника группового взаимодействия происходит по мере увеличения группы. Люди склонны перекладывать часть своей работы на других. Социальная лень – это тенденция прилагать меньше усилий и ответственности в коллективной работе. Она может возникнуть в результате социальной ингибиции — снижение мотивации к деятельности. Напротив, социальная фасилитация, как усиление мотивации деятельности, препятствует социальной лени, увеличивает работоспособность и социальный капитал.

В-четвёртых, нарушение норм справедливости приводит к разрушению организационной идентичности, приверженности её целям и ценностям. В таблице 3 представлены последствия превышения меры в развитии групповых процессов для консолидации социального капитала.

Таблица 3. Последствия превышения меры в развитии групповых процессов для консолидации социального капитала

Превышение меры в развитии групповых процессов	Последствия, выражающие в групповых эффектах
Превышение меры сплочённости	Эффект группомыслия
Превышение меры доверия	Эффект конформизма; эффект ореола; эффект подчинения авторитету; эффект безответственности
Нарушение нормы взаимности	Эффект социальной лени
Нарушение нормы справедливости	Разрушение групповой идентичности и приверженности целям и ценностям организации

Таким образом, групповые процессы, происходящие в различных подразделениях организации, тесно связанные с групповыми эффектами, могут способствовать или препятствовать консолидации социального капитала организации.

Выводы

1. Исследования социального капитала организаций в последнее время становятся все более актуальными и востребованными, поскольку накопленный и консолидированный социальный капитал определяет преимущественно позитивный вектор организационного развития. Однако это явление обладает также и определенной степенью противоречивости, которая должна быть изучена.

2. В научной литературе социальный капитал рассматривается как многомерная конструкция и измеряется с точки зрения трёх аспектов. Структурный аспект показывает связи между субъектами взаимодействия. Реляционный аспект сконцентрирован на характере и качестве отношений субъектов. Когнитивный аспект обращает внимание на общность целей и ценностей субъектов.

3. Проанализированы позитивные и негативные последствия консолидации социального капитала организации. В научной литературе они получили название «светлая и тёмная стороны» социального капитала. Светлая сторона выражается в позитивных последствиях консолидации социального капитала, а тёмная — в негативных. К позитивным последствиям, в первую очередь, относятся: создание и поддержание групповых норм и атмосферы взаимного доверия, обмен ценными ресурсами, возможность организовать коллективное взаимодействие. К негативным последствиям можно отнести: принуждение сотрудников соблюдать групповые нормы, возможность злоупотребления доверием, партикуляризм, проявляющийся в том, что ресурсы распределяются только среди членов своей группы, исключение или остракизм в отношении нонконформистов.

4. Выявлены социально-психологические предпосылки консолидации социального капитала, к которым, прежде всего, относится этическое поведение руководителей по отношению к сотрудникам организации и феномен доверия.

5. Определена роль социально-психологических процессов в консолидации социального капитала организации. Превышение меры развития процессов, проявляющаяся в ускоренной групповой динамике или в застывшей статике, может приводить к негативным последствиям в развитии групповых эффектов. Так, превышение меры сплоченности группы приводит к эффектам конформизма и группомыслия, а слишком высокая степень доверия приводит к эффектам ореола и подчинения авторитету. Нарушение норм взаимности приводит к эффекту социальной лени, а нарушение норм справедливости — к разрушению организационной идентичности.

6. Таким образом, на основе теоретического анализа установлена противоречивость социально-психологических эффектов консолидации социального капитала. Противоречивость выражается в следующем. С одной стороны, социально-психологические процессы, формирующие основные компоненты социального капитала организации (доверие, нормы взаимности и справедливости), способствуют консолидации социального капитала организации. С другой стороны, превышение меры в развитии этих процессов приводит к возникновению негативных эффектов — социальной лени, возникновению ореола, подчинению авторитета, злоупотреблению доверием и прочих.

Финансовая поддержка

Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, № 19-013-00560\20 «Методология и социально-психологические методы исследования социального капитала организации».

Литература

- Аронсон, Э. (1998). *Общественное животное. Введение в социальную психологию*. М.: Аспект-Пресс.
- Бажин, А. С., Овчинников, А. С., Светайло, Р. В. (2015). Взаимосвязь социального капитала и корпоративной культуры предпринимательских организаций. *Гуманитарные и социальные науки*, 3, 281–289.
- Гуриева, С. Д., Борисова, М. М. (2017). Формирование и управление доверием в организации. В сб.: Г. С. Никифорова (ред.). *Позитивная психология менеджмента* (89–107). М.: Проспект.

- Котенко, Л. М., Чикер, В. А., Почебут, Л. Г. (2019). Этические установки собственников бизнеса как фактор принятия управленческих решений. *Социальная и экономическая психология*, 4(3), 222–255.
- Купрейченко, А. Б. (2008). *Психология доверия и недоверия*. М.: Ин-т психологии РАН.
- Милграм, С. (2000). *Эксперимент в социальной психологии*. СПб.: Питер.
- Почебут, Л. Г. (2017). *Социальная психология*. СПб.: Питер.
- Почебут, Л. Г., Чикер, В. А., Волкова, Н. В. (2018). Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: факторы формирования и объективация. *Организационная психология*, 8(3), 29–59.
- Тихонова, Н. Е. (2004). Социальный капитал как фактор неравенства. *Общественные науки и современность*, 4, 21–45.
- Чикер, В. А., Почебут, Л. Г., Волкова, Н. В. (2019). Психологические аспекты консолидации социального капитала вуза. *Университетское управление: практика и анализ*, 23(1–2), 33–46.
- Штроо, В. А., Балакшин, М. Е. (2012). Экспериментальное изучение роли доверия в развитии партнерских отношений в бизнесе. *Организационная психология*, 2(2), 2–21.
- Штроо, В. А., Балакшин, М. Е. (2015). Роль доверия в становлении и развитии успешных деловых партнерских отношений. *Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология*, 12, 70–93.
- Штроо, В. А., Остроухова, Е. Г. (2009). Феномен группомыслия в условиях угрозы для групповой целостности. В кн.: Н. Л. Иванова, В. А. Штроо, Н. М. Лебедева (ред.). *Идентичность и организация в меняющемся мире: сборник научных статей* (213–232). М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ.
- Adler, P. S., Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance. *Human Relations*, 63(5), 583–608.
- Asch, S. (1956). Studies of independence and conformity. A minority of one against unanimous majority. *Psychological monographs*, 70, 12–68.
- Boland Jr., R. J., Tenkasi, R. V. (1995). Perspective Making and Perspective Taking in Communities of Knowing. *Organization Science*, 6(4), 350–372.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505–522.
- Borgatti, S. P., Foster, P. C. (2003). The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology. *Journal of Management*, 29(6), 991–1013.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. G. Richardson (Eds.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (241–258). New York: Greenwood.
- Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345–423.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Ferlie, E., Fitzgerald, L., Wood, M., Hawkins, C. (2005). The Nonspread of Innovations: The Mediating Role of Professional. *Academy of Management Journal*, 48(1), 117–134.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: The Free Press.
- Hodson, R. (2005). Management behavior as social capital: A systematic analysis of organizational ethnographies. *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 41–65.

- Leana, C. R., Buren, V. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), 538-555.
- Leana, C. R., Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 7(3), 353-366.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Moran, P. (2005). Structural vs Relational Embeddedness: Social Capital and Managerial Performance. *Strategic Management Journal*, 26(12), 1129-1151.
- Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Onyx, J., Bullen, P. (2000). Measuring Social Capital in Five Communities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23-42.
- Pastoriza, D., Arino, M. A., Ricart, J. E. (2008). Ethical managerial behavior as antecedent of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 329-341.
- Pennings, J. M., Lee, K. (1999). Social Capital of Organization: Conceptualization, Level of Analysis, and Performance Implications. In R. T. A. J. Leenders, S. M. Gabbay (Eds.). *Corporate Social Capital and Liability* (43-67). Boston: Springer.
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24, 1-24.
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
- Smith-Doerr, L., Powell, W. W. (2005 /1994). Networks and Economic Life. In N. J. Smelser, R. Swedberg (Eds.). *The Handbook of Economic Sociology* (379-402). Princeton: Princeton University Press.
- Stuart, T. E., Hoang, H., Hybels, R. C. (1999). Interorganizational Endorsements and the Performance of Entrepreneurial Ventures. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 315-349.
- Tsai, W., Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4), 464-476.
- Uzzi, B. (1996). The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: The Network Effect. *American Sociological Review*, 61(4), 674-698.
- Villalonga-Olives, E., Kawachi, I. (2015). The measurement of social capital. *Gaceta Sanitaria*, 29(1), 62-64.
- Walker, G. B., Kogut, B., Shan, W. (1997). Social Capital, Structural Holes and the Formation of an Industry Network. *Organization Science*, 8(2), 109-25.
- Woolcock, M. (1998). Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework. *Theory and Society*, 27(2), 151-208.
- Zaheer, A., Bell, G. G. (2005). Benefiting from Network Position: Firm Capabilities, Structural Holes, and Performance. *Strategic Management Journal*, 26(9), 809-825.
- Zahra, S. A. (2010). Harvesting family firms' organizational social capital: A relational perspective. *Journal of Management Studies*, 47(2), 345-366.

Поступила 10.09.2020



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Inconsistency of social-psychological effects of organizational social capital consolidation

Ludmila G. POCHEBUT

Vera A. CHIKER

Saint-Petersburg State University, St.-Petersburg, Russian Federation

Natalia V. VOLKOVA

National Research University Higher School of Economics (HSE — Saint-Petersburg), St.-Petersburg, Russia

Svetlana D. GURIEVA

Saint-Petersburg State University, St.-Petersburg, Russian Federation

Abstract. The current paper continues a run of articles prepared by the authors regarding the theory and methodology of studying organizational social capital. *Purpose.* To analyze the inconsistency of social-psychological effects of consolidation of organizational social capital. Considering a social-psychological view, social capital might lead to both positive and negative social-psychological consequences. *Methodology.* The research methodology is based on a social-psychological model of cognitive organizational social capital developed by the authors and methodological evidence of studying organizational social capital. Social capital is a multidimensional construct. Its measurement must be conducted on the basis of the three dimensions, namely structural, cognitive, and relational. *Findings.* The findings of the methodological research conducted are the following: 1) positive and negative consequences of the consolidation of social capital are called in the literature as “light and dark sides” of social capital. A light side is a positive effect, namely creating a trust-based atmosphere, commitment to the goals, values and group norms, resource exchange, and opportunity for collective interactions. A dark side is negative consequences such as the probability for abuse of trust, enforcement of group norms, particularism, ostracism against non-conformists; 2) a social-psychological antecedent for consolidation of organizational social capital is ultimately ethical behavior of leaders and managers towards staff members; 3) social-psychological processes and effects are the utmost importance of consolidation of social capital. Exceeding the measure of the development of social-psychological processes such as either accelerated group dynamics or frozen statics might lead to negative consequences in their development. Overrunning group cohesion can start the effects of conformity and groupthink, while the high level of trust leads to authority compliance. Breaking down reciprocal norms and justice facilitates the effect of social loafing and reducing organizational identity. *Originality.* Finding inconsistency, which affects the effectiveness of the consolidation of organizational social capital.

Keywords: consolidation of the social capital of the organization, positive and negative consequences, socio-psychological effects.

Funding

The work was supported by a grant 19-013-00560\20 from the Russian Foundation for Basic Research.

References

- Adler, P. S., Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance. *Human Relations*, 63(5), 583–608.
- Aronson, E. (1998). *Obshchestvennoe zhivotnoe. Vvedenie v social'nuyu psikhologiyu* [Societal animal. Introduction to social psychology]. M.: Aspekt-Press.
- Asch, S. (1956). Studies of independence and conformity. A minority of one against unanimous majority. *Psychological monographs*, 70, 12–68.
- Bazhin, A. S., Ovchinnikov, A. S., Svetajlo, R. V. (2015). Vzaimosvyaz' social'nogo kapitala i korporativnoj kul'tury predprinimatel'skih organizacij [Relationship of social capital and corporate culture entrepreneurial organization]. *Humanities and social sciences*, 3, 281–289.
- Boland Jr., R. J., Tenkasi, R. V. (1995). Perspective Making and Perspective Taking in Communities of Knowing. *Organization Science*, 6(4), 350–372.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505–522.
- Borgatti, S. P., Foster, P. C. (2003). The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology. *Journal of Management*, 29(6), 991–1013.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. G. Richardson (Eds.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (241–258). New York: Greenwood.
- Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345–423.
- Chiker, V. A., Pochebut, L. G., Volkova, N. V. (2019). Psikhologicheskiye aspekty konsolidatsii sotsial'nogo kapitala vuza [Psychological aspects of the consolidation of social capital of a university]. *University Management: Practice and Analysis*, 23(1–2), 33–46.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Ferlie, E., Fitzgerald, L., Wood, M., Hawkins, C. (2005). The Nonspread of Innovations: The Mediating Role of Professional. *Academy of Management Journal*, 48(1), 117–134.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: The Free Press.
- Gurieva, S. D., Borisova, M. M. (2017). Formirovanie i upravlenie doveriem v organizacii [Formation and management of trust in an organization]. In: G. S. Nikiforova (ed.). *Pozitivnaya psikhologiya menedzhmenta* (89–107). M.: Prospekt.
- Hodson, R. (2005). Management behavior as social capital: A systematic analysis of organizational ethnographies. *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 41–65.
- Kotenko, L. M., Chiker, V. A., Pochebut, L. G. (2019). Eticheskkiye ustanovki sobstvennikov biznesa kak faktor prinyatiya upravlencheskikh resheniy [Ethical attitudes of business owners as a factor in managerial decision making]. *Social and economic psychology*, 4(3), 222–255.
- Kupreychenko, A. B. (2008). *Psikhologiya doveriya i nedoveriya* [The psychology of trust and distrust.]. M.: In-t psikhologii RAN.
- Leana, C. R., Buren, V. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), 538–555.
- Leana, C. R., Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 7(3), 353–366.

- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Milgram, S. (2000). *Eksperiment v social'noj psikhologii* [Experiment in social psychology]. SPb.: Piter.
- Moran, P. (2005). Structural vs Relational Embeddedness: Social Capital and Managerial Performance. *Strategic Management Journal*, 26(12), 1129–1151.
- Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- Onyx, J., Bullen, P. (2000). Measuring Social Capital in Five Communities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23–42.
- Pastoriza, D., Arino, M. A., Ricart, J. E. (2008). Ethical managerial behavior as antecedent of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 329–341.
- Pennings, J. M., Lee, K. (1999). Social Capital of Organization: Conceptualization, Level of Analysis, and Performance Implications. In R. T. A. J. Leenders, S. M. Gabbay (Eds.). *Corporate Social Capital and Liability* (43–67). Boston: Springer.
- Pochebut, L. G. (2017). *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. SPb.: Piter.
- Pochebut, L. G., Chiker, V. A., Volkova, N. V. (2018). Social'no-psichologicheskaya model' kognitivnogo social'nogo kapitala organizatsii: faktory formirovaniya i ob'ektivatsiya [Social-psychological model of an organizational cognitive social capital: forming factors and objectification]. *Organizational psychology*, 8(3), 29–59.
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24, 1–24.
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237.
- Smith-Doerr, L., Powell, W. W. (2005 /1994). Networks and Economic Life. In N. J. Smelser, R. Swedberg (Eds.). *The Handbook of Economic Sociology* (379–402). Princeton: Princeton University Press.
- Stroh, V. A., Balakshin, M. Ye. (2015). Rol' doveriya v stanovlenii i razvitii uspekhnykh partnerskikh otnosheniy [Role of Credence in Developing Productive Business Partnership Relations]. *Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya*, 12, 70–93.
- Stroh, V. A., Balakshin, M. E. (2012). Eksperimental'noe izuchenie roli doveriya v razvitii partnerskikh otnosheniy v biznese [Experimental study of the role of trust in the development of partnerships in business]. *Organizational psychology*, 2(2), 2–21.
- Stroh, V. A., Ostroukhova, Ye. G. (2009). Fenomen gruppomysliya v usloviyakh ugrozy dlya gruppovoy tselostnosti [The phenomenon of group-thinking in conditions of a threat to group integrity]. In N. L. Ivanova, V. A. Stroh, N. M. Lebedeva (Eds.). *Identichnost' i organizatsiya v menyayushchetsya mire: sbornik nauchnykh statey* (213–232). M.: Izd. dom GU-HSE.
- Stuart, T. E., Hoang, H., Hybels, R. C. (1999). Interorganizational Endorsements and the Performance of Entrepreneurial Ventures. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 315–349.
- Tikhonova, N. E. (2004). Social'nyy kapital kak faktor neravenstva [Social capital as the factor of inequality]. *Social science and contemporary world*, 4, 21–45.
- Tsai, W., Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4), 464–476.
- Uzzi, B. (1996). The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: The Network Effect. *American Sociological Review*, 61(4), 674–698.

- Villalonga-Olives, E., Kawachi, I. (2015). The measurement of social capital. *Gaceta Sanitaria*, 29(1), 62–64.
- Walker, G. B., Kogut, B., Shan, W. (1997). Social Capital, Structural Holes and the Formation of an Industry Network. *Organization Science*, 8(2), 109–25.
- Woolcock, M. (1998). Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework. *Theory and Society*, 27(2), 151–208.
- Zaheer, A., Bell, G. G. (2005). Benefiting from Network Position: Firm Capabilities, Structural Holes, and Performance. *Strategic Management Journal*, 26(9), 809–825.
- Zahra, S. A. (2010). Harvesting family firms' organizational social capital: A relational perspective. *Journal of Management Studies*, 47(2), 345–366.

Received 10.09.2020



Impact of emotional intelligence on organizational performance in health sector during COVID-19: mediating role of psychological resilience

Suchitra PANIGRAHI

Sasmita MOHANTY

Siksha 'O' Anusandhan Deemed to be University, Odisha, India

Abstract. The emotional dimensions of health workers are emerging as a serious issue in academic discourse in the current decade. The World Health Organization (WHO) report underscores the significance of Emotional Stability among health workers as a factor affecting the performance of the health sector organization. *Purpose.* This study investigates the role of Emotional Intelligence on Performance through Psychological resilience in this pandemic situation of COVID19 in the Health sector Organization in Odisha, India. *Method.* Taking samples from public and private hospitals in Odisha 103 nurses' were administered Schutte's Self Report Emotional Intelligence Scale. The questionnaire has dimensions as Emotional Perception, Facilitating Cognition, Emotional Understanding, and Emotional Management. *Findings.* Regression analysis showed that the Emotional intelligence of health workers can be a predictive factor of Organization performance in the health industry. The nurses of different hospitals are proficient in taking on new challenges, they are also competent in adapting to any situation, they can recognize their strengths and weaknesses, and also they can treasure good humor during bad times. Principal component factor analysis showed that emotional perception and understanding as well as facilitating cognition used in regulating the overall performance of the hospital. *Value of results.* The amount of EI a nurse of a hospital has developed significantly impacts organization performance as a major part of the hospital nurses act as the central pillar of hospitals so they have a sense of understanding and can critically analyze patient behaviors and minimizes issues within the territory. This study going to help the hospital managers for managing the emotions of nurses who work under him / them.

Keywords: Emotional intelligence, emotional intelligence measures: Schutte measurement scale, psychological resilience, organization performance: subjective performance, hospital nurses, COVID-19, pandemic.

Introduction

The current COVID-19 pandemic has been weighing on since the end of December 2019 different societies worldwide. The affected population suffers directly from high infection numbers, which are associated with an increased mortality rate. Also, infection control measures such as social restrictions with indirect health outcomes as well with considerable psychological stress especially with Anxiety and depression linked (Wang, Pan, Wan et al., 2020). Various current comments have pointed to

the burden on mental health in the population (Chew et al., 2020). The mental health of medical staff (Chen, Liang, Li et al., 2020) and problematic care in psychiatric clinics and geropsychiatric institutions (Yao et al., 2020) are of particular importance. These requirements were presented not only in Asia but also in Europe (Greenberg et al., 2020; Petzold et al., 2020). COVID 19 or coronavirus disease 19 stood as the greatest pandemic that humankind has ever seen. The history of coronavirus defines how fatal this has been and has the power of questioning human existence. The fate and face of this pandemic in India are still unknown. The discovery of preventive vaccines or tablets for this life-threatening disease is yet a mystery. In India, it has become a difficult task to estimate the spread of this disease. In a nutshell, it can be said that till now India is at greater risk as compared to other countries wherever this virus has migrated. This virus is attacking almost all categories of humans without any discrimination. Still, due to the meticulous and selfless efforts of health workers like nurses, doctors have come to a phase where we can see some percentage of people getting healed out of this. Each day these healthy soldiers are risking their lives and working efficiently to save the life of the affected ones. Healthcare workers' emotional fatigue and burnout have been responsible for a crisis in the health sector even before the spread of the Covid-19 pandemic. Added to that, since March 2020, they are also battling with a lethal virus, risking their lives every day. The COVID-19 pandemic comes with a multi-prong increase in stress level and psychological distress. It is the first time that the entire health sector is fighting for scarce resources such as limited beds, PPEs, ventilators, and other medical apparatus. It is also the first time that there is no prior treatment available, no vaccine nor any available remedy. Adding to the woes is the scale and volume of patients admitted each day and the increasing number of deaths, infections, and easy spread. The psychological pressure is further intensified due to the human transmission of the virus in the face of no live-saving treatment. J. Mayer defined Emotional Intelligence as "an ability to recognize the meanings of emotions and their relationships and to reason and problem-solve based on them, EI involved in the capacity to perceive emotions, assimilate emotions, relate feelings, understand the information of those emotions and manage them (Mayer et al., 1999, p. 267). This is a corollary from E. Thorndike's concept of emotional intelligence which originated from its concept of social intelligence. He defined emotional intelligence as "the ability to understand and manage men and women, boys and girls — to act wisely in human relation" (Thorndike, 1920, p. 230).

As per social intelligence, it is the origin of emotional intelligence and it's among seven intelligence domains comprised of an individual's interpersonal and intrapersonal bits of intelligence (Gardner, 1983) whereas interpersonal intelligence relates to social intelligence, intrapersonal intelligence, or understanding of self about others in emotional intelligence. It symbolizes the complex and differentiates sets of feelings". From the definition it is clear that Emotional Intelligence is different from personality traits and constructs are self-emotional appraisal, another emotional appraisal, use of emotions, and regulating emotion. Firm performance as an outcome it's not a visible farce but can be observed in its manifestation. It can be observed through competency and performance indicators such as individual employee output, individual share in revenue generation, product marketing, innovation, organizational expansion, and diversification. In the health care sector for success and competitive advantage, it is important that the Emotional Intelligence of doctors, cleaning staff, nurses, support staff, ward boys, etc. are all adapting to external and internal changes in the environment. Individual employees' psychological mess up in facilitating, regulating, controlling, and actuating their own and others' emotions grow a long way in contributing to the effectiveness of an organization at a personal and organizational level. Effective employees are those who are effective in regulating and controlling their own and other emotional experiences.

EI is becoming a crucial skill across intelligent and highly skilled work teams. People need to work collaboratively and their communication skills become as important, if not more essential as

professional skills and abilities. They need to work together. “Careful explanations on what EI predicts are expected,” according to J. Mayer, P. Salovey, and D. Caruso (2004, p. 206). Many studies were conducted in college environments to assess school grades and the analytical solution to EI issues. Within the context of leadership and organizational behavior, the results showed that the lower participants of a company regarding EI as their subordinates; there is also a positive relationship between their organizational engagement and the EI of their superiors.

Emotional Intelligence in Organizations

As the idea of IT is easily attracted to companies, is it necessary, as some authors claim, more than cognitive ability or technical expertise? Or does it improve a person or an organization’s internal coherence and balance? “There are any disparities between the values that an emotionally intelligent organization proclaims and those it lives to deal with. Clarity about the principles, ethos, and purpose of an organization contributes to a fundamental trust in the decision-making the process of the business” (Goleman 1998, p. 281). Organizations are organizations that lead to flexibilization, transition, improving performance, and progress by positive engagement. As companies strive to achieve more with less, their so-called emotionally based “soft skills” are linked to the effectiveness of leadership and organizational success. Therefore, it is important to further investigate the interaction between EI and other abilities and intelligence. The interplay of emotional and practical intelligence and everyone’s relative contribution to our understanding of organizations is particularly interesting.

There has been a lot of research work conducted on health sector employees and their coping mechanisms in a busy hospital, their leadership qualities, work team behavior, and the impact on organizational development and effectiveness. Researches mainly focus on the social / psychological makeup of the changing health sector environment, little research has emphasized the role of Emotional Intelligence in affecting the organizational outcome in terms of productivity, profitability, innovation, etc.

The objectives of the study

This work has three main objectives:

- to study EI in health sector organization and brings out the constructs that are particularly useful in measuring EI of health care staff;
to study the predictability of EI as a factor for the enhancement of employee performance leading to increased contribution to firm performance.
- to establish the relationship between Emotional intelligence and organization performance through Psychological resilience.

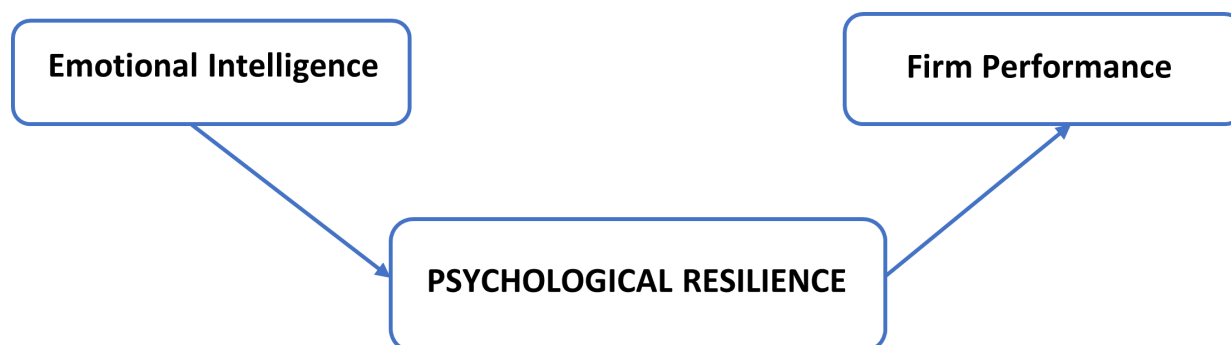


Figure 1. Conceptual model of the study

Literature review and Hypothesis

Emotional intelligence

The previous researches in related areas are mainly focused on organizational behavior and firm performance in the health sector. EI have been researched upon in other sectors as manufacturing and services. Most often than not EI has been researched as a part of the social intelligence of individual employees and constructs used are dynamic.

Since it is possible to understand the principle of emotional intelligence, the definition of intellect and empathy must be explored first of all. Aristotle was the first to use the idea of intellect. In 1920, Thorndike created the first security designation. Throughout his dissertation called "Permanent Mistakes throughout Cognitive Assessment," E. Thorndike explored knowledge in three ways. Includes the capacity to understand and manage people. Abstract awareness is an aspect of intelligence that is correlated with and makes the use of principles in problem-solving. Mechanical intelligence is described by abilities and behaviors linked to the use of tools and objects (Yaşlıoğlu et al., 2013). The Latin word 'motere' is the expression of Emotion. This means moving. This implies moving away if the suffix "-e" is applied to this term. It refers to a movement in every emotion (Goleman, 2013). According to Daniel Goleman, emotion is "a reaction to a certain feeling, to particular thoughts and mental and biological conditions and a variety of movements" (Goleman, 2013, p. 373). In 1990, Dr. Peter Salovey of Yale University and Dr. John D. Mayer of New Hampshire University described their concept of emotional intelligence. According to these scholars, emotional intelligence has arisen as the awareness of thoughts, desires, power, and ability to reason. The three aspects of emotional intelligence, P. Salovey and J. Mayer's claim, are the evaluation of the mental state, control of emotion, and the capacity to use feelings as intelligence.

The emotional intelligence definition has been used to define emotional qualities, such as "regulated personality, the ability to adjust and adumbrated, interpersonal conflicts overcome, perseverance, sensitivity, and respect" (Mayer, Salovey, 1997). Psychology and sociology are two different approaches in the case of measuring emotions where every discipline evaluated and varied their preferences. Mostly emotional intelligence consists of two words emotions and intelligence. Emotion refers to the cognitive thought associated with human psychology which is assessed and has a serious effect on an individual's psychology which can be shown physically through facial expression, gestures, postures, etc. and the reaction may result in specific action to match with the emotion, which implies on individual own emotion (Bagozzi et al., 1999). Emotions are a combination of physiological perception, incitement, and experimental systems (Salovey, Mayer, 1990) some examples of emotions are fear, anxiety, happiness, anger, surprise, and frustration (Voola et al., 2004) provides an insight into the effect of EI on firm performance in terms of its competitive advantage.

Taking the Resource-based View (RBV) as the framework in which this correlation has been found out they view that leadership capability is related to strategic change and competitive advantage. Leadership capability in turn affected by the core constructs of EI such as individual Employees' emotional behavioral and cognitive elements. The study found out that the reasons for differences in competitive advantage gained by the company are indirectly related to its employee's leadership capability developed through the dimensions of EI (Salovey, Mayer, 1989) developed a framework for understanding EI, a set of constructs that represent the expression of emotion in oneself another, regulation, and control of the same. They defined social intelligence and differentiate between social and emotional intelligence. Conceptualizing EI in the form of appraisal and expression, regulation, and utilization of emotion in oneself and others, P. Salovey and J. Mayer bring out the skills that represent high EI at these levels. Measures such as AST (*Affect Sensitive Test*), CARAT (*Communication*

of Affect Receiving Test), and PONS (*Profile Of Nonverbal Sensitivity Test*) are used for understanding the criteria under each construct. This study has been a pioneer in the understanding of EI as a method of research that has been conducted by researchers based on this study. Many principles and practices of Organizational Behavior and Human resources are based on this EI concept. C. S. Wong and K. S. Law developed a scale called (WLEIS) with 16 items on a Likert scale that measures expression, recognition, regulation, and application of Emotional intelligence in performance. It is based on the Ability model of EI. The item strongly correlates to constructs of EI and evaluated by different researchers as per validity in EI measuring. C. S. Wong and K. S. Law construct the validity of EI and its potential utility for management studies, review the differential aspect of Emotional intelligence in the scale and argue that to establish the construct validity of EI (Wong, Law, 2002).

It is needed to segregate and demonstrate its independence from other similar concepts that are analogs to the concepts of EI. The construct validity was established through factor analysis of EI related measures that included personality and social intelligence. Secondly, it was also established through a multi-trait method matrix (MTMM) with self and other ratings of EI. The two studies conducted in Singapore and Belgium earlier provided the database for evidence against the convergence of EI and personality dimensions. They proved that EI is directly related to job performance at the workplace despite similar personality traits. K. M. Ng with colleagues (2008) evaluated Wong and Law's scale of EI by applying it to a sample of international college students through a web-based survey making a confirmatory factor analysis they examined the factorial invariance of *Wang and Law EI scale* (WLEIS) the study supported the psychometric property of the scale as a measurement of EI an international college student. More recently N. Libbrecht with colleagues studied the measurement invariance of the WLEIS across Singapore and Belgium it was established that explains that the scalar invariance model was fully supported for both the countries and examined factor correlation for expression, recognition, regulation of emotion (Libbrecht et al., 2014). However, the use of emotion was shown to be non-variance across cultures. A. Mehrabian (2000) made a broad-based measurement of individual success potential which he named Emotional intelligence conducting a factor analysis of 31 individuals of different measures and concluded that EI is a segment of IQ and is devoid of certain personality factor as well as 10 factors.

Akgün with colleagues studied the impact of EI capability along with learning capability influencing firm performance through product innovation they concluded that the organization level of emotional capability includes freedom to display experience and identifying emotions (Akgün et al., 2007). This affects organizational outcomes in terms of product innovation. Secondly, the level of emotional capability in the firm will also influence the firm's learning capability comprising of managerial learning capacity that influences firm performance through product innovation. P. Qualter, J. I. Ireland, K. J. Gardner (2010) the scale that has been used in this paper is Schutte self-report EI scale (SSREI) developed by N. S. Schutte, J. M. Malouff, N. Bhullar (1998) is the most widely used measure of EI and is based on the ability model of EI. It has low inter-correlation with personality factors and social intelligence factors demonstrated in its discriminate validity checks done by a plethora of researchers assessed the (SSREI) scale through confirmatory factor analysis and exploratory factor analysis on a group of male offenders (Bastian et al., 2015; Ke et al., 2020; Qualter et al., 2010). They demonstrated the four factors of EI such as expression, awareness, and optimism, and understanding the emotions of others can be an alternative to the original factors after their modification for a group of male offenders. This is because the population taken here does not belong to the normal distribution.

H1: *Positive relationship between the construct of EI on overall Organizational Performance.*

Table 1. Summary of Empirical study of EI and Organizational Performance

Author (year)	Variables	Method	Findings
P. Salovey and J. Mayer, 1989	Organization performance	Conceptual model	Nonverbal Sensitivity Test are used for understanding the criteria under each construct. This study has been a pioneer in the understanding of EI was a method of research that has been conducted by researchers based on this study
C. S. Wong and K. S. Law, 2002	Measurement of EI	(WLEIS) scale developed	Four constructs are evolved like expression, recognition, regulation, and application of Emotional intelligence in the performance
Wong, Law, Song, 2004	Utility for management study	Construct validity used Multi trait matrix method (MTMM)	They proved that EI directly related to job performance at the workplace despite similar personality traits.
K. M. Ng et al., 2008	Performance	The WLIES scale was used to predict students' EI level and used confirmatory factor analysis	The study supported the psychometric property of the scale as a measurement of EI in international college students
Libbrecht, de Buckeleir, and Lievens, 2014	EI and performance	WLIES scale used for survey used correlation	Fully supported for both the countries and examined factor correlation for expression, recognition, regulation of emotion. However, the use of emotion was shown to be no variance across cultures.
A. Mehrabian, 2000	Intelligence Quotients	The survey method used factor analysis and correlation	All the factors positively correlated except emotional empathy, emotional thinking, and affiliative tendency with a relationship, physical, work, and overall success.
Akgun et al., 2007	Learning capability, product innovativeness, firm performance	Personally administered Questionnaire used in 250 industrial firms in turkey	Emotional intelligence has a positive impact on the willingness to learn securely, and emotional skill has a positive impact on productivity growth through a mediating influence of learning power.
Qualter, Ireland et al(2010)	Schute self-report Emotional intelligence Questionnaire used and exploratory and confirmatory factor analysis	Questionnaire method used by taking 225 male offenders to measure the emotional functioning	Social environments and experiences that trigger emotions that vary, and that an EI measure unique offenders and known offenders.

Firm Performance

K. Ghalandari with colleagues (2012) demonstrated the effect of EI on job performance and organizational commitment using the simple linear equation and multiple hierarchical regressions they demonstrated that Emotional labor strategies influence job performance of individual outcome and organizational outcome leads to an organizational outcome. M. Ng with colleagues (2014) demonstrated the mediating role of work locus of control among nurses, using a cross-sectional design to investigate the relationship among EI and OCB concluded that EI correlated positively with OCB and negatively with mental health in nurses. Al-Azzam (2015) demonstrated the relationship between EI and the transformational leadership style to enhance the effectiveness of decision making in the public health sector. They concluded that those five types of transformational leadership were not found to be correlated with decision-making effectiveness EI correlated with enhancing decision-making. A. Choudhry and A. Usma (2012) investigated the role of EI in employees and their performance. They used a scale to measure performance consisting of 16 items through a five point

Likert scale. The study was used Pearson correlation and linear regression analysis for the valuation of data. They found that an employee's job performance can be judged through their EI scores.

H2: *Emotional intelligence has a positive and direct impact on and organizational performance.*

Psychological Resilience

Resilience represents the special attributes that make it competitive against future adversity. Research on the last 20 years has shown that longevity is a multidimensional feature that varies according to context, place, age, gender, and cultural experience, as well as within an individual subject to different circumstances of life (Garmezy and Rutter, 1985; Rutter et al., 1985; Seligman and Csikszentmihalyi, 1985; 2000; Werner and Smith, 1992). One hypothesis established the variation, and the model (Richardson et al., 1990; Richardson, 2002) may have been proposed by longevity-seeking colleagues. It starts with a bio-psychological psychological equilibrium ("homeostasis"), an adaptation of body, mind, and spirit to present conditions that last a lifetime. External and inside stressors are often present, and the ability to cope with these events is affected by both positive and poor adaptation to previous disturbances. Creation as per D. Jackson with colleagues starting in the 1800s, the idea of resilience continues today (Jackson et al., 2007). However, most of the resilience studies conducted up to now has focused on children and youth (Bonanno, 2004).

An understanding of the role of corporate resilience and workers in organizational research has recently emerged from analyzes of successful settlements (Example: Harvey, Blouin, Stout, 2006), showing that this concept is applicable and relates to workforce performance (Youssef, Luthans, 2005). Resilience is described as the capacity to restore, heal, and improve socially, academically, and despite being subject to extreme physiological abilities Condition 5 (Csikszentmihalyi, 1999). Taken as one of its dimensions resilience has been verified to systems such as Hope, Trust, or Optimism as a separate but linked psychological capital component (Luthans, Avey, Patera, 2008) (Luthans et al., 2006). A feeling of hope and endurance is associated with coming back from failure or transition (Earvolino-Ramirez, 2007), indicating that it is not only the ability to deal with a traumatic or challenging circumstance but the potential to recover. Tamera with colleagues (2013) aimed at the investigation of the relationship between EI and Psychological Resilience in which the study majorly highlighted the influence of ability-based EI on the stress process. Authors also examined EI ability model to find out the challenge as a result which increases positive and decreases negative effects and evoked psychology. 126 numbers participants were included in the study for the determination of result regression and correlation analysis used. The study provides predictive validity that EI facilitate psychological Resilience.

The resilience of the society at large

News is alarming about the coronavirus pandemic, with an overwhelming number of new cases and fatalities every day. Governments have imposed intense social distancing, quarantine, and lockout initiatives, and businesses are closing down, exposing the pressure and likely long-term adverse consequences on the economy and safety. Moreover, even if precise estimates of the financial damage determined by COVID-19 in Europe, preliminary analyzes show that the continental GDP will fall substantially (Fernandes, 2020). Those are certainly stressful times, particularly when the stressor is fresh, the lack of notice currently precludes planning and pre-adaptation, the absence of antidotes or vaccines, and the uncertain long-term health and social consequences of the virus. It's unclear how the pandemic will impact our future lifestyle, and when and if we will resume our normal lives. Such omnipresent uncertainty makes it difficult to plan for the future and therefore creates greater psychosocial stress.

H3: *Emotional Intelligence has a positive and direct on organizational performance through Psychological Resilience.*

Methods

Sample

The study identified a group of 103 nurses from different six private as well as public hospital respondents from India. Only female nurses are included in the sample. The majority of those interviewed were 25–31 age groups.

Measures

Firstly reliability was tested for all the variables and the Cronbach α -value was found out. The α -coefficient for all the variables taken together is found to be 0.97 for 48 variables which are way above the threshold of 0.70. That number is well above the threshold of 0.700. The result is demonstrations that the questionnaire items are clearly understood by the staff and are logically coherent (Nakip, 2013). For this study, though, each element has been used along its way to move to the exploratory component, the research that would be the next step of statistical analysis with no space for uncertainty.

Table 2. The output of factors Reliability

Factors	Questions	Cronbach Alpha value (α)
Organization Performance	08	.956
Emotional intelligence	25	.98
Psychological Resilience	15	.702

1. Emotional Intelligence measured using SSREI (*Schutte Self Report EI*) constructed by Schutte, Malouff, Hall, et al. (1998). There are four dimensions in the Questionnaire for EQ measurement they are Search for positive emotions (10 items), Emotion-consciousness (five items), Determine other's emotion (four items), and Concern for other people's emotions (six items). A total of 25 items were taken to measure EI with a Cronbach α -value of 0.98. this is well above the threshold value of 0.7. Such a high Cronbach alpha value denotes a high internal consistency of the items in the Questionnaire (Kirk, Shutte, Hine, 2008).

2. Organizational performance measured by eighth items developed through taken from different scholars (Guest, 1997; Paauwe and Boselie, 2005; Bartuseviciene and Sakalyte, 2013). Cronbach α value for eight items is determined at 0.841. All variable measured using five points Likert scale which range from "1" (Strongly disagree) to "5" (strongly agree).

3. Psychological Resilience is measured by 15 items developed by K. M. Connor and J. R. Davidson, (2003). Reliability of scale is found to be at Cronbach α 0.702 used five points Likert scale starts from "0" (not true at all) to "4" (true nearly all of the time).

Results

This study was aimed at identifying and predicting the relationship between EI and OP with the mediating effect of psychological resilience through correlation analysis and regression analysis. The survey was conducted by distributing Questionnaires to nurses of different public and private hospitals located at Bhubaneswar in Odisha through various means like the internet, goggle form and via email, some of them given personally. A total of 150 numbers of the questionnaire was distributed out of which 74 were returned and 103 have come valid. Pearson's correlation applied to identify the relationship between different sub construct of EI like to try and use positive thinking, constructive thought and knowledge of the emotions, motivation, and acceptance of other people's

emotions and knowing others' emotions with organization performance, psychological resilience, and EI as a whole. Table 3 demonstrates the coefficient correlation of respective variables below.

Table 3. Correlations analysis of variables

Variables	SUPE	PCAE	ODEO	UEO	OP	EI	PR
Seeking and using positive emotion	1.000	.735**	.799**	.676**	.670**	.711**	.781**
Good thought and emotional perception	.735**	1.000	.804**	.834**	.813**	.832**	.732**
Optimism and how others' feelings are determined	.799**	.804**	1.000	.745**	.780**	.821**	.734**
Understanding the emotion of others	.676**	.834**	.745**	1.000	.822**	.858**	.633**
Organization Performance	.670**	.813**	.780**	.822**	1.000	.803**	.638**
Emotional Intelligence	.711**	.832**	.821**	.858**	.803**	1.000	.685**
Psychological Resilience	.781**	.732**	.734**	.633**	.638**	.685**	1.000

Note: ** — Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

The result of the study shows in table 3 that all the sub construct of EI i.e. seeking and using positive emotions, constructive thought and knowledge of other people's emotions, motivation, and deciding emotions, and, lastly, knowing others' emotions are correlated with another variable like organization performance, psychological resilience and emotional intelligence as a whole.

Firstly seeking and using positive emotion has a high correlation coefficient value of 0.799 with determining the emotion of others, the next highest value appeared with psychological resilience which is 0.781. The second sub-constructs positive consideration and awareness of emotion has a high value of 0.834 with understanding the emotion of others. Optimism and determining the emotion of others have a high coefficient value of 0.821 which surprisingly came out with EI. Understanding the emotion of others also has a high impact on the same variable that is EI with a coefficient value of 0.858. Organizational performance has a high impacted correlation with positive consideration and awareness of emotion with a value of 0.813 and understanding the emotion of others 0.822. EI has the highest coefficient value of 0.858 which is correlated with understanding the emotion of others. Psychological resilience has a high coefficient value of 0.781 which is seeking and using positive emotion.

Table 4. Regression analysis of Models 2^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
		<i>B</i>	Std. Error	β		
1	(Constant)	− .214	.206		−1.041	.301
	Resilience	.017	.087	.018	.196	.845
	Seeking and using positive emotions	− .017	.116	− .016	− .148	.883
	Awareness of Emotions	.296	.124	.263	2.383	.019
	Determining the emotion of others	.307	.103	.291	2.992	.004
	concern for Emotion for others	.414	.096	.396	4.304	.000
	<i>R</i> ²	.795	Corrected <i>R</i> ²	.784	<i>F</i>	75.066

Note: a. Dependent Variable: OP.

In the above regression model 1 table 4, all the sub-factors of EI and psychological resilience, and organization performance have been investigated. This analysis includes five sub-independent variables that affect the dependent variable: seeking and using positive emotions, awareness of emotions, determining the emotion of others, concern for the emotion of others, and psychological resilience. The result arising from the predictor and dependent variable indicated that concern for other emotion, determining the emotion of others, and awareness of emotional factors are influences organization performance by the value of 79.5% of changes in organization performance which three individual variables described in the result. Seeking and using positive emotions and psychological

resilience is deficient as a significant factor in affecting organizational efficiency. So unless analysts focus on beta levels, the highest value is found to be .396 for the emotions of others. In the model, which is the F value 75.06, the error rate of relevant predictor variables is below 5%.

Table 5. Regression analysis Model 2^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
(Constant)	-.230	.189		-1.216	.227
2 Awareness of Emotions	.300	.114	.266	2.632	.010
Determining the Emotions of others	.306	.088	.290	3.467	.001
Concern for the emotions of others	.411	.094	.394	4.369	.000
R^2	0.891	Corrected R^2	.788	F	127.620

Note: a. Dependent Variable: OP

In the above-stated table, the sub-factors on the constructs of EI are tested in this Regression analysis model. Findings in the analysis included a total of three independent variables and one dependent variable. Emerging factors have shown that concern for the emotion of others, determining the emotion of others, and awareness of emotional factors also has an impactful influence on organization performance. Such three independent factors describe 89% of shifts in organizational performance. In this model, the beta value obtained a maximum value of 0.394 for the emotion of others and the F value consists of 127.620, less than 5% is the standard percent error of a substantial independent variable.

Table 6. Regression Analysis Model 3^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
(Constant)	-.062	.192		-.324	.747
3 Emotional Intelligence	1.007	.090	.945	11.196	.000
Resilience	-.075	.081	-.078	-.927	.356
R^2	.777	Corrected R^2	.772	F	173.876

Note: a. Dependent Variable: OP.

To interpret the findings obtained from the research in a literal and correct manner, some additional study is considered required. An appropriate regression analysis was carried out such that considers potential shading results. All variables with all of their sub-factors previously included in the latest analysis the regression analysis took its place as a single top element in the report. Or bring things another way, EI, and psychological resilience were supplemented without subdividing into sub-factors in the report. The result of this analysis shows that two factors are EI and psychological resilience strongly impact organization performance without any subdivision of factors.

The explanation factor ratio of two predictor variables for predicted organization performance was specified as 77.7%. the explanation for the rate of decrease appears to have been more important for staff according to the previous chart as sub-factors of EI and psychological resilience have been explored in-depth separately when we move through the study more thoroughly the finding would be more positive. When performing a superficial analysis the coefficient of determination decreases. Even if in the study the psychological resilience has an effect on Organization Performance with a beta coefficient -0.078. the main influence arises from EI from a beta value of 0.945. Shutte EI scale five sub-constructs has been used for prediction of EI in which three come out relevant for predicting organization performance those variable are i.e. awareness of emotions, determination of emotions of others and concern for others emotions are proved to be strong and natural where organization performance affected directly or indirectly through employee performance where EI

is given priority and staff is conscious about the circumstances. The result is confirmed true by the analysis of correlation and multiple regression.

Principal component factor Analysis

Principal component factor analysis is used to identify the EI and psychological resilience factors that have an impact on organization performance for employees or nurses who work in hospitals. This will help the senior manager and human resource management to manage the employees with less conflict based on the factors which are high factor loadings in this study.

Emotional Intelligence

The KMO value is 0.802 which means the correlation between the pairs of variables and the factor analysis as the methodology for data reduction is recommended. The Bartlett sphericity test is used to assess the null hypothesis with no substantial difference between the two matrices and the identity matrix observed for the co-relations. Eigen values reflect the number of variances referred to as the factor. The findings suggested that three components are capable of explain the difference at 57.167 percent.

Table 7. Principal component factor Analysis

Questionnaire item	Component					
	1	2	3	4	5	6
When I'm in a good mood I find it easy to solve the problem	.86					
I use a good mood to help myself deal with problems/obstacles	.82					
I'm looking for activities that will make me happy when I'm in a positive mood.	.85					
I identify my emotions quickly, as I feel them	.56					
When I change my emotion I seem to change my views about important issues		.79				
When someone else asks me about an important event in his / her life, I almost feel like I witnessed the event myself		.76				
I find it hard to comprehend other people's nonverbal messages.			.72			
I have a hard time knowing why people behave the way they do			.66			
I know when to talk to someone about my issues				.69		
I learn the feelings people feel from looking at their facial expressions				.73		
I know of non-verbal messages which I send to others				.78		
Management is encouraging me to put effort to increase productivity					.69	
I am confident that my organization is providing all facilities to deliver the best level of service quality to patient					.84	
My superior encourages me to introduce a lot of innovative ideas					.75	
My organization has a formal system of communication that reduces conflicts					.71	
I can adapt to change						.85
I have a close and secure relationship with others.						.82
I can cope with anything that comes up to me						.82
I assume that past achievement confides in new challenges						.85
I believe coping with this strengthens my confidence						.88
I always put in the best effort no matter what may be the situation						.88
When things look hopeless, I give up						.82
I know where to seek help						.88
I like to take the lead in tackling problems						.88
I can handle unpleasant feelings						.82
Feel proud of my achievement						.87

The various EI factors are loaded into four groups they can be named as factor 1 i.e. search for positive emotion, factor 2 i.e. change of emotions, factor 3 i.e. obtaining others emotion, factor 4 i.e. Accepting others emotion. This indicates in the study that the hospital nurses are seeking

positive emotions from others i.e. superiors, subordinates, patients, etc. change in emotion appears as because they are facing a different kind of patient from a different state of mind, a culture so it is quite obvious that change of emotion is another important factor for hospital nurses. Acquiring and understanding others emotion can be said to be foremost duty of nurses here others refers to main patients.

Organization Performance

In the case of organization performance, the KMO value lies at 0.81 which shows factor analysis as a technique for data reduction is appropriate. Eigenvalue indicates that one part can clarify the difference of 58.67%. It indicates that eight variables of Organization performance that are somehow directly or indirectly are not recognized by a procedural system. The factor which is included in principal factor analysis can be named Organization Facilities.

Psychological Resilience

All the eigenvalue of each item are higher than 0.60 which is an acceptable form of every item, namely the item coming highest eigenvalue in the category of resilience, like quick in adapting to change, good interpersonal relationship, always ready for new challenges, and also believes in fate others are mentioned in the below Table 7. Almost every item has above 0.80 eigenvalues of each item of psychological resilience. Thus it can be termed as the factor as highly resilient for the pandemic COVID19. It shows that the nurses of different hospitals are proficient in taking on new challenges, they are also competent in adapting to any situation, they can recognize their strengths and weaknesses, and also they can treasure good humor during bad times.

Conclusion

The findings are very important for managers of hospitals, head nurses, nurses, and also for researchers in this study of research, which has been investigated that EI and PR have significant influence over organization performance. The amount of EI a nurse of a hospital has developed significantly impacts organization performance as a major part of the hospital nurses act as the central pillar of hospitals so they have a sense of understanding and can critically analyze patient behaviors and minimizes issues within the territory. As discussed earlier this study going to help the hospital managers for managing the emotions of nurses who work under him / them. So the manager regulates the development of further coordination and collaboration between workers and the formation of a teamwork spirit. Employees work without bringing effort and stress into corporate where there is low conflict, a moderate atmosphere is felt gathers momentum through their popularity, as well as their company results. If managers consider employee feelings, remind workers that emotions are a resource for management, not an element of company error that does not pose a deficit in moments of crisis, they increase the quality of work of employees, allowing them to succeed in their professional competence fields.

Similarly, if employees understand their emotions as they obtain more information, and even if they think differently, it can have a huge impact on the success of their working lives. In their ability to confirm the rules and procedures of the company, we are parallel to our emotional wisdom to be able to handle the new tasks offered, to be able to stay in contact with other people who work properly. It was identified within the framework of the study that only variables of organizational success in which nurses think positively and about individuals and make full choices with their emotions were ineffective. In other words, nurses or staff are not focused on purely other emotions rather they act logically at the time of decision making. Emotions are merely a tool of assistance used for organization, particularly they require optimum decision making at a time of crisis.

Another independent variable used in this study is psychological resilience. EI is connected directly to resilience according to A. R. Armstrong, R. F. Galligan, and C. R. Chichley (2016). In tough situations in life, we view resistance as a defensive attribute. The emotionally aware actions in critical situations may be resilient, stronger dealing with the cognitive demands of traumatic experiences. Thus in context to my research, it can be concluded that enhancing a person's resilience would rely on a person's EI. In relevance to my research work findings, this can be assumed that these nurses are making use of EI in their work platform for performing their best. They are attending their duty in such a podium where any time a small mistake can contaminate them with this viral disease. They are self-motivating them, keeping a positive mindset, and serving selflessly to the contaminated ones. Indirectly the use of emotional intelligence has contributed to the best possible service that could have been provided to human life during such a pandemic situation.

References

- Akgün, A. E., Keskin, H., Byrne, J. C., Aren, S. (2007). Emotional and learning capability and their impact on product innovativeness and firm performance. *Technovation*, 27(9), 501–513.
- Al-Azzam, Z. F. (2015). The effects of perceived transformational leadership style and emotional intelligence on enhancing the effectiveness of decision making in public health sector. *International Journal of Advanced Research*, 3(12), 1665–1682.
- Altındağ, E., Köseadağı, Y. (2015). The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 270–282.
- Armstrong, A. R., Galligan, R. F., Critchley, C. R. (2011). Emotional intelligence and psychological resilience to negative life events. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 331–336.
- Bagozzi, R. P., Gopinath, M., Nyer, P. U. (1999). The role of emotions in marketing. *Journal of the academy of marketing science*, 27(2), 184–206.
- Bartuševičienė, I., Šakalytė, E. (2013). Organizational assessment: effectiveness vs. efficiency. *Social Transformations in Contemporary Society*, 1(1), 45–53.
- Bastian, V. A., Burns, N. R., Nettelbeck, T. (2005). Emotional intelligence predicts life skills, but not as well as personality and cognitive abilities. *Personality and individual differences*, 39(6), 1135–1145.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American psychologist*, 59(1), 20.
- Chaudhry, A., Usman, A. (2011). An investigation of the relationship between employees' emotional intelligence and performance. *African Journal of Business Management*, 5(9), 3556–3562.
- Chen, Q., Liang, M., Li, Y., Guo, J., Fei, D., Wang, L., Zhang, Z. (2020). Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. *The Lancet Psychiatry*, 7(4), e15–e16.
- Chew, Q. H., Wei, K. C., Vasoo, S., Sim, K. (2020). Psychological and coping responses of health care workers toward emerging infectious disease outbreaks: A rapid review and practical implications for the COVID-19 pandemic. *The Journal of clinical psychiatry*, 81(6), 0–0.
- Connor, K. M., Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76–82.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). The contribution of flow to positive psychology. In J. E. Gillham (Ed.). *The science of optimism and hope: Research essays in honor of Martin E. P. Seligman* (387–395).
- Earvolino-Ramirez, M. (2007, April). Resilience: A concept analysis. In *Nursing forum*, Vol. 42, No. 2 (73–82). Malden, USA: Blackwell Publishing Inc.
- Fernandes, N. (2020). *Economic effects of coronavirus outbreak (COVID-19) on the world economy*. Available at SSRN 3557504.

- Gardner, H. (1983). *The theory of multiple intelligences*. Heinemann. New York, NY: basic Books.
- Garmezy, N. (1993). Children in poverty: Resilience despite risk. *Psychiatry*, 56(1), 127–136.
- Ghalandari, K., Mortazavi, S., Abbasi, S., Jogh, M. G. G. (2012). The effect of emotional labor on emotional exhaustion in banking services: The role of Iranian emotional intelligence. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 4(12), 1794–1800.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. United States: Bantam Books.
- Greenberg, N., Docherty, M., Gnanapragasam, S., Wessely, S. (2020). Managing mental health challenges faced by healthcare workers during covid-19 pandemic. *BMJ*, 368.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: a review and research agenda. *International journal of human resource management*, 8(3), 263–276.
- Harvey, S., Blouin, C., Stout, D. (2006). Proactive personality as a moderator of outcomes for young workers experiencing conflict at work. *Personality and individual differences*, 40(5), 1063–1074.
- Jackson, D., Firtko, A., Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of advanced nursing*, 60(1), 1–9.
- Ke, T., Barlas, J. (2020). Thinking about feeling: Using trait emotional intelligence in understanding the associations between early maladaptive schemas and coping styles. *Psychology and Psychotherapy: theory, research and practice*, 93(1), 1–20.
- Kirk, B. A., Schutte, N. S., Hine, D. W. (2008). Development and preliminary validation of an emotional self-efficacy scale. *Personality and individual Differences*, 45(5), 432–436.
- Law, K. S., Wong, C. S., Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of applied Psychology*, 89(3), 483.
- Libbrecht, N., Beuckelaer, A. D., Lievens, F., Rockstuhl, T. (2014). Measurement invariance of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale scores: Does the measurement structure hold across far Eastern and European countries?. *Applied Psychology*, 63(2), 223–237.
- Luthans, F., Avey, J. B., Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human resource development review*, 5(1), 25–44.
- Malouff, J., Schutte, N. S. (1998). Emotional intelligence scale scores predict counselor performance. In *Annual Convention of the American Psychological Society*, Washington, DC.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3, 31.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267–298.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications". *Psychological inquiry*, 15(3), 197–215.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. (2004b). A further consideration of the issues of emotional intelligence. *Psychological inquiry*, 15(3), 249–255.
- Mehrabian, A. (2000). Beyond IQ: Broad-based measurement of individual success potential or" emotional intelligence". *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(2), 133.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlama Araştırmalarına Giriş (SPSS Uygulamalı) (Introduction to Marketing Research (SPSS Applied))* (4. Basım). Seçkin Yayınları.

- Ng, K. M., Wang, C., Zalaquett, C. P., Bodenhorn, N. (2008). A confirmatory factor analysis of the Wong and Law Emotional Intelligence Scale in a sample of international college students. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 30(2), 131–144.
- Ng, S. M., Ke, G. N., Raymond, W. (2014). The mediating role of work locus of control on the relationship among emotional intelligence, organisational citizenship behaviours, and mental health among nurses. *Australian Journal of Psychology*, 66(4), 207–215.
- Paaauwe, J., Boselie, P. (2005). 'Best practices... in spite of performance': just a matter of imitation?. The *International Journal of Human Resource Management Group*, 16(6), 987–1003.
- Petzold, M. B., Plag, J., Ströhle, A. (2020). Dealing with psychological distress by healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *Der Nervenarzt*, 91(5), 417–421.
- Qualter, P., Ireland, J., Gardner, K. (2010). Exploratory and confirmatory factor analysis of the Schutte Self-Report Emotional Intelligence Scale (SSREI) in a sample of male offenders. *The British Journal of Forensic Practice*, 12(2), 43–51.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307–321.
- Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S., Kumpfer, K. L. (1990). The resiliency model. *Health education*, 21(6), 33–39.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *The British journal of psychiatry*, 147(6), 598–611.
- Salovey, P., Mayer, J. D. (1989). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185–211.
- Schneider, T. R., Lyons, J. B., Khazon, S. (2013). Emotional intelligence and resilience. *Personality and Individual Differences*, 55(8), 909–914.
- Seligman, M. E., Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (279–298). Springer, Dordrecht.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 25(2), 167–177.
- Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227–235.
- Voola, R., Carlson, J., & West, A. (2004). Emotional intelligence and competitive advantage: examining the relationship from a resource-based view. *Strategic Change*, 13(2), 83–93.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., Ho, R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International journal of environmental research and public health*, 17(5), 17–29.
- Werner, E. E., Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press.
- Wong, C. S., Law, K. S. (2002). Wong and Law Emotional Intelligence Scale. *The Leadership Quarterly*, 13, 243–274.
- Yao, H., Chen, J. H., Xu, Y. F. (2020). Patients with mental health disorders in the COVID-19 epidemic. *Lancet Psychiatry*, 7(4), e21.
- Youssef, C. M., Luthans, F. (2005). A positive organizational behavior approach to ethical performance. *Positive psychology in business ethics and corporate responsibility*, 1–22.

Received 07.02.2021

Вклад эмоционального интеллекта сотрудников в эффективность медицинской организации во время COVID-19: опосредующая роль психологической устойчивости

ПАНИГРАХИ Сучитра

МОХАНТИ Сасмита

Сикша О Анусандхан университет, Одиша, Индия

Аннотация. Эмоциональные проявления работников здравоохранения становятся серьезной проблемой в академическом дискурсе текущего десятилетия. В отчёте Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) подчёркивается важность эмоциональной стабильности среди медицинских работников как фактора, влияющего на работу организации сектора здравоохранения. *Цель.* В этом исследовании изучается роль эмоционального интеллекта в производительности, опосредованная психологической устойчивостью, в рамках пандемической ситуации COVID-19 в медицинских организациях в округе Одиша, Индия. *Метод.* Выборка из 103 медсестёр государственных и частных больниц Одиша была опрошена с помощью шкалы эмоционального интеллекта Н. Шютте. Шкала включает такие субшкалы, как восприятие эмоций, облегчение познания, понимание эмоций и управление эмоциями. *Выводы.* Регрессионный анализ показал, что эмоциональный интеллект работников здравоохранения может быть предиктором эффективности организации в отрасли здравоохранения. Медсестры различных больниц умеют решать новые задачи, они также умеют адаптироваться к любой ситуации, они могут распознать свои сильные и слабые стороны, а также могут ценить хорошее настроение в трудные времена. Факторный анализ методом главных компонент показал, что восприятие и понимание эмоций, а также облегчение познания используются для общей регуляции работы больницы. *Ценность результатов.* Уровень эмоционального интеллекта, который демонстрируют медсестры в больнице, значительно влияет на эффективность организации, поскольку большая часть медсестер выступает в качестве центральной опоры больницы, они имеют чувство понимания и могут критически анализировать поведение пациентов, тем самым сводить к минимуму проблемы на территории больницы. Это исследование поможет руководителям больниц управлять эмоциями медсестер, которые работают под его или их руководством.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, показатели эмоционального интеллекта, шкала измерения эмоционального интеллекта Шютте, психологическая устойчивость, эффективность организации, субъективная производительность, медсёстры, COVID-19, пандемия.



Effects of Acceptance and Commitment Training on the Reduction of Burnout in Clinical Specialist Residents

Simin dokht KALANI

University of Isfahan, Isfahan, Iran

Parviz AZADFALLAH

Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

Hamid reza OREYZI

University of Isfahan, Isfahan, Iran

Reza AZIZKHANI

Peyman ADIBI

Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

Abstract. *Purpose.* This research has pursued aims at evaluating the effects of acceptance and commitment training on reducing burnout in Clinical Specialist Residents, considering the moderating role of personality traits. *Design.* 202 residents studying emergency medicine, obstetrics and gynecology completed the Neuroticism (N) and Extraversion (E) subscales of the Big Five Personality Inventory. Then, they were assigned into two experimental and control groups (four groups, each composed of 18 participants). The E+N- and E-N+ experimental groups received Acceptance and Commitment Training, while the E+N- and E-N+ control groups remained on the waiting list. *Findings.* The results showed that acceptance and commitment training was effective on reduction of burnout in medical residents. In addition, E+N- residents benefit more from acceptance and commitment training than E-N+ residents. *Research limitations.* This study needs to be reproduced by other groups of residents to demonstrate the efficacy of this intervention in anything other than this population. We also only examined the effect of Acceptance and Commitment Training on the two combinations E & N (E-N+ & E+N-). *Practical implications.* The findings of this study indicated that acceptance and commitment training was effective in decreasing the rate of burnout among residents considering the moderating role of their personality traits. *Originality.* None of the existing studies have examined the effect of acceptance and commitment training on burnout in physicians, in addition most research on burnout reduction among residents has only reported the effects of one or several types of intervention, without examining the role of the moderator variables.

Keywords: Physicians, Burnout, Neuroticism, Extraversion, Acceptance and Commitment Training.

Introduction

Research has shown that burnout among residents is more common than among general medicine students (Dyrbye et al., 2014). Medical residency courses are challenging and demand high levels of physical and mental energy (Prins et al., 2007). Emergency medicine, obstetrics and gynecology,

and internal medicine residents are high risk groups (Mareiniss, 2018; Peckham, Grisham, 2017; Sheikhmoonesi, Khani, Khademloo, Saravi, 2017). Burnout syndrome is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and a reduced sense of personal accomplishment (Maslach, 1982). Stress, tension and the other factors that cause burnout among physicians are often unavoidable and cannot be eliminated. For example, physicians are faced with demands and expectations of their patients on the one hand, and lack of time, resources, and the sense of responsibility on the other hand.

Therefore, we should develop some strategies that enable residents to accept and face job difficulties and pressures. It seems that *Acceptance and Commitment Training* (herein referred to as ACT) can provide such an opportunity. Many researchers have used ACT in healthcare systems and find it is an effective intervention in such workplaces (McConachie, McKenzie, Morris, Walley, 2014; Waters, Frude, Flaxman, Boyd, 2018). Some researchers have examined the effect of ACT on burnout, and their results have shown that ACT has a significant effect on reducing burnout (Hayes et al., 2004; Hofer et al., 2018; Lloyd, Bond, Flaxman, 2013).

ACT is behavioral treatment / training which core is the enhancement of psychological flexibility (Herbert, Forman, 2011). From the perspective of ACT, human suffering is rooted in psychological inflexibility. ACT aims at establishing psychological flexibility through six main processes: acceptance, cognitive diffusion, contact with the present moment, the observing of self (self as a context), values, and committed action (Hayes, 2004). These processes are interconnected and affect each other to enhance psychological flexibility. ACT defines psychological flexibility as the ability of individuals to connect with their experiences in the present, making decisions according to what is possible at the moment, and acting in a way that matches their chosen values (Hayes, Strosahl, Wilson, 2011).

The goal of ACT is to create a rich and meaningful life, while accepting the inevitable pains therein. Interventions based on ACT focus on two main processes: developing acceptance of unwanted private experiences which are out of personal control, commitment, and action towards living a valuable life (Harris, 2006). In other words, ACT enhances people's willingness to experience difficult internal states by persisting with and pursuing actions guided by personal values.

Based upon the mechanisms described in ACT and the components of burnout, the logical prediction of this study was that acceptance and commitment training can reduce burnout among medical residents. By explaining and highlighting work values (for example, the desire to maintain and improve patient's health), ACT is likely to be effective both in enhancing the sense of personal accomplishment and in reducing burnout. It also helps medical residents to reduce their experiential avoidance and boost their ability so that cognitive fusion can be weakened. Thus, it may lead to a reduction in the depersonalization and emotional exhaustion. Also, by increasing psychological acceptance, ACT allows physicians to accept the difficulties of their work, feelings, emotions, and the associated physical sensations, and to invest their energy on professional values and objectives, rather than surrender and avoidance.

Finally, psychological flexibility can be defined as the general mechanism through which ACT reduces mental stress (Bond, Bunce, 2000). Since the emotional exhaustion is often considered synonymous with psychological stress (Maslach, 2003; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001), ACT is expected to reduce this component. But it seems the effectiveness of ACT could be mediated by different variables, which are not controllable in all cases. Some of these factors are shaped as personality traits and considering them is a useful strategy before applying the ACT interventions.

Studies and meta-analyses have shown that extraversion (E) and neuroticism (N) are among the strongest personality variables predicting burnout in a variety of professions, including medical professions (Alarcon, Eschleman, Bowling, 2009; Iorga, Saponaru, Hanganu, Ioan, 2016; McManus, Keeling, Paice, 2004; Myhren, Ekeberg, Stokland, 2013; Taycan, Taycan SE, Çelik, 2014). Evidence

also suggests that these two personality variables affect the level of an individual's ability to utilize ACT's various skills and techniques. For example, Neuroticism has a significant negative relationship with mindfulness and the willingness to acquire this skill (Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer, Toney, 2006; Giluk, 2009; Menon, Doddoli, Singh, Bhogal, 2014). Moreover, Neuroticism has a significant positive relationship with worry, rumination, meta-worries (worries about worries) (Matthews, Derryberry, Siegle, 2000; Muris, Roelofs, Rassin, Franken, Mayer, 2005) and psychological inflexibility (Latzman, Masuda, 2013). While all efforts in ACT are focused on increasing mindfulness (i.e., relating to events without implementing judgment and bias, here and now), acceptance, cognitive diffusion, and flexibility of individuals. This means that we want to teach the skills to people with Neuroticism that are in contrast with their personality traits. Therefore, it seems logical that individuals with less flexibility due to neurotic personality traits will be benefited less by ACT.

Some researchers reported that there was a positive relationship between extraversion and mindfulness (Baer, Smith, Allen, 2004) while there was a negative relationship between extraversion and inflexibility (Gloster, Klotsche, Chaker, Hummel, Hoyer, 2011). Therefore, it can be assumed that high levels of extraversion have a moderate impact in effectiveness of ACT.

Therefore, we cannot expect all individuals to benefit equally from ACT, and individual differences can probably induce some moderating roles. We need to know who benefits the most from a particular intervention. The present research regards personality traits as moderator variables. Another important point is that, in assessment of E and N dimensions, we should consider the presence of both dimensions in the subjects. A great deal of researches have explored neuroticism and extraversion separately (Robinson, 2001). Crowe, Andel, Pedersen, Fratiglioni, Gatz (2006) have regretted the lack of research investigating the combination of these two traits, because, as Robinson (2001) states, studying neuroticism and extraversion separately is look like trying to find a location on a map using only one of its coordinates. According to Gary, the combination of high neuroticism and low extroversion is associated with a higher psychological risk factor (Gray, 1981). Therefore, the present study has taken the combination of these traits into account. More specifically, we have compared the effect of ACT on burnout in E+N- and E-N+ residents.

Method

The proposal of present research, with No. 62d/2052, was approved based on the National Code of Biological Ethics.

Participants

Participants were medical residents of emergency medicine ($N = 56$), obstetrics and gynecology ($N = 50$) and internal medicine ($N = 96$) in Isfahan University of Medical Sciences in the 2018 academic year. All people with informed consent participated in the research.

Procedure

All participants completed the Neuroticism (N) and Extraversion (E) subscales of the Big Five Personality Inventory. Then to achieve a pure sample, we regard participant in the top and bottom of E and N distribution. A group of 36 subjects with E+N- (high extraversion — low neuroticism), and another group of 36 subjects with E-N+ (low extraversion — high neuroticism), were selected based on their distribution of the E & N dimensions scores. Then, each group were randomly assigned into two experimental and control groups (four groups, each composed of 18 participants). The E+N- and E-N+ experimental groups received ACT, while the E+N- and E-N+ control groups remained on the waiting list (see Figure. 1 Study flow diagram).

Intervention

The experimental group received nine hours of acceptance and commitment training based on a protocol developed by Flaxman, Bond, and Livheim (2013) through three sessions, while the other group remained in the waiting list. All sessions were conducted by a clinical psychologist having four years of ACT experience. No intervention was conducted for the control group, whose was placed on the waiting list. The Maslach Burnout Inventory was employed to conduct pretest and posttest in both groups. After the completion of the study, ACT intervention was conducted for the waiting list.

Measures

The Maslach Burnout Inventory (MBI)

The Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli, Schwab, 1986) was used to assess burnout for pre-test and post-test. This Inventory measures emotional exhaustion, depersonalization, and reduced sense of personal accomplishment in a 7-point Likert scale from zero to six (insignificant to very high). A higher score on the MBI indicates higher burnout levels. The same is true for the MBI dimension; Higher scores in all three dimensions (emotional exhaustion, depersonalization, and reduced sense of personal accomplishment) indicate high levels and a more unfavorable situation. Cronbach's alpha coefficients of 0.90, 0.79, and 0.71 in three dimensions, and test-retest reliability coefficients of 0.82, 0.60 and 0.80 have been reported by Maslach, Jackson, Leiter (1997). In addition, they have confirmed the convergent and divergent validity of the MBI. Also, in a research that includes physicians, the reliability and validity of this measure have been confirmed (Rafferty, Lemkau, Purdy, Rudisill, 1986). The reliability and validity of MBI has been confirmed by Filian in Farsi language as well (1991). Other researchers (in Farsi) also confirmed content validity and reported Cronbach's alpha coefficients as satisfactory (Taei, Safi zadeh, Divsalar, 2010). Some of these studies included physicians in their samples. In the present study, Cronbach's alpha coefficient was 0.65. In the present study, Cronbach's alpha coefficient obtained 0.91, 0.80, and 0.74 for emotional exhaustion, depersonalization, and sense of personal accomplishment.

Revised NEO Personality Inventory

Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R): to measure the personality variables of the present study, two scales of Neuroticism and Extraversion of NEO PI-R were used. Validity and reliability of NEO PI-R have been confirmed by P. T. Costa and R. R. McCrae (1992). Also, in standardization of NEO Personality Inventory which was performed by T. Grusi farshi (2002) on a sample out of 2000 Iranian students. Correlation coefficients for five dimensions were reported 0.56 to 0.87 and Cronbach's alpha coefficients for the main factors of neuroticism and extraversion were obtained 0.86 and 0.73 respectively. In order to analyze the content validity of this inventory, the authors used the correlation between self-reported and observer-evaluation formats who have reported the maximum correlation of 0.66 for extraversion and the minimum of 0.45 for agreeableness. The validity of this inventory has also been examined and confirmed by Fathi-Ashtiani in Farsi (2015). In the present study, Cronbach's alpha coefficients obtained 0.87 and 0.86 for neuroticism and extraversion.

Statistical Analysis

We used either Student's *t*-test or Pearson's χ^2 -analysis to compare the baseline characteristics of participants. The Two-Way Analysis of Covariance method (ANCOVA) was implemented to investigate the effectiveness of ACT in reducing burnout by considering the moderating role of personality traits.

Whereas residents in the experimental group were aware of the allocated group, the outcome assessors and data analysts were kept blinded to the allocation.

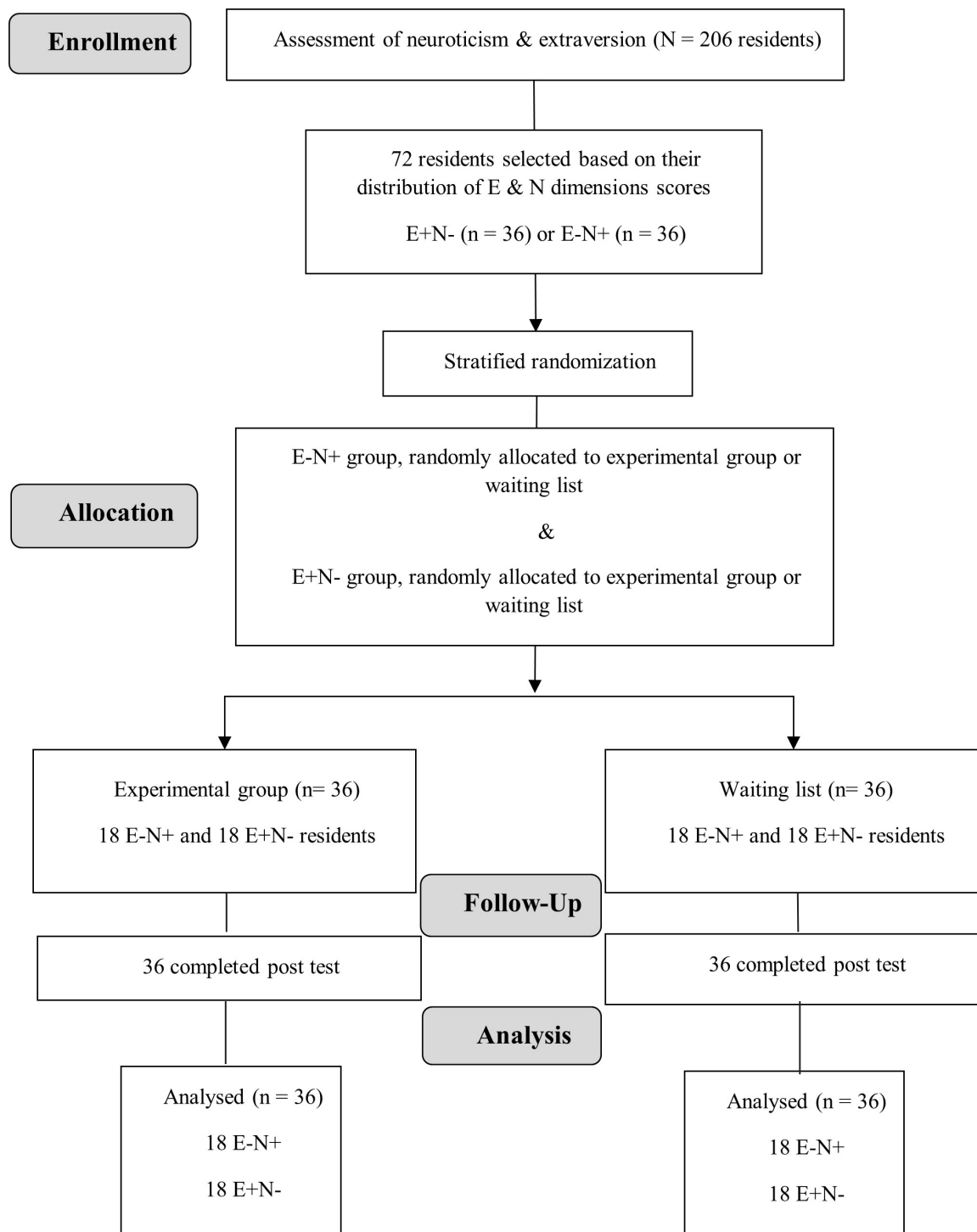


Figure. 1 Study flow diagram

Therefore, ACT intervention was the independent variable; Personality dimensions were the moderating variable; Pre-test of burnout was the covariate variable and Post-test of the burnout was dependent variable.

Results

A total of 72 emergency medicine, internal medicine, and obstetrics and gynecology residents, whose demographic characteristics are presented in Table 1, participated in this research.

Table 1. Baseline characteristics of participants in the study

Variable	Intervention	Waiting list	P value	Effect size	
				Cramer's V	Cohen's d
Gender: male / female	19 / 17	16 / 20	.24	.13	.28
Age (years, mean \pm SD)	34.41 \pm 5.06	36.12 \pm 7.74	.28	-	.26
Marital status: Single/Married	7/29	7/29		.00	.00
Specialty:			.24	.14	.29
Emergency Medicine	25	21			
Obstetrics and Gynecology	6	6			
Internal Medicine	5	9			
Residence year:			.06	.52	1.26
First year	6	22			
Second year	19	6			
Third year	8	2			
Fourth year	3	6			

Table 1 shows that there was no significance difference in the age means between the intervention group and the waiting list ($t = 1.08$, $p = 0.28$). Also, the number of women and men in intervention group and waiting list was not significantly different ($\chi^2 = 1.39$, $p = 0.23$). The number of various specialties in the intervention and the waiting list was not significantly different. The effect size (Cohen's d) for these comparisons between intervention group and waiting list, were small (from 0.00 to 0.29). The small effect size indicates that the differences between groups were negligible.

The number of residents of first to fourth years, in the intervention and the waiting list is not significantly different. But its effect size is large (1.26). This means the number of residents of different years in intervention group and the waiting list is significantly different.

Table 2 presents present the mean and the Std Error scores of burnout syndrome in pre-test and post-test.

Table2. Comparing the burnout in pre-test & post-test

Group	Personality	Dependent variable	Pre-test		Post-test		95% confidence interval	
			Mean	Std. Error	Mean (adjusted-mean)	Std. Error	Lower bound	Upper bound
Intervention	E-N+	Burnout	50.83	3.54	48.90	1.90	45.10	52.71
		Exhaustion	19.77	1.96	19.61	1.31	16.99	22.23
		Depersonalization	11.22	1.18	9.93	.77	8.39	11.48
		Reduced sense of personal accomplishment	19.83	1.01	19.65	.83	17.98	21.33
	E+N-	Burnout	54.33	4.12	29.54	1.92	25.69	33.39
		Exhaustion	25.11	2.81	1.22	1.33	7.56	12.89
		Depersonalization	9.22	1.04	5.29	.73	3.81	6.76
		Reduced sense of personal accomplishment	20.00	1.44	14.46	.84	12.79	16.14
Waiting list	E-N+	Burnout	41.00	4.94	56.93	1.95	53.04	60.82
		Exhaustion	18.16	2.52	24.21	1.32	21.57	26.86
		Depersonalization	6.22	1.14	9.26	.75	7.75	10.77
		Reduced sense of personal accomplishment	16.66	2.12	23.02	.83	21.34	24.69
	E+N-	Burnout	48.33	3.62	55.39	1.90	51.59	59.18
		Exhaustion	21.88	1.83	23.38	1.30	2.77	25.99
		Depersonalization	6.72	.89	8.78	.74	7.29	10.28
		Reduced sense of personal accomplishment	19.72	2.16	22.90	.85	21.21	24.60

A baseline comparison on MBI means between four groups (intervention E-N+, intervention E+N-, control E-N+ and control E+N-) showed that these groups did not have a significant difference ($F = 1.89$, $p = 0.13$).

The results of the two-way covariance analysis showed the interaction between the two variables of group membership (intervention and waiting list) and personality traits (E-N+ and E+N-) is significant ($F = 21.88, p < 0.001$). In addition, each of the main effects was significant ($F_{\text{group}} = 75.16, P < 0.001$ & $F_{\text{personality trait}} = 29.44, p < 0.001$). Therefore, considering the significance of the interactive effect, we can conclude that the personality traits of the subjects have a moderating role in the effectiveness of Acceptance and Commitment Training. The results of tables 2 and 3 show that both research hypotheses have been confirmed. A Figure 2 shows the means of burnout in post-test for each of the four groups (experimental vs control and E-N+ vs E+N-).

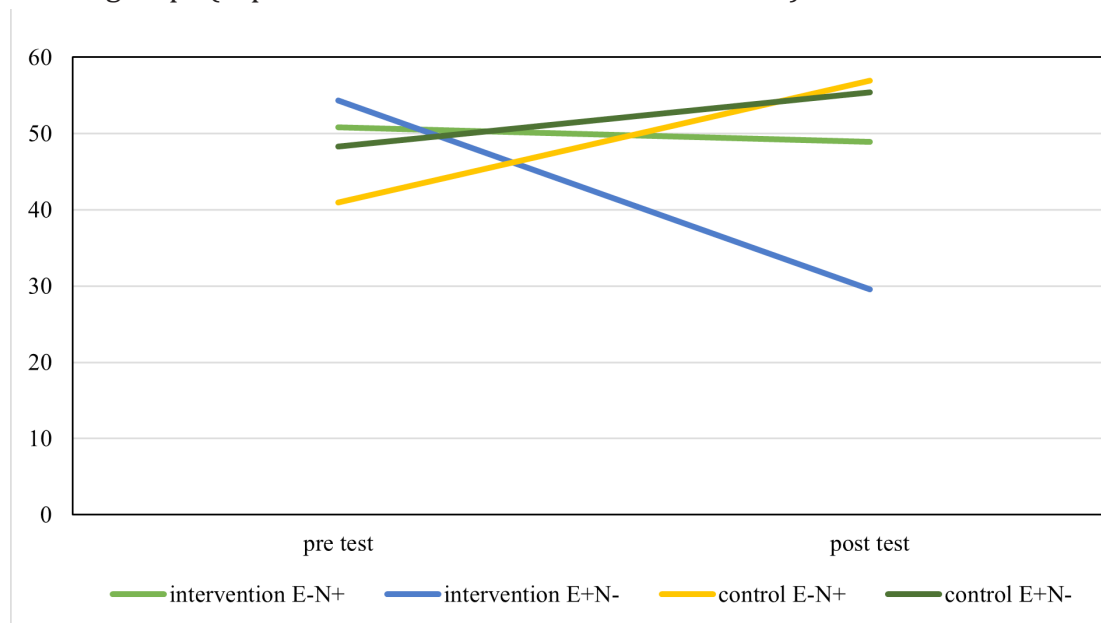


Figure 2. Interaction effect

Discussion

Burnout was thought to have major negative consequences for physicians, patients, and healthcare systems. Among physicians, this syndrome is associated with lower job satisfaction, disruption of work and personal relationships, drug abuse, a decline in the quality of patient care, turnover, depression and even suicide (Chang, Carter, Ng, Flynn, Tan, 2018; Dewa, Loong, Bonato, Thanh, Jacobs, 2014; Dyrbye et al., 2013; Ratanawongsa et al., 2008; Shanafelt et al., 2010; Shanafelt et al., 2016; Shanafelt et al., 2010; Van der Heijden, Dillingh, Bakker, Prins, 2008; Wurm et al., 2016).

The results of the study indicated that E+N- residents with low neuroticism-high extraversion benefit more from ACT than those who with high neuroticism — low extraversion. ACT always puts emphasis on the fact that behavioural, cognitive, and emotional avoidances as well as control of behaviour, emotions and physical senses will make the situation worse. Some studies have revealed that people who have a high neuroticism have tendency to be anxious, egocentric, moody and insecure. In comparison to other people, this group of people was more susceptible to psychological stress and acts weakly when getting along with stress (Nagel, Speed, van der Sluis, Østergaard, 2020) in that they often use passive and inefficient coping styles such as idealistic thoughts, blaming oneself, or avoidance and denial (Widiger, 2017; Leszko, Iwański, Jarzębińska, 2020; Elfaoumy, 2018). Also, the results of a review show that neuroticism are positively related to avoiding conflict resolution style (Tehrani, Yamini, 2020). Evidence shows that anxiety and rumination as well as meta-worry (worry about worry) in people with high neuroticism is more than people with low neuroticism (Spada, Gay, Nikčević, Fernie, Caselli, 2016).

Extroverted people rarely use passive coping styles when encountering unpleasant events and conversely, they want excitement (they might have less experiential avoidance) (Melendez, Satorres, Delhom, 2020; Alacreu-Crespo, Fuentes, Abad-Tortosa, Cano-Lopez, González, 2019). They have positive attitudes, and can focus on both positive and negative experiences (Smillie, Kern, Uljarevic, 2019) (in line with observing thoughts, emotions, physical senses, and accepting the same in ACT); therefore, it may be logical to imagine that individuals who have a combination of E+N-, tend to show less experiential avoidance and they can realize acceptance and diffusion processes in themselves in a more difficult way and slower procedure.

Another important mechanism of ACT is mindfulness. Research has shown that people with high neuroticism pay more attention to the information with emotional load rather than to the information with neutral load in cognitive processing and they have negative bias toward emotional information. In comparison to the people with low neuroticism, they pay more attention to negative or threatening information and comparing them with people who have mindfulness, they show different emotional adjustment patterns (Hanley, 2016; Hanley, Garland, 2017). People with high extraversion have positive attitudes and tend to experience positive states in interactions with other people and their environment. They also have a feeling of high self-efficacy (Wilt, Revelle, 2017; Şahin, Çetin, 2017); therefore, they have a higher motivation to adhere to commitments (Arora, Rangnekar, 2016). Those who have this trait tend to enjoy and participate in social activities, share their feelings and they can think about different things rather than only focusing on negative experiences (Wilt, Revelle, 2017). Alinasab, Shahgholian, Farahani (2017) have reported a positive relation of extraversion with mindfulness. Accordingly, it seems that people who have a combination of E+N- have probably been more successful in the process of acquiring the skill of mindfulness.

At the end, the important point is that ACT makes its all attempts to focus on increase of individuals' flexibility whereas mental inflexibility is one of the features of neuroticism (Latzman, Masuda, 2013). Therefore, it is logical to come to this conclusion that N+ has worked as an obstacle to increase of flexibility skills in physicians.

Given the above and knowing about the negative relation of neuroticism with burnout and positive relation of extraversion with burnout, we can conclude that the effect of ACT on reduction of burnout is adjusted by the combinations of these two personality traits.

Conclusion

The findings of this study indicate the effectiveness of Acceptance and Commitment Training in decreasing the rate of burnout among residents and the moderating role of their personality traits in this effect.

Suggestions and Limitations

1. The beneficial effect of this intervention may be more related to the skill of the practitioner and may not be replicated by other practitioners.
2. This study needs to be reproduced by other practitioners and in other groups of residents (e.g., from other cultures) to demonstrate the efficacy of this intervention in anything other than this population.
3. We also only examined the effect of ACT on the two combinations E & N (E-N+ & E+N-) and suggest that the effect of the independent variable be examined for other variants of the combination of the two personality variables (E+N+ & E-N-).

According to the results of this study, it is suggested that acceptance and commitment training courses be designed to prevent or improve occupational burnout of residents.

References

- Alacreu-Crespo, A., Fuentes, M. C., Abad-Tortosa, D., Cano-Lopez, I., González, E., Serrano, M. Á. (2019). Spanish validation of General Decision-Making Style scale: Sex invariance, sex differences and relationships with personality and coping styles. *Judgment and Decision Making*, 14(6), 739.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress*, 23(3), 244–263.
- Arora, R., Rangnekar, S. (2016). Towards understanding the two way interaction effects of extraversion and openness to experience on career commitment. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 213–232.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment*, 11(3), 191–206.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27–45.
- Bond, F. W., Bunce, D. (2000). Mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 156–163.
- Chang, B. P., Carter, E., Ng, N., Flynn, C., Tan, T. (2018). Association of clinician burnout and perceived clinician-patient communication. *The American journal of emergency medicine*, 36(1), 156–158.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. (1992). *Revised neo personality inventory (neo pi-r) and neo five-factor inventory (neo-ffi)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Crowe, M., Andel, R., Pedersen, N. L., Fratiglioni, L., Gatz, M. (2006). Personality and risk of cognitive impairment 25 years later. *Psychology and aging*, 21(3), 573–580.
- Dewa, C. S., Loong, D., Bonato, S., Thanh, N. X., Jacobs, P. (2014). How does burnout affect physician productivity? A systematic literature review. *BMC health services research*, 14(1), 325.
- Dyrbye, L. N., Varkey, P., Boone, S. L., Satele, D. V., Sloan, J. A., Shanafelt, T. D. (2013). Physician satisfaction and burnout at different career stages. *Mayo Clinic Proceedings*, 88(12), 1358–1367.
- Dyrbye, L. N., West, C. P., Satele, D., Boone, S., Tan, L., Sloan, J., Shanafelt, T. D. (2014). Burnout among US medical students, residents, and early career physicians relative to the general US population. *Academic Medicine*, 89(3), 443–451.
- Elfaoumy, R. T. A. (2018). Coping styles and personality traits among depressed patients. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 5(2), 124–141.
- Filian, A. (1991). *Survey of burnout and its relationship with coping styles of nurses in educational hospitals in Tehran*. Faculty of Medical Sciences, Tarbiat Modares University, Faculty of Medical Sciences, Tarbiat Modares University.
- Flaxman, P. E., Bond, F. W., Livheim, F. (2013). *The mindful and effective employee: An acceptance and commitment therapy training manual for improving well-being and performance*. New Harbinger Publications.
- Giluk, T. L. (2009). Mindfulness, Big Five personality, and affect: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 805–811.
- Gloster, A. T., Klotsche, J., Chaker, S., Hummel, K. V., Hoyer, J. (2011). Assessing psychological flexibility: What does it add above and beyond existing constructs? *Psychological assessment*, 23(4), 970–982.
- Gray, J. A. (1981). A critique of Eysenck's theory of personality. In *A model for personality* (246–276). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Grusi farshi, T. (2002). *New Approach to Personality Evaluation* (Application of Factor Analysis in Personality Studies). Tabriz: Jamee pajoo.
- Hanley, A. W. (2016). The mindful personality: Associations between dispositional mindfulness and the Five Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences*, 91, 154–158.

- Hanley, A. W., Garland, E. L. (2017). The mindful personality: A meta-analysis from a cybernetic perspective. *Mindfulness*, 8(6), 1456–1470.
- Harris, R. (2006). Embracing your demons: An overview of acceptance and commitment therapy. *Psychotherapy in Australia*, 12(4), 70–76.
- Hayes, S. C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior therapy*, 35(4), 639–665.
- Hayes, S. C., Bissett, R., Roget, N., Padilla, M., Kohlenberg, B. S., Fisher, G., ... Niccolls, R. (2004). The impact of acceptance and commitment training and multicultural training on the stigmatizing attitudes and professional burnout of substance abuse counselors. *Behavior therapy*, 35(4), 821–835.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., Wilson, K. G. (2011). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. Guilford Press.
- Herbert, J. D., Forman, E. M. (Eds.). (2011). *Acceptance and mindfulness in cognitive behavior therapy: Understanding and applying the new therapies*. John Wiley & Sons.
- Hofer, P. D., Waadt, M., Aschwanden, R., Milidou, M., Acker, J., Meyer, A. H., ... Gloster, A. T. (2018). Self-help for stress and burnout without therapist contact: An online randomised controlled trial. *Work & Stress*, 32(2), 189–208.
- Iorga, M., Soponaru, C., & Ioan, B. (2016). The burnout syndrome of forensic pathologists. The influences of personality traits, job satisfaction and environmental factors. *Romanian Journal of Legal Medicine*, 24(4), 325–332.
- Latzman, R. D., Masuda, A. (2013). Examining mindfulness and psychological inflexibility within the framework of Big Five personality. *Personality and Individual Differences*, 55(2), 129–134.
- Leszko, M., Iwański, R., Jarzębińska, A. (2020). The Relationship Between Personality Traits and Coping Styles Among First-Time and Recurrent Prisoners in Poland. *Frontiers in Psychology*, 10, 2969.
- Lloyd, J., Bond, F. W., Flaxman, P. E. (2013). The value of psychological flexibility: Examining psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for burnout. *Work & Stress*, 27(2), 181–199.
- McManus, I. C., Keeling, A., Paice, E. (2004). Stress, burnout and doctors' attitudes to work are determined by personality and learning style: a twelve-year longitudinal study of UK medical graduates. *BMC medicine*, 2(1), 29.
- Mareiniss, D. P. (2018). Emergency Medicine burnout and abuse — One doctor's perspective. *The American journal of emergency medicine*, 36(4), 720–721.
- Maslach, C. (1982). *Burnout. The Cost of Caring*. Englewood Cliffs; Prentice.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189–192.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory. Vol. 21* (3463–3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Evaluating stress: A book of resources*, 3, 191–218.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397–422.
- Matthews, G., Derryberry, D., Siegle, G. J. (2000). Personality and emotion: Cognitive science perspectives. *Advances in personality psychology*, 1, 199–237.
- McConachie, D. A. J., McKenzie, K., Morris, P. G., Walley, R. M. (2014). Acceptance and mindfulness-based stress management for support staff caring for individuals with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 35(6), 1216–1227.

- Melendez, J. C., Satorres, E., Delhom, I. (2020). Personality and coping. What traits predict adaptive strategies? *Anales de Psicología*, 36(1), 39.
- Menon, P., Doddoli, S., Singh, S., Bhogal, R. S. (2014). Personality correlates of mindfulness: A study in an Indian setting. *Yoga Mimamsa*, 46(1), 29–36.
- Moody, K., Kramer, D., Santizo, R. O., Magro, L., Wyshogrod, D., Ambrosio, J., ... Stein, J. (2013). Helping the Helpers Mindfulness Training for Burnout in Pediatric Oncology — A Pilot Program. *Journal of pediatric oncology nursing*, 30(5), 275–284.
- Muris, P., Roelofs, J., Rassin, E., Franken, I., Mayer, B. (2005). Mediating effects of rumination and worry on the links between neuroticism, anxiety and depression. *Personality and Individual Differences*, 39(6), 1105–1111.
- Myhren, H., Ekeberg, Ø., Stokland, O. (2013). Job satisfaction and burnout among intensive care unit nurses and physicians. *Critical care research and practice*, 2013, 786176. doi: 10.1155/2013/786176.
- Nagel, M., Speed, D., van der Sluis, S., Østergaard, S. D. (2020). Genome-wide association study of the sensitivity to environmental stress and adversity (SESA) neuroticism cluster. *Acta Psychiatrica Scandinavica*.
- Peckham, C., Grisham, S. (2017). *Medscape lifestyle report 2017: race and ethnicity, bias and burnout*. Available at: (Accessed February 26, 2017) <http://www.medscape.Com/features/slideshow/lifestyle/2017/overview> Date.
- Prins, J. T., Gazendam-Donofrio, S. M., Tubben, B. J., Van Der Heijden, F. M., Van De Wiel, H. B., Hoekstra-Weebers, J. E. (2007). Burnout in medical residents: a review. *Medical education*, 41(8), 788–800.
- Rafferty, J. P., Lemkau, J. P., Purdy, R. R., Rudisill, J. R. (1986). Validity of the Maslach Burnout Inventory for family practice physicians. *Journal of clinical psychology*, 42(3), 488–492.
- Ratanawongsa, N., Roter, D., Beach, M. C., Laird, S. L., Larson, S. M., Carson, K. A., Cooper, L. A. (2008). Physician burnout and patient-physician communication during primary care encounters. *Journal of general internal medicine*, 23(10), 1581–1588.
- Robinson, D. L. (2001). How brain arousal systems determine different temperament types and the major dimensions of personality. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1233–1259.
- Şahin, F., & Çetin, F. (2017). The mediating role of general self-efficacy in the relationship between the big five personality traits and perceived stress: a weekly assessment study. *Psychological Studies*, 62(1), 35–46.
- Shanafelt, T. D., Balch, C. M., Bechamps, G., Russell, T., Dyrbye, L., Satele, D., ... Freischlag, J. (2010). Burnout and medical errors among American surgeons. *Annals of surgery*, 251(6), 995–1000.
- Shanafelt, T. D., Mungo, M., Schmitgen, J., Storz, K. A., Reeves, D., Hayes, S. N., ... Buskirk, S. J. (2016). Longitudinal study evaluating the association between physician burnout and changes in professional work effort. *Mayo Clinic Proceedings*, 91(4), 422–431.
- Sheikhmoonesi, F., Khani, F., Khademloo, M., Saravi, S. F. B. (2017). Prevalence of Burnout among Resident Physicians in Mazandaran University of Medical Sciences, Iran. *Global Journal of Health Science*, 9(4), 50–56.
- Smillie, L. D., Kern, M. L., Uljarevic, M. (2019). *Extraversion: Description, development, and mechanisms*.
- Spada, M. M., Gay, H., Nikčević, A. V., Fernie, B. A., Caselli, G. (2016). Meta-cognitive beliefs about worry and pain catastrophising as mediators between neuroticism and pain behaviour. *Clinical Psychologist*, 20(3), 138–146.
- Taei, M., Safi zadeh, H., Divsalar, K. (2010). Frequency of Burnout among General Practitioners of Kerman City, 2008. *Journal of Kerman University of Medical Sciences*, 17(3), 268–276.

- Taycan, O., Taycan, S. E., Çelik, C. (2014). Relationship of burnout with personality, alexithymia, and coping behaviors among physicians in a semiurban and rural area in Turkey. *Archives of environmental & occupational health*, 69(3), 159–166.
- Tehrani, H. D., Yamini, S. (2020). Personality traits and conflict resolution styles: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 157, 109794.
- Van der Heijden, F., Dillingh, G., Bakker, A., Prins, J. (2008). Suicidal thoughts among medical residents with burnout. *Archives of suicide research*, 12(4), 344–346.
- Waters, C. S., Frude, N., Flaxman, P. E., Boyd, J. (2018). Acceptance and commitment therapy (ACT) for clinically distressed health care workers: Waitlist-controlled evaluation of an ACT workshop in a routine practice setting. *British Journal of Clinical Psychology*, 57(1), 82–98.
- Widiger, T. A. (Ed.). (2017). *The Oxford handbook of the five-factor model*. New York: Oxford university press.
- Williams, J. M. G., Mathews, A., MacLeod, C. (1996). The emotional Stroop task and psychopathology. *Psychological bulletin*, 120(1), 3.
- Wilt, J., Revelle, W. (2017). Extraversion. In T. A. Widiger (Ed.). *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of the Five Factor Model* (57–81). Oxford University Press.
- Wurm, W., Vogel, K., Holl, A., Ebner, C., Bayer, D., Mörtl, S., ... Hofmann, P. (2016). Depression-burnout overlap in physicians. *PLOS One*, 11(3), e0149913.

Received 15.02.2021

Влияние тренинга принятия и приверженности на снижение эмоционального выгорания у врачей-ординаторов

КАЛАНИ Симин дохт

Исфаханский университет, Исфахан, Иран

АЗАДФАЛЛАХ Парвиз

Университет Тарбиат Модарес, Тегеран, Иран

ОРЕЙЗИ Хамид реза

Исфаханский университет, Исфахан, Иран

АЗИЗХАНИ Реза

АДИБИ Пейман

Исфаханский университет медицинских наук, Исфахан, Иран

Аннотация. *Цель.* Это исследование преследовало целью оценить влияние тренинга принятия и приверженности на снижение выгорания у клинических специалистов-ординаторов с учётом регулирующей роли личностных качеств. *Дизайн.* 202 ординатора, изучающие неотложную медицину, акушерство и гинекологию, были протестированы с помощью субшкал нейротизма (N) и экстраверсии (E) в «Личностном опроснике «Большая пятёрка». Затем они были разделены на две экспериментальные и контрольные группы (всего четыре группы по 18 человек в каждой). Экспериментальные группы E+N- и E-N+ прошли тренинг принятия и приверженности, в то время как контрольные группы E+N- и E-N+ остались в списке ожидания. *Выводы.* Результаты показали, что обучение принятию и приверженности было эффективным для снижения выгорания у медицинских ординаторов. Кроме того, люди с индексом E+N- получают больше пользы от обучения принятию и приверженности, чем люди с индексом E-N+. *Ограничения исследования.* Это исследование должно быть воспроизведено на других выборках, чтобы продемонстрировать эффективность этого вмешательства в любой другой группе населения. Мы также исследовали только влияние тренинга принятия и приверженности на две комбинации E и N (E-N+ и E+N-). *Практические последствия.* Результаты этого исследования показали, что обучение принятию и приверженности было эффективным в снижении уровня выгорания среди жителей, учитывая сдерживающую роль их личностных качеств. *Оригинальность.* Ни в одном из существующих исследований не изучалось влияние обучения принятию и приверженности на выгорание у врачей, кроме того, в большинстве исследований по снижению выгорания среди пациентов сообщалось только о влиянии одного или нескольких типов вмешательства, без изучения роли опосредующих переменных.

Ключевые слова: врачи, эмоциональное выгорание, нейротизм, экстраверсия, тренинг принятия и приверженности.



Временная организация деятельности современного учителя как детерминанта его стрессоустойчивости¹

КУЛИКОВА Татьяна Ивановна

Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого, Тула, Россия

Аннотация. В статье представлены результаты исследования взаимосвязи между способностью управлять временем и стрессоустойчивостью у современного учителя. Актуальность исследования определяется тем, что профессиональная деятельность учителя является одной из самых интенсивных, с большим количеством стрессовых факторов. *Проблема.* Профессия учителя, с одной стороны, требует эмоциональной устойчивости в процессе работы с детьми, коллегами и родителями, а с другой стороны, учитель не умеет управлять своим рабочим и личным временем, что зачастую создаёт стрессовые ситуации и постоянное напряжение. *Методы.* В исследовании приняли участие 67 женщин-учителей общеобразовательных школы города Тулы. Средний стаж работы учителей составил $15,64 \pm 8,7$ лет, а медианный стаж 17 лет. Критерием деления учителей на две равные части было медианное значение стажа: первая группа со стажем работы до 17 лет и вторая группа со стажем работы 17 и более лет. В качестве диагностического материала были применены методика диагностика состояния стресса А. О. Прохорова; тест жизнестойкости С. Мадди (перевод и адаптация Д. А. Леонтьева и Е. И. Рассказовой); тест самооценки стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Вильямсона; методика С. И. Калинина «Персональная компетентность во времени»; тест-опросник самоорганизации деятельности Е. Ю. Мандриковой. Статистическая обработка данных проводилась в программе *SPSS Statistics 27* (IBM). Для установления тесноты связи между исследуемыми параметрами применялся коэффициент корреляции Пирсона. Для снижения размерности исходного пространства признаков и выявления главных факторов применялся метод главных компонент. *Результаты.* Корреляционный анализ выявил наличие положительной связи между следующими показателями: компетентность во времени; планомерность; целеустремлённость; самоорганизация; стрессоустойчивость; вовлечённость; контроль; принятие риска; жизнестойкость. В результате факторного анализа извлечены три фактора: 1) умение управлять временем, 2) жизнестойкость и 3) стрессоустойчивость. Наибольшие различия между группами со стажем (до 17 лет) и (более 17 лет) обнаружены по факторам жизнестойкости и стрессоустойчивости ($p < 0,01$). По фактору умения управлять временем намечена тенденция к различию. *Практическая значимость.* Материалы исследования могут быть использованы в работе психологической службы образовательной организации и способствовать оптимизации рабочего времени учителей, повышению эффективности педагогической деятельности, а также послужить основой для разработки программ дополнительного образования и повышения квалификации по основам тайм-менеджмента.

Ключевые слова: педагогическая деятельность, современный учитель, стрессогенные факторы, стрессоустойчивость, тайм-менеджмент, корреляционный анализ, факторный анализ.

¹ Статья опубликована при поддержке Программы НИУ ВШЭ «Университетское партнёрство».

Введение

В современном мире правильное распределение своего времени и управление им позволяет сформировать такое ценное качество личности, как своевременность. Своевременность означает, что человек имеет возможность выполнять все задачи вовремя и в назначенное время. Навыки и приёмы рационального распределения времени позволяют человеку оптимизировать процесс ориентации и определять расстановку временных приоритетов в ситуациях неопределённости и многозадачности, что является необходимым требованием для личной и профессиональной самореализации (Кузьмина, 2013).

В то же время систематическое несоблюдение человеком сроков выполнения поставленных задач влечёт, как правило, рассогласование рабочего и личного времени, что может привести к снижению эффективности жизнедеятельности человека в целом. Частое невыполнение или невозможность завершить запланированные дела, которые регулярно откладываются на определённый период времени, отрицательно сказываются на психологическом комфорте личности. В этом случае человек испытывает целый ряд отрицательных эмоций, которые могут привести к навязчивым переживаниям, значительно снизить личную самооценку и привести к нервно-психическим расстройствам и даже депрессии (Сими́на, Залыгина, 2018).

Конечно, мы не можем влиять на течение времени, но мы можем заполнить его любым содержанием. Это то, что имели в виду многие мыслители, когда говорили, что человек способен контролировать время своей жизни. У каждого из нас в сутках только 24 часа, при этом каждый из нас наполняет это время своим содержанием и проживает его по-своему. Сегодня уже многие соглашались с тем, что при условии грамотного расставления приоритетов, планирования своих дел, постановки целей, можно многое сделать за период рабочего времени. Как утверждает И. С. Халан, управление временем — это, прежде всего, самоорганизация (Халан, 2006). Интересно, что навыки, необходимые нам для управления окружающими, являются теми же, которые требуются для самоорганизации: способность планировать, поручать, организовывать, направлять и контролировать. По мнению П. Бёрд, благодаря способности управлять своим временем человек улучшает свою производительность, контролируя то, что делает и когда он это делает. Кроме того, у него появляется больше времени для отдыха, что очень важно для подзарядки «аккумулятора» жизни и поддержки способности справляться со всем, что жизнь бросает каждую минуту (Берд, 2004).

Режим рабочего времени педагогических работников, в том числе школьных учителей, регламентируется Трудовым кодексом РФ, Законом об Образовании в РФ, Приказом Минобрнауки «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». Согласно этим документам, рабочее время учителя состоит из нормируемой и ненормируемой частей. Если с нормируемой частью педагогической работы учителя всё понятно, то есть это фактическая учебная нагрузка, установленная учебным планом и предполагающая обязательность нахождения в школе, то ненормируемая часть — это временные затраты, которые вытекают из обязанностей учителя, установленных уставом образовательной организации, правилами внутреннего распорядка, квалификационными характеристиками и так далее. И вот эта ненормированная часть и обуславливает тот факт, что средняя продолжительность рабочего времени учителя сегодня колеблется от 50 до 75 часов в неделю (Ульянова, 2017).

Педагогическую деятельность следует определять как «напряжённый труд», исходя из оценки умственной деятельности, режима труда и санитарно-гигиенических условий, а также по критерию взаимодействия с другими людьми (Багадаева, 2014). В настоящее время

учителя работают в многозадачном режиме. Им надлежит не только повышать социальный статус образования, но и решать многие задачи по защите и укреплению физического и психического здоровья учащихся, созданию благоприятной среды для их развития, формированию общей культуры личности, воспитанию нравственных ценностей, развитию эстетических и интеллектуальных качеств.

Учитель является организатором учебного процесса в классе. Это источник знаний для учащихся как во время уроков, дополнительных занятий, так и вне учебного процесса. Большинство учителей являются классными руководителями, то есть организуют воспитательный процесс в своём классе. Современный учитель не может не быть социальным психологом, потому что ему необходимо уметь регулировать межличностные отношения в классе, а также понимать и применять социально-психологические механизмы организации и управления детскими коллективами. В составе педагогического коллектива учитель участвует в организации жизнедеятельности школьного сообщества, работает в методическом объединении учителей-предметников и классных руководителей (Куликова, 2018).

Неоспорим тот факт, что профессия учителя сегодня сопряжена с обилием разного рода нагрузок, возникающих в ходе его деятельности. В современной российской действительности школьные учителя вынуждены составлять множество отчётов по самым разным вопросам. Зачастую вопросы отчетности никак не урегулированы, а бумажная работа может отнимать очень много времени. Вот тогда учитель начинает паниковать и сомневаться в своих способностях (Павлов, 2016).

Взаимодействие с коллегами, учащимися и их родителями также требуют постоянной мобилизации интеллектуальных, физических и эмоциональных сил. Причем сам учитель должен обладать определёнными компетенциями и профессиональными знаниями, позволяющими ему выполнять свою работу на высоком качественном уровне (Бахольская, 2013). Сегодня от учителя требуют постоянного самосовершенствования и повышения профессионального уровня (регулярное прохождение различных курсов и программ дополнительного образования) в условиях катастрофической нехватки времени (Сими́на, Залыгина, 2018).

Недостаток времени — серьёзный фактор стресса современного учителя, поэтому нужно учиться управлять временем. Анализируя активность учителя и стрессовые ситуации, мы можем определить ряд параметров, которые приводят к стрессу, а также демонстрируют корреляцию с нехваткой времени. По мнению И. А. Давыдовой и Я. Я. Козьминой, большие затраты времени на выполнение той или иной задачи вызывают у педагогических работников не только стресс, но и профессиональное выгорание, а недостаток времени на отслеживание событий и новых публикаций в своей профессиональной области — один из наиболее часто упоминаемых ими источников стресса (Давыдова, Козьмина, 2014).

Иногда побуждающей силой для работы становятся жёсткие временные рамки и фиксированное расписание. Однако очень немногие нуждаются в этом постоянно. Большинству людей регулярно необходимы перерывы в работе или хотя бы ослабление её интенсивности. Работа педагога часто не позволяет иметь ни минуты, чтобы остановиться, оглядеться, объективно проанализировать результаты своей работы и тот способ, с помощью которого она выполнена.

Известный американский психолог Аллен Элкин выделяет несколько признаков, по которым можно говорить о переживании человеком стресса по причине неэффективного использования времени (Элкин, 2017). К числу таких признаков А. Элкин относит ощущение постоянной спешки; нехватку времени на занятия любимыми делами и общение с семьей; регулярные опоздания; отсутствие чёткого плана времени; неумение делегировать полномочия другим людям; неумение говорить «нет» другим людям; периодически возникаю-

щее ощущение напрасной траты времени. По мнению автора, наличие даже половины этих признаков указывает на то, что постоянная нехватка времени может приводить к серьезным стрессам.

Питер Друкер, один из самых влиятельных теоретиков менеджмента, говорит, что главными причинами беспокойства человека по поводу нехватки времени являются неумение проводить анализ собственного времени, отсутствие привычки планировать свое время, нерациональные временные затраты на дела, которые не обеспечивают реального вклада, не имеют большого значения, и наконец, неспособность консолидировать свое «полезное время», то есть укрупнять блоки времени и расставлять приоритеты (Друкер, 2004; 2006).

Обычно учитель не всегда понимает причины раздражительности, плохого сна и чрезмерной утомляемости, которые могут привести к «синдрому выгорания» (Бойко, 1999). Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова среди факторов, влияющих на формирование синдрома профессионального выгорания, называют возраст, стаж работы и удовлетворённость профессиональным ростом. В некоторых исследованиях обнаружена предрасположенность к выгоранию лиц не только старшего, но и молодого возраста. Наблюдается сложная взаимосвязь выгорания и карьерных устремлений (Водопьянова, Старченкова, 2008).

Для молодых учителей чаще всего характерно переживание эмоционального стресса. В некоторых случаях эмоциональный стресс учителя достигает критической точки, в результате чего происходит потеря самоконтроля и самообладания. Постоянное воздействие интенсивных профессиональных факторов работы приводит к ухудшению результатов деятельности, появлению нехарактерных ошибок, снижению умственных способностей (память, мышление, внимание).

Учёные отмечают, что профессия учителя входит в группу профессий с большим количеством стрессогенных факторов, что обуславливает повышенное внимание к изучению проблемы стрессоустойчивости учителя (Багрий, 2009). Явление стресса рассматривается в основном как характеристика, влияющая на эффективность деятельности (Бодров, 2006; Herburn, Brown, 2001). Мы придерживаемся понимания стресса как комбинации стрессоров и реакции на стресс, без этих двух компонентов стресса не существует. Большинство учителей работают в режиме постоянного внешнего и внутреннего контроля, жестко следя за собой и своими действиями во избежание ошибок (Китаев-Смык, 2009; Austin, Surya, Muncer, 2005).

Таким образом, суть проблемы заключается в противоречии, заключающемся в том, что с одной стороны, профессия учителя требует эмоциональной устойчивости в процессе работы с детьми, коллегами и родителями, а с другой стороны, учитель не умеет управлять своим рабочим и личным временем, что зачастую создаёт стрессовые ситуации. Жизнь под ежедневным школьным стрессом с большим объёмом информации усложняет профессиональную деятельность учителей, которые вынуждены работать с постоянным напряжением и нехваткой времени (Андреева, 2009; Jenkins, Calhoun, 1991).

Материалы и методы

В исследовании приняли участие 67 женщин-учителей общеобразовательных школ г. Тулы. Стаж работы учителей колеблется от одного года до 30 лет. Участвующие в исследовании учителя были разделены на две группы по стажу работы. Средний стаж работы учителей составил $15,64 \pm 8,7$ лет, а медианный стаж 17 лет. Критерием деления учителей на две равные части было медианное значение стажа: первая группа со стажем работы до 17 лет и вторая группа со стажем работы 17 и более лет. Такое разделение позволило провести анализ различий между выборками учителей с разным стажем работы.

Целью нашей работы стало теоретическое обоснование и эмпирическое изучение взаимосвязи стрессоустойчивости современного учителя (с разным стажем работы в школе) с умением управлять своим временем. Мы предположили, что отсутствие умений современного учителя управлять рабочим и личным временем приводит к снижению его стрессоустойчивости; важной компонентой стрессоустойчивости является жизнестойкость; устойчивость к стрессу зависит от опыта и стажа работы учителей.

Исходя из поставленной цели исследования и опираясь на проведённый теоретический анализа психолого-педагогической литературы, была сформирована психодиагностическая программа, включающая следующие методики.

Диагностика состояния стресса А. О. Прохорова (Прохоров, 2004).

«Тест жизнестойкости, ТЖС» С. Мадди (Maddi, 1994) в адаптации Д. А. Леонтьева, Е. И. Рассказовой (Леонтьев, Рассказова, 2006);

Тест самооценки стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Вильямсона (Cohen, Williamson, 1988) в переводе на русский язык (Куприянов, Кузьмина, 2012).

Методика «Персональная компетентность во времени» (Калинин, 2006).

Тест-опросник самоорганизации деятельности (Мандрикова, 2010).

При выборе методик мы учитывали их соответствие показателям надёжности и валидности, позволяющих оценить адекватность и пригодность для исследуемых явлений, а также возможность качественного и количественного анализа полученных результатов.

Статистическая обработка данных проводилась с использованием программного пакета SPSS Statistics 27 (IBM) (Цыпин, Сорокин, 2016).

1. Использовались методы описательной статистики, данные представлены в виде среднего и стандартного отклонения ($Mean \pm SD$), квартилей распределения ($Me [Q1; Q3]$), рассчитывались коэффициент асимметрии (As) и эксцесс (Ek) для оценки нормальности распределения и анализировали минимальные и максимальные значения ($min; max$) для контроля ошибок данных.

2. Для установления тесноты связи между исследуемыми параметрами применялся коэффициент корреляции r Пирсона.

3. Для поиска латентных переменных, определяющих значения частных показателей опросника, проводился факторный анализ. Снижение размерности проводилось методом главных компонент, для дальнейшего анализа отбирались главные компоненты с собственным значением, большим единицы. Для получение интерпретируемой структуры матрицы нагрузок проводилось её вращение методом *Varimax*.

4. В качестве метода сравнения количественных показателей использовали параметрический t -критерий Стьюдента для независимых выборок, а также непараметрический U -критерий Манна — Уитни.

5. Для моделирования зависимости жизнестойкости от стажа работы применялся регрессионный анализ.

Результаты и их обсуждение

До основного диагностического этапа мы провели анкетирование среди учителей-респондентов для определение стрессовых ситуаций в их работе, подверженности стрессу, наличия знаний и навыков временной организации деятельности (*time management*). Разработанная анкета представлена тремя блоками, каждый из которых включает по пять вопросов (Табл. 1). Вопросы первого блока направлены на установление наличия стрессовых ситуаций в рабочее и личное время учителей. Вопросы второго блока ориентированы

на выявление способности противостояния стрессу, и третий блок содержит вопросы, позволяющие определить знания и навыки управления временем. Все вопросы анкеты были закрытого типа, то есть предполагали выбор одного варианта из двух («да» или «нет»).

Таблица 1. Структура и содержание вводной анкеты

Блоки	Вопросы анкеты
Блок I. Наличие стрессовых ситуаций в рабочее и личное время учителей	Случаются ли у вас неожиданные неприятности на работе? Бывают ли случаи, когда самые важные вещи в вашей жизни выходят из-под вашего контроля? Возникает ли у вас чувство, что вы не успеваете справиться с тем, что от вас требуют? Бывают ли ситуации, когда вы чувствуете себя «нервным» и подавленным? Превышает ли объём работы, которую вам нужно сделать, количество отпущенного на неё времени?
Блок II. Выявление способности противостояния стрессу	Переживаете ли вы (расстраиваетесь), когда вас критикуют или ругают? Чувствуете ли вы уверенность в своей способности справиться со своими проблемами? Хватает ли у вас сил контролировать своё раздражение? Способны ли вы незамедлительно действовать, когда появляются проблемы? Посещают ли вас в стрессовой ситуации мысли об увольнении?
Блок III. Определение знаний и навыков управления временем	Берётесь ли вы за большее количество дел, чем реально успеваете выполнить? Думаете ли вы о рабочих делах дома? Бывает ли, что вам не хватает времени на себя лично? Всегда ли вы действуете рационально, чётко определяя приоритеты? Планируете ли вы свои рабочие и личные дела?

Проведённое анкетирование позволило нам получить первичную информацию о том, подвержены ли учителя стрессовым ситуациям, способны ли они противостоять стрессу и знакомы ли они с приёмами управления временем. Из общей выборки ($N = 67$) у 68,5% респондентов выраженность показателя «наличие стрессовых ситуаций в рабочее и личное время» составила 5,2 стана; выраженность показателя «способность противостояния стрессу» составила 4,7 стана и выраженность показателя «знания и навыки управления временем» составила 4,0 стана. Полученные данные позволяют констатировать, что школьные учителя в большинстве характеризуют свою работу как стрессогенную, при этом признают несформированность стрессоустойчивости и недостаток знаний и навыков тайм-менеджмента. Было выявлено, что учителя часто сталкиваются с ситуацией нехватки времени на выполнение обязательных дел (58,5%); склонны к переживанию неуверенности и отчаяния (55,5%). Интересно, что большинство учителей (78%) планируют свои рабочие и личные дела, но при этом не умеют расставлять приоритеты, в связи с чем испытывают нехватку времени лично на себя.

Для получения обобщённой информации о данных эмпирического исследования, распределении и однородности данных, наличии ошибок и выбросов, а также возможности использования параметрических методов анализа был проведён первичный описательный анализ результатов всей выборки без разделения на группы, полученных в ходе исследования (Табл. 2). Анализ среднего и стандартного отклонения позволяет сделать вывод о стабильности величин исследуемых показателей. Значения среднего и медианы близки, что является признаком симметричного распределения. Значения показателей асимметрии и эксцесса находятся в диапазоне от -1 до $+1$ фактически у всех показателей, следовательно, распределение значений соответствует нормальному закону или не сильно отклоняются от него.

Таблица 2. Описательная статистика первичных диагностических данных по всей выборке ($N = 67$)

Переменная (название шкалы)	<i>Mean</i> \pm <i>SD</i>	<i>Me</i> [Q1; Q3]	<i>As</i>	<i>Ek</i>	<i>min; max</i>
Стаж (лет)	15.6 \pm 8.7	17 [8; 23]	-.1	.3	1; 30
Состояние стресса	6.7 \pm 1.9	7 [5; 8]	-.6	.1	2; 9
Вовлечённость	31.5 \pm 6.3	31 [28; 37]	.1	-.1	21; 43
Контроль	21.9 \pm 3.1	21 [20; 24]	.6	.2	17; 30
Принятие риска	17.3 \pm 2.3	17 [15; 19]	.3	1.3	13; 22
Жизнестойкость	70.9 \pm 7.4	70 [66; 75]	.4	.3	56; 90
Стрессоустойчивость	9.6 \pm 3.6	7.1 [6.2; 13]	.3	.1	5.4; 16.3
Компетентность во времени	27.8 \pm 9.5	28 [18; 36]	.1	-.1	12; 47
Планомерность	14.4 \pm 1.5	14.3 [13.1; 15.2]	-.1	.2	10.7; 17.5
Целеустремлённость	26.1 \pm 1.7	25.3 [25; 27.6]	.2	1.3	23.4; 28.7
Самоорганизация	47.5 \pm 2.7	47.1 [45.6; 49.1]	1.3	.3	6.5; 8.5

Для определения состояния стресса и оценки стрессоустойчивости мы применили методику «Диагностика состояния стресса» А. О. Прохорова и тест самооценки стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Вильямсона. Анализ результатов по группам в соответствии со стажем работы (Табл. 3, Рис. 1) проведён двумя способами — с использованием параметрического (t -критерий Стьюдента) и непараметрического теста (U -критерий Манна — Уитни).

Таблица 3. Описательная статистика показателей состояния стресса и стрессоустойчивости испытуемых в зависимости от стажа работы

Название шкалы	Группа (стаж)	<i>Mean</i> \pm <i>SD</i>	<i>Me</i> [Q1; Q3]	<i>p</i> -значение (t -критерий)	<i>p</i> -значение (U -критерий)
Состояние стресса	первая	6.2 \pm 2.0	6 [5; 8]	.008	.007
	вторая	7.4 \pm 1.7	8 [6; 9]		
Стрессоустойчивость	первая	8.9 \pm 3.4	7.0 [6.5; 12.6]	.082	.402
	вторая	10.5 \pm 3.7	12.7 [5.8; 13.1]		

Медиана и среднее значение обеих анализируемых шкал во второй группе учителей со стажем более 17 лет выше, чем в группе испытуемых со стажем менее 17 лет, из чего можно сделать вывод, что и уровень состояния стресса, и уровень стрессоустойчивости во второй группе превышает значения этих же показателей в первой группе.

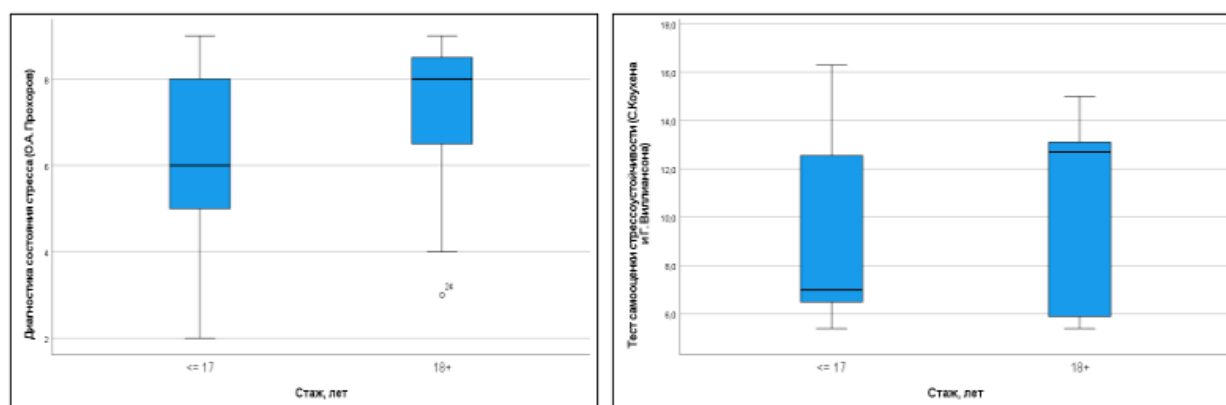


Рисунок 1. Выраженность состояния стресса и стрессоустойчивости в группах учителей с разным стажем работы

В таблице 3 и на рисунке 1 видно, что у респондентов первой группы со стажем до 17 лет уровень стресса ниже, чем во второй группе испытуемых со стажем более 17 лет. Значения второй группы имеют меньший размах, чем в первой группе. При этом отмечается, что медиана во второй группе имеет большее числовое значение, а узкий диапазон размаха

значений во второй группе говорит о том, что школьные учителя в большинстве характеризуют свою работу как стрессогенную, при этом признают несформированность стрессоустойчивости и недостаток знаний и навыков временной организации времени.

Измерение уровня стрессоустойчивости учителей из групп с разным стажем обнаружило, что средний показатель стрессоустойчивости в первой группе составил 8,9 балла с относительной ошибкой 3,4 балла, а во второй группе составил 10,5 с относительной ошибкой 3,7 балла. Медианы показателей близки к среднему значению и составляют 7,0 и 12,7 баллов соответственно, что соответствует показателю «удовлетворительно» и «хорошо». Статистически эти группы они не различаются, поскольку межквартильный размах групп почти одинаковый, но медиана всё же выше во второй группе.

Корреляционный анализ уровня стрессоустойчивости со стажем выявил положительную слабую значимую связь ($r = 0,24$, $p = 0,048$). Учителя с большим стажем способны регулировать свои эмоции в ситуациях стресса и напряжения, их отношение к работе является более глубоким, устойчивым и положительным (Багадаева, Голубчикова, 2017). Более молодые и по возрасту, и по стажу учителя не всегда могут правильно и адекватно реагировать на стрессовые ситуации, порой они в состоянии сохранять самообладание, но иногда могут «выйти из себя». Полученные результаты соответствуют ответам респондентов на этапе входного анкетирования о признании респондентами несформированности у них стрессоустойчивости.

Результаты теста жизнестойкости С. Мадди (Табл. 4, Рис. 2 и 3), показывают, что между двумя группами наблюдаются значимые различия в показателях ($p < 0,001$). Средний балл по шкале «жизнестойкость» и в первой, и во второй группе находится в диапазоне среднего значения, медианы показателей также близки к среднему значению в обеих группах.

Таблица 4. Описательная статистика показателей теста жизнестойкости С. Мадди

Название шкалы	Группа (стаж)	Mean \pm SD	Me [Q1; Q3]	p-значение (t-критерий)	p-значение (U-критерий)
Вовлечённость	первая	28.7 \pm 4.5	29 [26; 32]	< .001	< .001
	вторая	35.7 \pm 6.3	37 [32; 41]		
Контроль	первая	20.7 \pm 2.3	21 [20; 21]	< .001	< .001
	вторая	23.7 \pm 3.4	24 [22; 27]		
Принятие риска	первая	18.4 \pm 2.0	19 [17; 20]	< .001	< .001
	вторая	15.6 \pm 1.6	15 [14; 17]		
Жизнестойкость	первая	67.8 \pm 5.1	69 [63; 72]	< .001	< .001
	вторая	75.4 \pm 7.9	75 [71; 81]		

Жизнестойкость многими исследователями (Володина, Калинина, 2009; Логинова, 2009; Фоминова, 2012; Фризен, 2018) понимается как «внутренний ключевой ресурс» и как способность личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность. Выраженность компонента «вовлечённость» не только способствует повышению стрессоустойчивости, но также имеет немаловажное значение для показателя жизнестойкости. Человек с высоким показателем вовлечённости, как правило, получает удовольствие от своей жизни и деятельности. В нашем эксперименте результат испытуемых обеих групп по шкале вовлечённости соответствует среднему значению. Сравнение двух групп тестом выявило значимые различия по показателю вовлечённости между двумя группами учителей. Между вовлечённостью и стажем работы обнаружена прямая связь ($r = 0,55$, $p < 0,001$).

С помощью коэффициента r Пирсона выявлена корреляционная положительная связь между стажем работы и контролем ($r = 0,45$, $p < 0,001$) и отрицательная связь между стажем работы и принятием риска ($r = -0,59$, $p < 0,001$). Понимая контроль как убежденность человека в контролируемости и управляемости жизнью, мы делаем вывод о том, что учителя

с большим стажем работы ориентированы на принятие личной ответственности за собственное развитие, достижение целей и в целом за свою жизнь. Человек с развитым компонентом контроля способен уменьшать психотравмирующий эффект труднопреодолимых жизненных ситуаций (Калинина, Володина, 2009). В то же время стаж работы и, соответственно, возраст учителей не позволяет им рисковать в жизненно значимых для них ситуациях без надёжной гарантии на положительный результат (Фризен, 2018).

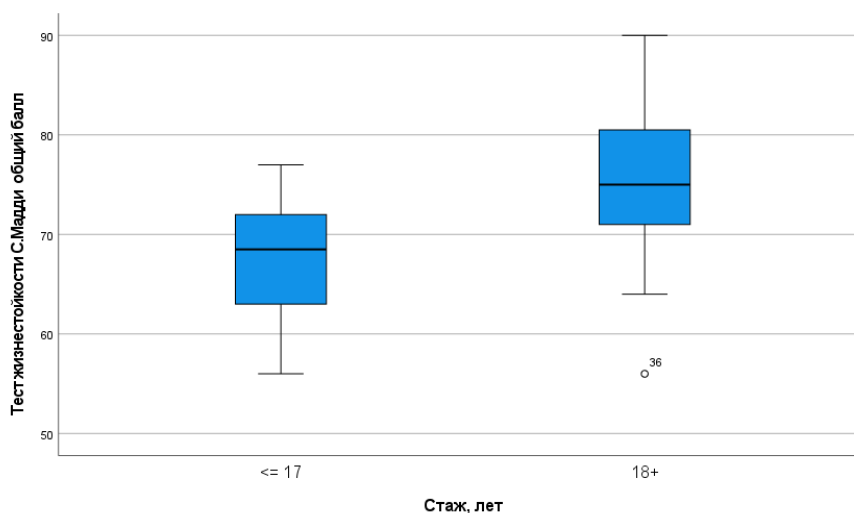


Рисунок 2. Выраженность жизнестойкости в группах учителей с разным стажем работы

Сравнивая распределения двух групп данных по шкале «жизнестойкость» на рисунке 2, наблюдаем, что диапазоном, в котором сгруппирована основная часть группы учителей со стажем более 17 лет являются границы «ящика» от 71,0 до 80,5, тогда как основная часть группы учителей со стажем менее 17 лет располагается в границах от 63,0 до 73,0. Выраженность данного показателя является характеристикой осмысленности и удовлетворённости жизнью, системы представлений о себе. С возрастом и опытом работы сложившаяся система отношений с миром позволяет лучше справляться с состоянием напряжения и ситуациями стресса.

Тем не менее, не всё так очевидно. Мы применили регрессионную модель зависимости жизнестойкости от стажа работы (без разделения на группы) для определения возможных факторов, влияющих на зависимую переменную. В результате была получена регрессионная модель зависимости жизнестойкости от стажа работы (в целом по выборке), характеризующая нелинейное изменение показателя жизнестойкости (Рис. 3).

Нами установлено, что наибольшая выраженность жизнестойкости характерна для учителей со стажем работы от 18 до 25 лет, в дальнейшем происходит плавное снижение жизнестойкости. Уравнение регрессии получилось значимым со всеми значимыми коэффициентами ($p < 0,001$):

$$Y = 25,76 + 4,39 * X - 3,27 * X^2, \text{ где } Y — \text{жизнестойкость, } X — \text{стаж.}$$

Скорректированный коэффициент детерминации получился равным 0,33, то есть мы можем утверждать, что по данным выборки около 33% дисперсии показателя жизнестойкости определяются стажем. Безусловно, для предсказания показателя жизнестойкости только стажа недостаточно, но цель данной регрессии — показать и описать математически вклад стажа в степень «выгорания» учителей.

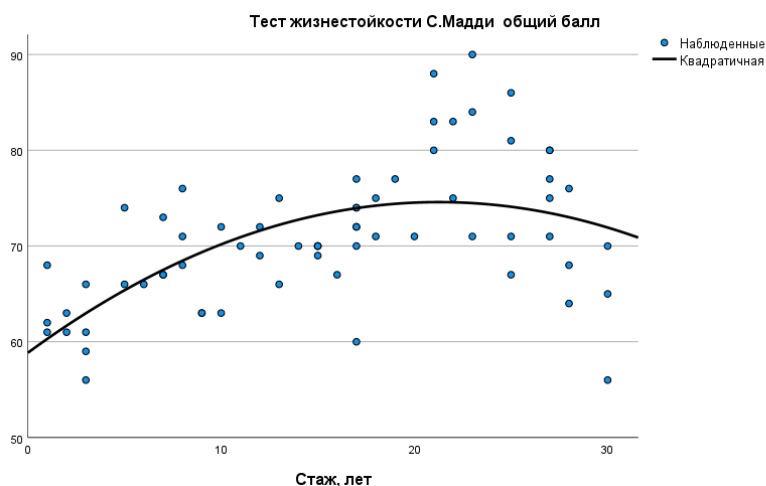


Рисунок 3. Регрессионная модель зависимости жизнестойкости от стажа работы (без разделения на группы)

Подтверждение полученных нами результатов мы находим в некоторых исследованиях жизнестойкости педагогов (Митина, 2012; Наливайко, 2006; Котова, 2011). По мнению Л. М. Митиной, в первые 10–15 лет работы в школе происходит рост показателей направленности, гибкости, а затем тенденция меняется на противоположную, и для учителей со стажем работы более 20 лет становится характерным резкое снижение всех показателей (Митина, 2012). У педагогов со стажем, по утверждению С. А. Котовой, наблюдаются самые высокие показатели по цели жизни, но более низкие значения по показателю результат жизни (Котова, 2011). Т. В. Наливайко считает, что жизнестойкость более характерна для социально-зрелой личности, как социально-психологическое явление, и ярче проявляется во взрослом возрасте у лиц с более высоким социальным статусом (Наливайко, 2006).

Стаж профессиональной деятельности от 18 до 25 лет соответствует фазе активной карьеры в концепции жизненного пути человека Ш. Бюллер или стадии консолидации / стабилизации, по Дж. Бахуберу и Дж. Расселу, когда от работников требуется наметить направления использования своих сил и возможностей помимо поддержания на определенном уровне имеющихся профессиональных знаний, умений, навыков. Профессиональный рост, обеспечивающий человеку повышение его социального статуса, уменьшает степень выгорания и способствует повышению жизнестойкости.

Важной регуляционной способностью и профессионально значимым качеством для учителя является компетентность во времени (Кузьмина, 2013). В педагогической деятельности присутствуют понятия срока, скорости, а необходимость выполнять работу к заданному сроку часто приводит к напряжению, переживанию дефицита времени и, в конечном счете, к стрессу. Деятельность учителя также сопряжена с информационными перегрузками, когда требуется быстрое осмысление и переработка большого объема сложной информации, в результате чего возникает информационный стресс (Бодров, 2006; Водопьянова, Старченкова, 2008; Митина, 2012). На этапе входного анкетирования большинство респондентов ответили, что неумение расставлять приоритеты приводит к откладыванию или невыполнению обязательных профессиональных обязанностей, нехватке времени для отдыха и восстановления своего физического и эмоционального состояния.

В результате анализа показателей по методике «Персональная компетентность во времени» (Табл. 5) в группе учителей со стажем менее 17 лет выявлено, что отношение стандартного отклонения к среднему значению превышает нормальное распределение, то есть выборка сильно вариабельна.

Таблица 5. Описательная статистика показателей по методике «Персональная компетентность во времени»

Название шкалы	Группа (стаж)	Mean \pm SD	Me [Q1; Q3]	p-значение (t-критерий)	p-значение (U-критерий)
Компетентность во времени	первая	25.6 \pm 10.3	24.5 [17; 33.5]	.013	.015
	вторая	31.0 \pm 7.3	32 [27; 36]		

Значения переменной в первой группе распределены от минимального уровня (12 баллов) до максимального уровня (47 баллов), из них 50% располагаются между значениями 17 и 33 балла. Во второй группе значения более симметричны — минимальный уровень определяется границей в 7 баллов, максимальный уровень — 46 баллов. Во второй группе данные сгруппированы плотнее.

В результате анализа данных по группам, распределённым по стажу работы, установлено, что процент учителей со стажем более 17 лет с высоким и средним уровнем компетентности в управлении временем выше, чем учителей со стажем менее 17 лет. Данный факт свидетельствует о том, что жизненный опыт и стаж профессиональной деятельности способствуют формированию и развитию способности учителей организовывать более рационально своё время. Учителя с меньшим стажем ещё не сформировали для себя навыки учёта и распределения времени и хуже ориентируются в планировании. В контексте персональной компетентности во времени следует выделить наиболее значимые критерии: осознанность и упорядоченность личных целей и их согласованность с целями и задачами профессиональными; рациональное планирование главных и второстепенных дел; планомерное выполнение педагогической работы при определенном лимите времени.

В нашем исследовании компетентность во времени коррелирует с самоорганизацией деятельности ($r = 0,48$, $p < 0,001$), сила связи умеренная. Самоорганизация проявляется в целеустремленности, умении планировать время и работу, быстро принимать решения и выполнять их, экономно тратить силы и средства. При этом хорошая самоорганизация учителя может быть результатом его профессионального опыта — учитель в процессе своей деятельности самостоятельно осваивает приемы рациональной организации своих дел, как профессиональных, так и личных, даже не используя научных методов тайм-менеджмента. Но и в этом случае мы можем говорить о персональной компетентности во времени.

Е. Ю. Мандрикова, автор методики «Опросник самоорганизации деятельности (ОСД)», которую мы применили в нашем исследовании, определяет стратегию обращения со временем своей жизни, как в текущей ситуации, так и в масштабах жизни, важной составляющей жизнедеятельности человека (Мандрикова, 2010). Мы выделили в тесте-опроснике самоорганизации деятельности три наиболее значимые шкалы, исходя из основополагающих процессов, позволяющих эффективно распоряжаться своими временными ресурсами — это планомерность, целеустремлённость и самоорганизация (Калинин, 2006).

Анализ данных теста-опросника (Табл. 6, Рис. 4), позволяет констатировать, что различия между двумя подгруппами по исследуемым шкалам статистически значимы. Средний бал по шкалам «планомерность», «целеустремлённость», «самоорганизация» и в первой, и во второй группе находится в диапазоне среднего значения, медианы показателей также близки к среднему значению в обеих группах.

Наиболее выраженным в выборке является показатель планомерности. Данный показатель отражает степень вовлечённости учителя в ежедневное планирование. Таким образом, его выраженность является закономерной, так как учитель с первого дня своей профессиональной деятельности занимается планированием учебной и воспитательной работы. Тем

не менее, в группе учителей «со стажем» и значение показателя, и количество респондентов превышает результаты группы молодых учителей.

Таблица 6. Описательная статистика показателей по тесту-опроснику самоорганизации деятельности

Название шкалы	Группа (стаж)	Mean \pm SD	Me [Q1; Q3]	p-значение (t-критерий)	p-значение (U-критерий)
Планомерность	первая	13.9 \pm 1.5	14 [13; 14.7]	.001	.001
	вторая	15.1 \pm 1.2	15 [14; 15.8]		
Целеустремлённость	первая	26.7 \pm 1.5	26 [25; 27.6]	< .001	< .001
	вторая	25.3 \pm 1.4	25 [24.7; 25]		
Самоорганизация	первая	47.4 \pm 2.8	47 [45; 49.6]	.003	.004
	вторая	47.7 \pm 2.5	47 [46; 48]		

С целью установления тесноты связи между способностью учителя управлять своим временем, стрессоустойчивостью и стажем работы был рассчитан коэффициент корреляции Пирсона по исследуемым показателям — компетентность во времени; планомерность; целеустремлённость; самоорганизация; стрессоустойчивость; вовлечённость; контроль; принятия риска; жизнестойкости. В таблице 5 приведены уровни только значимых корреляций при $p < 0,05$. Результаты корреляционного анализа, представленные в таблице 7, позволяют подвести некоторые итоги.

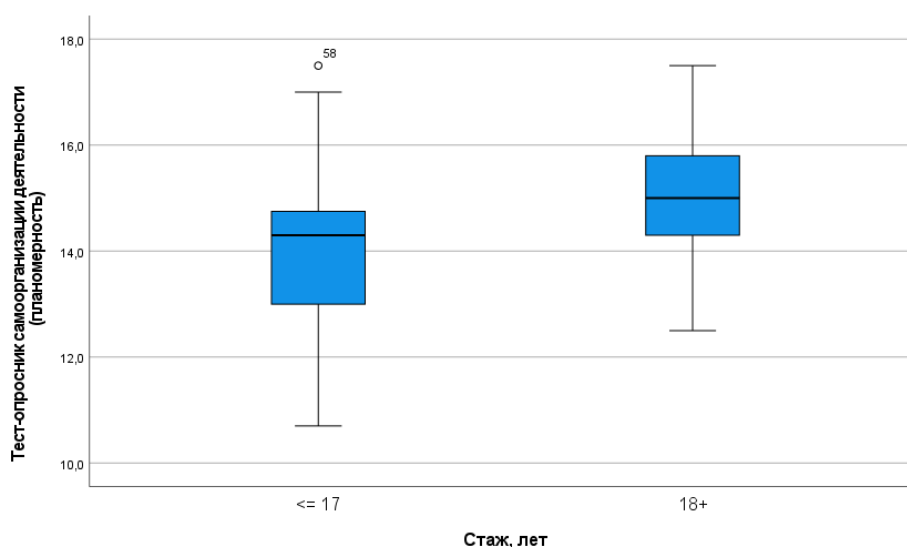


Рисунок 4. Выраженность планомерности в группах учителей с разным стажем работы

Существует прямая значимая взаимосвязь между показателями (Ct) — компетентность во времени, (Sp) — планомерность и (So) — самоорганизация ($r = 0,74$; $r = 0,48$); между показателями (Sp) — планомерность и (So) — самоорганизация также существует прямая значимая взаимосвязь ($r = 0,61$). Наличие взаимосвязи подчёркивает значимость данных компонентов в умении управлять временем. Установлена прямая значимая взаимосвязь между стажем работы учителя и показателями Ct — компетентность во времени ($r = 0,47$); (Sp) — планомерность ($r = 0,41$), и (So) — самоорганизация ($r = 0,42$), то есть чем дольше учитель работает в профессии, тем эффективнее он планирует и организует свою деятельность. При этом обнаружена обратная зависимость между стажем работы и показателем (Pt) — целеустремлённость ($r = -0,38$), что может говорить о снижении интереса в достижении профессионального успеха, перспектив, возможной утрате сил и уверенности в будущем.

Таблица 7. Матрица взаимосвязи исследуемых показателей (значимые корреляции)

Переменные	Стаж работы	Ct	Sp	Pt	So	St	Iv	Cr	Ra	Rp
Ct	.47**									
Sp	.48**	.74**								
Pt	– .38**									
So	.42**	.48**	.61**							
St	.24*	.40**	.40**							
Iv	.55**	.38**	.38**							
Cr	.45**		.34**	– .28*			.31*			
Ra	– .59**	– .28*		.35**	– .30*	– .37**	– .43**	– .27*		
Rp	.49**	– .32**	.41**			.50**	.88**	.62**		

Примечание 1. В таблице приняты следующие обозначения: Ct — компетентность во времени; Sp — планомерность; Pt — целеустремлённость; So — самоорганизация; St — стрессоустойчивость; Iv — вовлечённость; Cr — контроль; Ra — принятие риска; Rp — жизнестойкость. * — корреляция значима на уровне 0,05; ** — корреляция значима на уровне 0,01.

Существует прямая значимая взаимосвязь между показателями (St) — стрессоустойчивость и (Ct) — компетентность во времени ($r = 0,40$) и показателем (Sp) — планомерность ($r = 0,40$). Выраженность данных показателей также имеет прямую значимую связь со стажем работы ($r = 0,24$). Между показателем (St) — стрессоустойчивость и (Rp) — жизнестойкость обнаружена прямая значимая взаимосвязь ($r = 0,88$), что является закономерным, при этом выявлена обратная зависимость с показателем (Ra) — принятие риска ($r = -0,37$), являющимся частным компонентом жизнестойкости. Иными словами, уровень стрессоустойчивости учителя тем выше, чем лучше сформировано у него такое важное профессиональное качество как жизнестойкость, и чем осторожнее он относится к ситуациям неопределённости. Кроме того, следует отметить наличие положительных корреляций между показателями (Ct) — компетентность во времени, (Sp) — планомерность, (Iv) — вовлечённость, (Cr) — контроль и (Rp) — жизнестойкость, которые обуславливают повышение стрессоустойчивости учителя.

Анализируя данные корреляционных связей исследуемых переменных, мы наблюдаем, что некоторые из них имеют высокий коэффициент корреляции. Объяснить наблюдаемое сходство и различие полученных данных можно при помощи факторного анализа. Для выявления наиболее значимых факторов и упрощения интерпретации результатов был выбран метод главных компонент и отобраны главные компоненты для дальнейшего анализа, у которых собственное значение было выше единицы. Для улучшения интерпретируемости матрицы нагрузок использовали метод вращения *Varimax* (Табл. 8). В результате были извлечены три фактора: 1) умение управлять временем, 2) жизнестойкость и 3) стрессоустойчивость. Первая главная компонента объясняет 35,5% общей дисперсии, вторая — 53,6%, третья — 65,9%, которые суммарно объясняют 65,9% дисперсии исходных признаков после вращения.

Таблица 8. Матрица нагрузок (коэффициентов корреляции) полученных компонент и исходных факторов после вращения методом *Varimax*

Исходные переменные	Полученные компоненты (факторы)		
	Умение управлять временем	Жизнестойкость	Стрессоустойчивость
Планомерность	.89	.20	.15
Компетентность во времени	.76	.36	– .14
Самоорганизация	.76	.10	.12
Принятие риска	– .06	– .77	– .09
Вовлечённость	.24	.75	.10
Состояние стресса	.34	.68	– .15
Стрессоустойчивость	.06	– .14	.85
Контроль	.20	.40	.52
Целеустремлённость	.45	– .47	– .51

Примечание. В таблице выделены корреляции $> 0,5$.

Выделив факторную нагрузку по каждому исходному компоненту, мы получили корреляционные коэффициенты между исходными переменными и новыми компонентами (факторами). Первые три переменные (плановность, компетентность во времени, самоорганизация) сильнее всего коррелируют с фактором «умение управлять временем», следующие три переменные (принятие риска, вовлечённость, состояние стресса) сильнее всего коррелируют с фактором «жизнестойкость» и, наконец, переменные (стрессоустойчивость, контроль, целеустремленность) сильнее всего коррелируют с фактором «стрессоустойчивость». По извлечённым факторам мы сравнили экспериментальные группы, разделённые по критерию стажа работы (Табл. 9).

Таблица 9. Сравнение экспериментальных групп по выраженности факторов

Факторы	Группа (стаж)	Среднее	<i>p</i> -значение (<i>t</i> -критерий)
Умение управлять временем	первая	– .18	.08
	вторая	.26	
Жизнестойкость	первая	– .50	< .001
	вторая	.73	
Стрессоустойчивость	первая	– .32	< .001
	вторая	.48	

Следует отметить, что значения главных компонент стандартизованы, их среднее равно 0, а дисперсия 1. Поэтому среднее значение соответствующей главной компоненты больше 0, говорит о большей выраженности фактора относительно среднего уровня, а меньше 0 — наоборот, меньшей выраженности. В результате мы наблюдаем большую выраженность всех трех факторов в группе со стажем более 17 лет. Наибольшие различия между группами обнаружены по факторам жизнестойкости и стрессоустойчивости ($p < 0,01$). По фактору умения управлять временем намечена тенденция, но неоднозначная ($p = 0,08$).

Профессия учителя считается одной из наиболее стрессовых видов социальной активности и входит в одну из наиболее стрессовых профессиональных групп, что, в свою очередь, предъявляет повышенные требования к общим характеристикам стрессоустойчивости (Почекаева, Наговицына, 2018). Одной из значимых компонент стрессоустойчивости является жизнестойкость. Высокий уровень жизнестойкости способствует оценке событий как менее травмирующих и успешному совладанию со стрессом, то есть чем более выражена у человека жизнестойкость, тем меньше он воспринимает стресс. Стрессоустойчивость учителя также возрастает, если он рационально используют своё время, умеет управлять им. Компетентность во времени раскрывается через отношение человека ко времени, осознание социальной значимости эффективной организации времени, личную ответственность за реализацию своего времени как ресурса. Овладение основами и навыками управления временем сформирует стрессоустойчивость современного учителя (Реунова, 2013).

Выводы

1. Актуальность проблемы стрессоустойчивости учителя обусловлена вопросами сохранения и укрепления психического и психологического здоровья педагога, повышения эффективности его профессиональной деятельности. Снижение стрессоустойчивости современного учителя сопряжено не только со стажем работы в школе, но и факторами умения планировать своё рабочее и личное время, а также жизнестойкостью как способностью выдерживать стрессовую ситуацию и продуктивно разрешать сложные жизненные и профессиональные ситуации.

2. Жизнестойкость как компонента стрессоустойчивости в большей степени характерна для учителей со стажем работы от 18 до 25 лет, в дальнейшем происходит её плавное снижение, что нашло подтверждение в нашем исследовании в результате применения регрессионной модели зависимости жизнестойкости от стажа работы.

3. Школьные учителя сталкиваются с ситуацией дефицита времени на выполнение обязательных дел. В нашем исследовании компетентность во времени коррелирует с самоорганизацией деятельности. Хорошая самоорганизация учителя может быть результатом его профессионального опыта, вовлечённости учителя в ежедневное планирование, что подтверждается результатами исследования — в группе учителей «со стажем» выраженность показателя плановости превышает результаты в группе молодых учителей.

4. В исследовании нашло подтверждение наше предположение о связи стрессоустойчивости со стажем работы учителя вторая установлена положительная слабая значимая связь между стажем работы и стрессоустойчивостью. Уровень состояния стресса и уровень стрессоустойчивости в группе учителей со стажем более 17 лет превышает значения этих же показателей в группе учителей со стажем менее 17 лет.

5. В результате факторного анализа установлено, что фактором «умение управлять временем» имеет сильную корреляцию с переменными «плановность», «компетентность во времени» и «самоорганизация»; фактор «жизнестойкость» сильнее всего коррелирует с переменными «принятие риска», «вовлечённость» и «состояние стресса»; фактор «стрессоустойчивость» коррелирует с переменными контроля, целеустремленности и оценкой уровня стрессоустойчивости, то есть её соответствия с возрастными показателями.

Заключение

Умение управлять временем — это путь к профессиональному и личностному росту учителя. Более того, учителя являются образцом для подражания для учеников и их родителей, ведь успешный и организованный учитель добивается успеха во всём. Умение рационально и эффективно использовать время человеку не дано от рождения.

Управление временем тесно связано с личным саморазвитием и осуществляется лично человеком, который стремится к достижению успеха в деятельности. Человек активно воздействует на профессию, но профессиональная деятельность не всегда оказывает конструктивное влияние на состояние и личность человека. Устойчивость к профессиональному стрессу зависит от индивидуально-психологических и психофизиологических характеристик человека, но для повышения стрессоустойчивости важно учитывать стрессогенные факторы, с которыми сталкивается субъект как профессионал.

Деятельность учителей подвержена воздействию различных факторов стресса, которые могут негативно повлиять на их психическое состояние и привести к стрессу. Следовательно, учителям необходимо активно использовать методы борьбы со стрессорами, включая способность сознательно управлять своей деятельностью и эмоциональными состояниями.

В ходе проведённого исследования были описаны основные подходы зарубежных и отечественных ученых к изучению проблемы стрессоустойчивости и основных стресс-факторов современных учителей; был установлен специфический характер взаимосвязи между стрессоустойчивостью и способностью управлять своим временем; подтверждена значимость жизнестойкости как компоненты стрессоустойчивости учителя; устойчивость к стрессу зависит от опыта и стажа работы учителей. Можно утверждать, что учителя со стажем относятся к своей профессиональной деятельности более осознанно по сравнению с

молодыми коллегами, а сложившаяся система отношений с миром позволяет лучше регулировать свои эмоции в ситуациях стресса и напряжения.

Результаты проведённого исследования и их анализ могут быть использованы в изучении проблемы синдрома эмоционального выгорания в педагогической деятельности, управления профессиональным стрессом и формирования стрессоустойчивости. Материалы исследования могут быть использованы в работе психологической службы образовательной организации и способствовать оптимизации рабочего времени учителей, повышению эффективности педагогической деятельности, а также служить основой для разработки программ дополнительного образования и повышения квалификации по основам тайм-менеджмента.

Выполненное исследование не исчерпывает всех аспектов проблемы, но существенно дополняет разделы изучения психоэмоциональных состояний педагогических работников и открывает перспективы для дальнейших исследований данной проблемы в педагогической и организационной психологии.

Литература

- Андреева, А. А. (2009). *Стрессоустойчивость как фактор развития позитивного отношения к учебной деятельности у студентов*: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Тамбов.
- Багадаева, О. Ю. (2014). Стрессогенные факторы в профессии педагога дома ребенка. *Вектор науки. Тольяттинский государственный университет*, 2(28), 149–153.
- Багадаева, О. Ю., Голубчикова, М. Г. (2017). Критерии стрессоустойчивости педагога с позиций деятельностного подхода. *Педагогический имидж*, 4(37), 129–141.
- Багрий, М. А. (2009). *Особенности развития профессионального стресса у врачей разных специализаций*: Дис. канд ... психол. наук. М.
- Бахольская, Н. А. (2013). *Психолого-педагогические основы коммуникативной деятельности педагога*. Магнитогорск, МГТУ им. Г. И. Носова.
- Берд, П. (2004). *Тайм-менеджмент: Планирование и контроль времени*. М.: ФАИР-ПРЕСС.
- Бодров, В. А. (2006). *Психологический стресс: развитие и преодоление*. М.: ПЭР.
- Бойко, В. В. (1999). *Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении*. СПб.: Сударыня.
- Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. (2008). *Синдром выгорания: диагностика и профилактика*. СПб.: Питер.
- Гайдар, К. М. (2016). Особенности профессионального выгорания преподавателя высшей школы в современных условиях. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования*, 2, 26–29.
- Гроза, И. В. (2009). Влияние возраста и стажа работы на эмоциональное выгорание. *Современные наукоемкие технологии*, 10, 63–54.
- Давыдова, И. А., Козьмина, Я. Я. (2014). Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей Российских вузов. *Вопросы образования*, 4, 169–183.
- Ульянова, А. (2017). Рабочее время педагога: основные проблемы. *Директория-онлайн. Ежедневное интернет-издание об управлении образовательным учреждением*. URL: <https://medium.com/direktoria-online/the-working-time-of-the-teacher-2f3a21644420> (дата обращения: 27.01.2021).
- Друкер, П. Ф. (2004). *Энциклопедия менеджмента*. М.: Издательский дом Вильямс.
- Друкер, П. Ф. (2006). *Эффективный руководитель*. М.: Манн, Иванов и Фербер (МИФ).
- Калинин, С. И. (2006). *Тайм-менеджмент: Практикум по управлению временем*. СПб.: Речь.

- Калинина, Н. В., Володина, Т. В. (2009). Психологические факторы жизнестойкости педагога. *Известия Самарского научного центра Российской академии наук*, 11, 4(2), 398–403.
- Китаев-Смык, Л. А. (2009). *Психология стресса. Психологическая антропология стресса*. М.: Академический проект.
- Котова, С. А. (2011). Особенности личностных характеристик и смысложизненных ориентаций педагогов с разным стажем работы. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена*, 139, 25–34.
- Кузьмина, О.В. (2013). Проявление компетентности во времени у педагогов в ситуациях информационных перегрузок в условиях освоения виртуальных технологий обучения. *Педагогическое образование в России*, 4, 98–102.
- Куликова, Т. И. (2018). Управление временем как фактор стрессоустойчивости современного учителя. *GESJ: Education Science and Psychology*, 2(48), 33–38. URL: http://gesj.internet-academy.org.ge/en/list_artic_en.php?b_sec=edu&issue=2018-06 (дата обращения: 27.01.2021).
- Куприянов, Р. В., Кузьмина, Ю. М. (2012). *Психодиагностика стресса: практикум*. Казань: КНИТУ.
- Леонтьев, Д. А., Рассказова, Е. И. (2006). *Тест жизнестойкости*. М.: Смысл.
- Логинова, М. В. (2009). Жизнестойкость как внутренний ключевой ресурс личности. *Вестник Московского университета МВД России*, 6, 19–22.
- Мандрикова, Е. Ю. (2010). Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД). *Психологическая диагностика*, 2, 59–83.
- Митина, Л. М. (2012). Психология профессиональной деятельности педагога: системный личностно-развивающий подход. *Вестник Московского университета. Серия: Педагогическое образование*, 3, 48–64.
- Наливайко, Т. В. (2006). *Исследование жизнестойкости и ее связь со свойствами личности: Автореф. ... дисс. ... канд. психол. наук*, Ярославль.
- Павлов, И. В. (2016). *Тайм-менеджмент для учителей*. ЛитРес: Самиздат.
- Почекаева, И. С., Наговицына, Н. В. (2018). Эффективные способы формирования стрессоустойчивости педагогов. *Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков*, 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neobhodimost-razvitiya-emotsionalnogo-intellekta-u-uchaschihsya-sre-dnego-podrostkovogo-vozrasta> (дата обращения: 27.01.2021).
- Прохоров, А. О. (ред.) (2004). *Практикум по психологии состояний*. СПб.: Речь.
- Реунова, М. А. (2013). *Педагогическая технология «Тайм-менеджмент» как средство самоорганизации учебной деятельности студента университета: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук*. Оренбург.
- Симиная, Т. Е., Залыгина Т. А. (2018). Тайм-менеджмент как эффективное средство работника образовательной организации. *Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова*, 2(98), 115–121.
- Фоминова, А. Н. (2012). *Жизнестойкость личности*. М.: МПГУ, Прометей.
- Фризен, М. А. (2018). Жизнестойкость как внутренний ресурс профессиональной деятельности педагога. *Организационная психология*, 8(2), 72–85.
- Халан, И. С. (2006). *Управление временем*. СПб.: ДИЛЯ.
- Цыпин, А. П., Сорокин, А. С. (2016). Статистические пакеты программ в социально-экономических исследованиях. *Азимут научных исследований: экономика и управление*, Т. 5, 4(17), 379–384.
- Элкин, А. (2017). *Стресс для чайников*. М.: Вильямс.
- Austin, V., Surya, Sh., Muncer, S. (2005). Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *Occupational Therapy International*, 12(2), 63–80. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16136865/> (дата обращения: 27.01.2021).

- Hepburn, A., Brown, S. (2001). Teacher Stress and the Management of Accountability. *Human Relations*, 54(6). URL: https://www.researchgate.net/publication/27247482_Teacher_Stress_and_the_Manage-ment_of_Accountability (дата обращения: 27.01.2021).
- Jenkins, S., Calhoun, J. F. (1991). Teacher stress: Issues and intervention. *Psychology in the Schools*, 28, 60–70. URL: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1520-6807\(199101\)28:1%3C60::AID-PITS2310280110%3E3.0.CO;2-B](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1520-6807(199101)28:1%3C60::AID-PITS2310280110%3E3.0.CO;2-B) (дата обращения: 27.01.2021).
- Cohen, S., Williamson, G. (1988). Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. In S. Spacapan, S. Oskamp (Eds.). *The Social Psychology of Health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology* (31–67). Newbury Park, CA: Sage.

Поступила 31.01.2021



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Time management as a determinant of stress resistance among the modern secondary school teachers

Tatyana KULIKOVA

Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University, Tula, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The article presents the results of the study of the relationship between the ability to manage the time and stress resistance of the modern teacher. The relevance of the study is determined by the fact that the professional activity of the teacher is one of the most intense included in the group of professions with large number of stress factors. *Problem.* On the one hand, the teacher profession, requires emotional sustainability in the process of working with children, colleagues, and parents. On the other hand, the teacher does not know how to manage its working and personal time, which often creates stressful situations and constant tension. *Methods.* The study involved 67 women teachers at the secondary schools of the city of Tula. The average work experience amounted to 15.64 ± 8.7 years, and the median experience of 17 years. The criterion for dividing teachers into two equal parts was the median experience of the experience: first group with work experience less than 17 years and second group with work experience more than 17 years. The diagnostic material used the procedure for diagnosing the state of stress by A. Prokhorov; S. Maddie's "Residence test" (translation and adaptation by D. Leontiev and E. Rasskazova); Test "Self-assessment of stress resistance" by S. Cohen and G. Williamson; S. Kalinin's questionnaire "Personal competence in time"; questionnaire "Self-organization of activity" by E. Mandrikova. Statistical data processing was carried out in the SPSS Statistics 27 (IBM) program. To establish the tightness of the connection between the test parameters, the Pearson correlation coefficient was used. To reduce the dimension of the original space of the signs and detection of the main factors, the method of the main component was used. *Results.* The correlation analysis revealed the presence of a positive connection between the following indicators studied: "competence in time"; "planned"; "dedication"; "self-organization"; "stress resistance"; "involvement"; "control"; "risk taking"; "humanity". As a result of factor analysis, three factors were extracted: 1) the ability to control the time, 2) the resistance and 3) stress resistance. The greatest differences between the groups with the experience less than 17 years and more than 17 years were detected by the factors of resistance and stress resistance ($p < 0.01$). On the factor of the ability to manage the time there is a tendency to difference. *Implications for practice.* The research materials can be used in the work of the psychological service of the educational organization and promote the optimization of working hours of teachers, an increase in the effectiveness of pedagogical activities, as well as serve as a basis for developing additional education programs and advanced training programs.

Keywords: pedagogical activity, modern teacher, stress factors, stress resistance, time management, correlation analysis, factor analysis.

References

Andreeva, A. A. (2009). *Stressoustoichivost' kak faktor razvitiya pozitivnogo otnosheniya k uchebnoi deyatel'nosti u studentov*. Avtoreferat diss. ... kand. psikhol. nauk. [Stress tolerance as a factor in the

- development of positive attitudes toward learning activities in students. Ph. D. Sci. (Psychology) Thesis]. Tambov. (In Russian)
- Austin, V., Surya, Sh., Muncer, S. (2005). Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *Occupational Therapy International*, 12(2), 63-80. Available at: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16136865/> (Accessed: 27.01.2021). (In English)
- Bagadaeva, O. Yu. (2014). Stressogennyye faktory v professii pedagoga doma rebenka [Stressors in the profession of a pedagogue at a children's home]. *Vektor nauki. Tol'yatinskii gosudarstvennyi universitet*, 2(28), 149-153. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/stressogennyye-faktory-v-professii-pedagoga-domarebenka> (Accessed: 27.01.2021) (In Russian)
- Bagadaeva, O. Yu., Golubchikova, M. G. (2017). Kriterii stressoustoichivosti pedagoga s pozitsii deyatel'nostnogo podkhoda [Criteria of the stress resistance of the teacher from the standpoint of an activity approach]. *Pedagogicheskii imidzh*, 4(37), 129-141. (In Russian)
- Bagrii, M. A. (2009). *Osobennosti razvitiya professional'nogo stressa u vrachei raznykh spetsializatsii*. Diss. kand ... psikh. nauk [Peculiarities of the development of professional stress in doctors of different specializations. Ph. D. Sci. (Psychology) diss.]. Moscow. (In Russian)
- Bakhol'skaya, N. A. (2013). *Psikhologo-pedagogicheskie osnovy kommunikativnoi deyatel'nosti pedagoga* [Psychological and pedagogical bases of communicative activity of the teacher]. Magnitogorsk, MGTU im. G. I. Nosova. (In Russian)
- Bird, P. (2004). *Taim-menedzhment: Planirovanie i kontrol' vremeni* [Time Management: Planning and Control of Time]. Moscow: FAIR-PRESS. (In Russian)
- Bodrov, V. A. (2006). *Psikhologicheskii stress: razvitie i preodolenie* [Psychological stress: development and overcoming]. Moscow: PER. (In Russian)
- Boiko, V. V. (1999). *Sindrom emotsional'nogo vygoraniya v professional'nom obshchenii* [The syndrome of "emotional burnout" in professional communication]. Saint Petersburg: Sudarynya. (In Russian)
- Cohen, S., Williamson, G. (1988). Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. In S. Spacapan, S. Oskamp (Eds.). *The Social Psychology of Health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology* (31-67). Newbury Park, CA: Sage.
- Davydova, I. A., Koz'mina, Ya. Ya. (2014). Professional'nyi stress i udovletvorennost' rabotoi prepodavatelei Rossiiskikh vuzov [Professional Stress and Job Satisfaction of Teachers of Russian Universities]. *Voprosy obrazovaniya*, 4, 169-183. (In Russian)
- Druker, P. F. (2004). *Entsiklopediya menedzhmenta* [Encyclopedia of Management]. Moscow: Villiams. (In Russian)
- Druker, P. F. (2006). *Effektivnyi rukovoditel'* [Effective manager]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber (MIF). (In Russian)
- Elkin, A. (2017). *Stress dlya chainikov* [Stress for Dummies]. Moscow: Izdatel'skii dom Vil'yams. (In Russian)
- Fominova, A.N. (2012). *Zhiznestoikost' lichnosti* [Hardlience of personality]. M.: MPGU, Prometei. (In Russian)
- Frizen, M. A. (2018). Zhiznestoikost' kak vnutrennii resurs professional'noi deyatel'nosti pedagoga [Hardlience as an internal resource of the teacher's professional activities]. *Organizatsionnaya psikhologiya*, 8(2), 72-85. (In Russian)
- Gaidar, K. M. (2016). Osobennosti professional'nogo vygoraniya prepodavatelya vysshei shkoly v sovremennykh usloviyakh [Features of the professional burnout of the teacher of higher education in modern conditions]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Problemy vysshego obrazovaniya*, 2, 26-29. (In Russian)
- Groza, I. V. (2009). Vliyanie vozrasta i stazha raboty na emotsional'noe vygoranie [Effect of age and experience on emotional burnout]. *Sovremennye naukoemkie tekhnologii*, 10, 63-54. (In Russian)

- Hepburn, A., Brown, S. (2001). Teacher Stress and the Management of Accountability. *Human Relations*, 54(6). Available at: https://www.researchgate.net/publication/27247482_Teacher_Stress_and_the_Management_of_Accountability (Accessed: 27.01.2021). (In English)
- Jenkins, S., Calhoun, J. F. (1991). Teacher stress: Issues and intervention. *Psychology in the Schools*, 28, 60–70. Available at: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1520-6807\(199101\)28:1%3C60::AID-PITS2310280110%3E3.0.CO;2-B](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1520-6807(199101)28:1%3C60::AID-PITS2310280110%3E3.0.CO;2-B) (Accessed: 27.01.2021). (In English)
- Kalinin, S. I. (2006). *Taim-menedzhment: Praktikum po upravleniyu vremenem* [Time Management: A Practical Guide to Time Management]. Saint Petersburg: Rech'. (In Russian)
- Kalinina, N. V., Volodina, T. V. (2009). Psikhologicheskie faktory zhiznестоikosti pedagoga [Psychological Favoric Favors Teacher]. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra Rossiiskoi akademii nauk*, T. 11, 4(2), 398–403. (In Russian)
- Khalan, I. S. (2006). *Upravlenie vremenem* [Time management]. Saint Petersburg: DILYa. (In Russian)
- Kitaev-Smyk, L. A. (2009). *Psikhologiya stressa. Psikhologicheskaya antropologiya stressa* [The Psychology of Stress. Psychological anthropology of stress]. Moscow: Akademicheskii proekt. (In Russian)
- Kotova, S. A. (2011). Osobennosti lichnostnykh kharakteristik i smyslozhiznennykh orientatsii pedagogov s raznym stazhem raboty [Features of personal characteristics and sense-tentations of teachers with different work experience]. *Izvestiya Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gertsena*, 139, 25–34. (In Russian)
- Kulikova, T. I. (2018). Upravlenie vremenem kak faktor stressoustoichivosti sovremennogo uchitelya. *GESJ: Education Science and Psychology*, 2(48), 33–38. Available at: http://gesj.internet-academy.org.ge/en/list_artic_en.php?b_sec=edu&issue=2018-06 (Accessed: 27.01.2021). (In Russian)
- Kupriyanov, R. V., Kuz'mina, Yu. M. (2012). *Psikhodiagnostika stressa: praktikum* [Psychodiagnosis of stress: a workshop]. Kazan': KNITU. (In Russian)
- Kuz'mina, O. V. (2013). Proyavlenie kompetentnosti vo vremeni u pedagogov v situatsiyakh informatsionnykh peregruzok v usloviyakh osvoeniya virtual'nykh tekhnologii obucheniya [The manifestation of time competence in teachers in situations of information overload in the conditions of mastering virtual learning technologies]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 4, 98–102. (In Russian)
- Leont'ev, D. A., Rasskazova, E. I. (2006). *Test zhiznестоikosti* [Test of Resilience]. Moscow: Smysl. (In Russian)
- Loginova, M. V. (2009). Zhiznестойkost' kak vnutrenniy klyuchevoy resurs lichnosti [Viability as an internal key resource of the individual]. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii*, 6, 19–22. (In Russian)
- Mandrikova, E. Yu. (2010). Razrabotka oprosnika samoorganizatsii deyatel'nosti (OSD) [Development of the Activity Self-Organization Questionnaire (ASOQ)]. *Psikhologicheskaya diagnostika*, 2, 59–83. (In Russian)
- Mitina, L. M. (2012). Psikhologiya professional'noi deyatel'nosti pedagoga: sistemnyi lichnostno-razvivayushchii podkhod [Psychology of the professional activity of the teacher: a systemic personality-developing approach]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya: Pedagogicheskoe obrazovanie*, 3, 48–64. (In Russian)
- Nalivaiko, T. V. (2006). *Issledovanie zhiznестоikosti i ee svyaz' so svoistvami lichnosti: Avtoref. ... diss. ...kand. psikh. Nauk.* [Study of resilience and its connection with personality properties. Ph. D. Sci. (Psychology) Thesis]. Yaroslavl'. (In Russian)
- Pavlov, I. V. (2016). *Taim-menedzhment dlya uchitelei* [Time management for teachers]. LitRes: Samizdat. (In Russian)

- Pochekaeva, I. S., Nagovitsyna, N. V. (2018). Effektivnye sposoby formirovaniya stressoustoichivosti pedagogov [Effective ways to build teachers' stress tolerance]. *Problemy romano-germanskoi filologii, pedagogiki i metodiki prepodavaniya inostrannykh yazykov*, 4. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/neobhodimost-razvitiya-emotsionalnogo-intellekta-u-uchaschihsya-sre-dnego-podrostkovogo-vozrasta> (Accessed: 27.01.2021).
- Reunova, M. A. (2013). *Pedagogicheskaya tekhnologiya «Taim-menedzhment» kak sredstvo samoorganizatsii uchebnoi deyatel'nosti studenta universiteta: Avtoreferat diss. ... kand. psikhol. Nauk* [The pedagogical technology "Time Management" as a means of self-organization of the university student's learning activities. Ph. D. Sci. (Psychology) Thesis]. Orenburg. (In Russian)
- Simina, T. E., Zalygina, T. A. (2018). Taim-menedzhment kak effektivnoe sredstvo rabotnika obrazovatel'noi organizatsii [Time management as an effective tool of an employee of an educational organization]. *Vestnik REU im. G. V. Plekhanova*, 2(98), 115–121. (In Russian)
- Tsy-pin, A. P., Sorokin, A. S. (2016). Statisticheskie pakety programm v sotsial'no-ekonomicheskikh issledovaniyakh [Statistical software packages in socio-economic research]. *Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie*, 5, 4(17), 379–384. (In Russian)
- Ulyanova, A. (2017). Rabochee vremya pedagoga: osnovnye problem [The teacher's working time: the main problems]. *Direktoriya-onlain. Ezhednevnoe internet-izdanie ob upravlenii obrazovatel'nym uchrezhdeniem*. Available at: <https://medium.com/direktoria-online/the-working-time-of-the-teacher-2f3a21644420> (Accessed: 27.01.2021). (In Russian)
- Vodop'yanova, N. E., Starchenkova, E. S. (2008). *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika* [Burnout syndrome: diagnosis and prevention]. Saint Petersburg: Piter. (In Russian)

Received 31.01.2021



Корпоративные программы по укреплению здоровья на рабочем месте как часть корпоративной культуры в представлениях работников российских предприятий

ХОРЕВА Ольга Борисовна

ТАРАСЕНКО Елена Анатольевна

ИВАНОВА Екатерина Сергеевна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

Аннотация. Целью данной статьи является выявить отношение работников российских предприятий к корпоративным программам по укреплению здоровья на рабочем месте как части корпоративной культуры, а также сформировать представление об изменениях, необходимых при проектировании и организации корпоративных программ поддержания здоровья, чтобы повысить их востребованность. **Методология.** В основу статьи заложено количественное социологическое исследование, проведённое в ноябре 2019 г. — апреле 2020 г., респондентами в котором выступили 5 178 штатных сотрудников восьми российских предприятий среднего и крупного размера, относящихся к отраслям: энергетика, промышленность, фармацевтика, легкая и пищевая промышленность, телекоммуникации и информационные технологии. Все респонденты имели доступ к корпоративным оздоровительным программам. **Выводы.** Работники предприятий заинтересованы в сохранении здоровья. Несмотря на то, что имеются выраженные отраслевые различия в предпочтениях при оценке корпоративных программ поддержания здоровья, работники предприятий всех отраслей высоко оценивают спортивные мероприятия и обеспечение программами ДМС, и в меньшей степени удовлетворены образовательными, просветительскими мероприятиями, мероприятиями по профилактике вредных привычек и травматизма. Тем не менее, при низком уровне удовлетворённости ими, они не заинтересованы в них и не предлагают усилить существующие в компаниях корпоративные практики по укреплению здоровья образовательными и просветительскими мероприятиями. Это может свидетельствовать о недостаточном пока уровне подготовки и проведения таких мероприятий. **Ценность результатов.** В рамках исследования авторами впервые введён сравнительный анализ предложений сотрудников по дополнению существующих в компаниях корпоративных практик по укреплению здоровья в сравнении отраслей. Данный анализ позволяет выявить направления для дальнейшего развития корпоративных программ по укреплению здоровья на рабочем месте.

Ключевые слова: корпоративные программы по укреплению здоровья на рабочем месте, корпоративная культура, продвижение здорового образа жизни, профилактика хронических заболеваний, работники российских предприятий.

Введение

Корпоративные программы по поддержанию здорового образа жизни (так называемые корпоративные программы поддержания здоровья) представляют собой комплекс мер в рамках общей корпоративной культуры предприятия, направленной на оздоровление работников и предполагающей вовлечение их в здоровый образ жизни и профилактические мероприятия для устранения факторов риска хронических заболеваний. Руководство предприятий заинтересовано в разработке таких программ оздоровления, которые не только будут развивать сотрудников и способствовать улучшению их здоровья, но и приведут к положительным организационным результатам в долгосрочной перспективе в рамках человекоцентрированного подхода к управлению персоналом (Вовна, Климов, 2016; Фламгольц, Рэндл, 2021; Штроо, 2016). Уровень информированности сотрудников, оценка их заинтересованности и готовности участия в таких программах — факторы, определяющие, будет ли оздоровительная программа успешной (Jimenez, Winkler, Dunkl, 2017). Сравнительный анализ оценки структуры и преимуществ корпоративных программ по оздоровлению со стороны персонала на рабочем месте позволяет улучшить структуру, персонализировать содержание корпоративных программ по поддержанию здорового образа жизни, сделать здоровье общей ценностью в компании. В связи с этим представляется важным проанализировать представления сотрудников крупных и средних компаний о корпоративных программах по укреплению здоровья на рабочем месте.

Теоретические подходы к исследованию программ по укреплению здоровья на рабочем месте как части корпоративной культуры компаний

В качестве теоретической базы авторы опирались на социально-экологическую модель (Golden, Earp, 2012). Обычно исследования продвижения здорового образа жизни критикуются экспертами, придерживающимися социально-экологической модели, за то, что такие исследования сосредоточены на изменении стиля жизни и игнорируют контекстуальные силы, которые оказывают существенное влияние на изменение привычек (Stokols, Pelletier, Fielding, 1996). В рамках социально-экологических моделей люди являются частью социального окружения и социальных институтов, которые интерактивно взаимодействуют с ними, и, благодаря кумулятивному эффекту, постепенно изменяют отношение к собственному здоровью (Sallis, 2008). Корпоративную культуру можно определить как ядро компании, конкретный набор ценностей и норм, которые разделяют работники и менеджмент компаний, и которые контролируют способы взаимодействия друг с другом и с заинтересованными лицами во вне компании (Patnaik, 2011). Корпоративная культура, в свою очередь, является частью организационной культуры (Липатов, 1997). Развитая корпоративная культура способствует росту приверженности и организационной идентификации работников (Леонова, 2019).

Корпоративную культуру здоровья стоит рассматривать как своеобразный организационный и мотивирующий рычаг для разработки и реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте (Martsoff et al., 2018; Payne, 2018). Корпоративная культура здоровья может влиять как на содержание и реализацию таких программ, так и на степень участия работников компаний в оздоровительных мероприятиях (Kyle, 2019). Корпоративные оздоровительные программы, как правило, трактуются весьма широко, что позволяет отнести к данной категории достаточно широкий спектр оздоровительных инициатив:

любые программы в рамках компании, в рамках которых есть доступ к регулярной диагностике и исправлению потенциальных проблем работников, связанных со здоровьем, а также продвижением здоровых привычек (Parks, Steelman, 2008).

С точки зрения исторического контекста, появившиеся в западных странах после Второй мировой войны корпоративные программы оздоровления получили развитие после 1970-х годов в связи со смещением финансовой ответственности за здоровье сотрудников с государства на работодателей (Wipfli, 2018). В последнее время корпоративные программы укрепления здоровья на рабочем месте активно развиваются не только за рубежом (Berry, Mirabito, Baun, 2010), но и в России (Засимова, Хоркина, Калинин, 2014). Государство заинтересовано в их развитии (Чубарова, 2018). Корпоративные программы оздоровления эволюционировали от фитнес-программ до комплексных программ оздоровления, направленных на снижение риска хронических неинфекционных заболеваний: усиление двигательной активности, сохранение психического здоровья, нормализацию питания, уменьшение потребления табака и алкоголя, соблюдение баланса между работой и личной жизнью (Ковалев и др., 2020).

Методология исследования

Целью данной статьи является выявить отношение работников российских предприятий к корпоративным программам по укреплению здоровья на рабочем месте как части корпоративной культуры, а также сформулировать представление об изменениях, необходимых при проектировании и организации корпоративных программ поддержания здоровья, чтобы повысить их востребованность. В исследовании был поставлен ряд задач. Во-первых, определить, каким образом работники предприятий оценивают значимость устранения факторов риска неинфекционных хронических заболеваний на рабочем месте для своего здоровья в зависимости от пола, характера трудовой деятельности и отраслевой принадлежности компании. Во-вторых, выявить у сотрудников компаний степень осведомлённости и особенности восприятия, оценку значимости и уровень удовлетворённости корпоративными мерами по укреплению здоровья и профилактике заболеваний в зависимости от пола, характера трудовой деятельности и отраслевой принадлежности компании. В-третьих, с учётом полученных данных, а также предложений сотрудников по дополнению существующих в компаниях корпоративных практик, выработать рекомендации по дальнейшему развитию корпоративных программ по укреплению здоровья, как для собственников и высшего руководства компаний, так и для органов государственной власти субъектов РФ.

В основу статьи заложено количественное социологическое исследование, респондентами в котором выступили штатные сотрудники российских компаний ряда отраслей экономики, имевшие доступ к корпоративным оздоровительным программам. Массовый онлайн-опрос был проведён посредством функционала сервиса SurveyMonkey в течение ноября 2019 г. — апреля 2020 г.

Основные характеристики выборочной совокупности

В исследовании корпоративных программ профилактики заболеваний и укрепления здоровья на рабочем месте приняло участие 5 178 сотрудников из восьми компаний среднего и крупного размера (наименования компаний не раскрываются ввиду наличия NDA¹), представляющих различные отрасли. На Рисунке 1 представлена информация об основных характеристиках выборки сотрудников.

¹ Термин NDA (от англ. *non disclosure agreement*) заимствован у зарубежных коллег и означает буквально «соглашение о неразглашении». Под его «защиту» попадают разные данные, но в широком смысле — любая конфиденциальная информация, относительно которой стороны установили особый режим ее распространения, частичный или полный запрет такового. *Прим. ред.* (Источник: Юрист компании. Автор: Е. Карноухов, Управляющий партнёр. Руководитель практики разрешения споров).

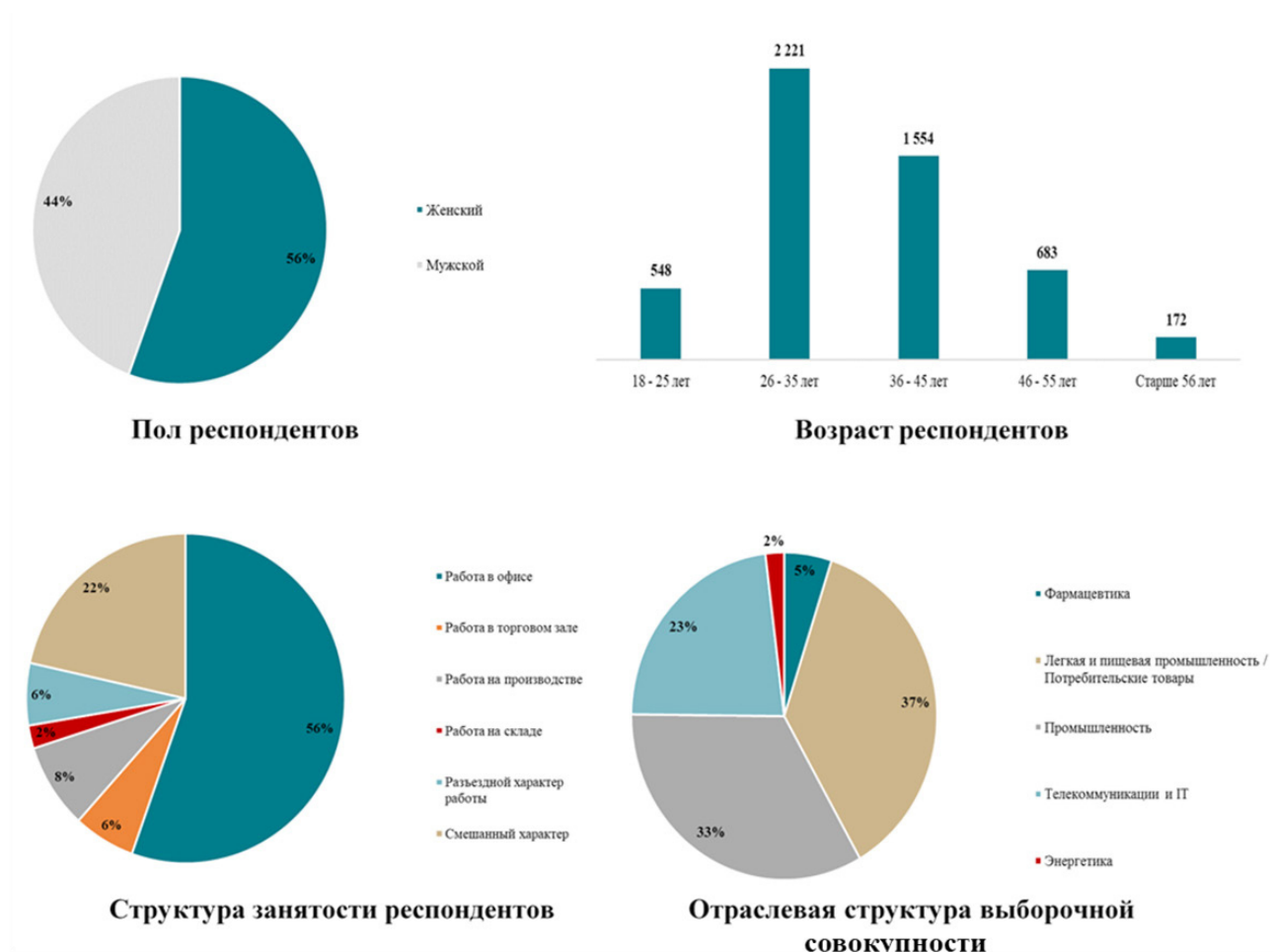


Рисунок 1. Социально-демографические характеристики респондентов

Основным инструментарием исследования является анкета, состоящая из 33 вопросов и двух основных блоков². Онлайн-опрос включал в себя следующие структурные блоки: социально-демографические характеристики, специфику трудовой деятельности, оценку факторов риска, реализуемые мероприятия, роль компании в области укрепления здоровья сотрудников, формат деятельности по укреплению здоровья на рабочем месте, вовлечённость сотрудников, эффективность мероприятий, важность и полезность мероприятий, коммуникации и каналы информирования, эффект от мероприятий, мотивационный аспект. Выгруженные сводные данные по результатам прохождения опроса были подвержены процедуре отбраковки.

Основные гипотезы исследования

1. Осведомлённость и представления сотрудников о корпоративных программах поддержания здоровья на рабочем месте как части корпоративной культуры компании зависят от их социально-демографических и профессиональных характеристик, а также уровня воздействия на них факторов риска.

2. Большинство работников предприятий заинтересованы в сохранении своего здоровья и вовлечены корпоративные практики по укреплению здоровья на рабочем месте.

3. Имеются отраслевые различия в предпочтениях при оценке корпоративных программ поддержания здоровья работниками предприятий:

3.1 сотрудники, работающих на предприятиях, относящихся к отраслям промышленности и энергетики, более высоко оценивают потенциальные риски для своего здоровья, чем

2 Ссылка на анкету исследования: <https://ru.surveymonkey.com/r/zozhworkers>

сотрудники, работающие в фармацевтической отрасли, сфере потребительских товаров и телекоммуникаций, поэтому они в большей степени заинтересованы в обеспечении санаторно-курортного лечения и программ добровольного медицинского страхования;

3.2 сотрудники, работающие в фармацевтической отрасли, сфере потребительских товаров и телекоммуникаций, в большей степени заинтересованы в обеспечении абонентами на фитнес и в просветительских мероприятиях по тематике самосохранительного поведения в области здоровья;

3.3 имеются проблемы с продвижением корпоративных программ поддержания здоровья на рабочем месте, что сказывается на осведомлённости персонала.

Результаты исследования и их обсуждение

Субъективная оценка собственного состояния здоровья сотрудниками компаний

Одним из индикаторов результативности корпоративных программ по укреплению здоровья на рабочем месте может выступать субъективная оценка состояния здоровья самим сотрудником (Рисунок 2).

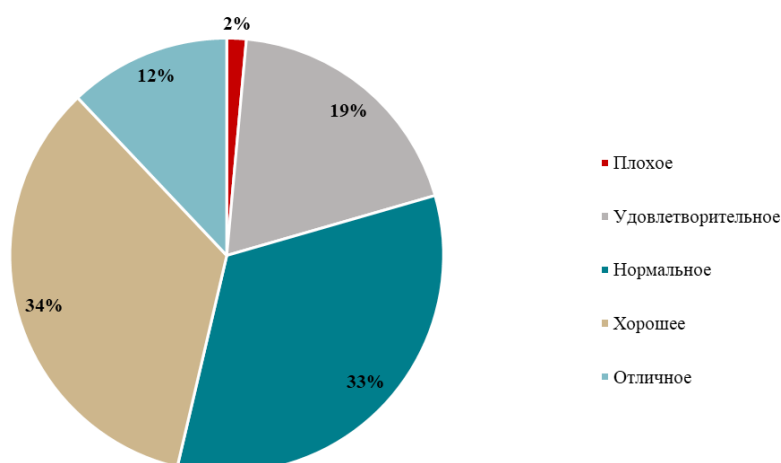


Рисунок 2. Субъективная оценка состояния здоровья респондентов

В целом, положительно оценивают состояние собственного здоровья 79% респондентов (4 114 человек). При этом, у 12% опрошенных (625 человек) «отличное» здоровье, «хорошее» — у 34% (1 774 опрошенных), «нормальное» — у 33% (1 715 человек). 19 % сотрудников компаний считают свое здоровье удовлетворительным, и только 2% оценили его как «плохое».

Относительно отраслевых особенностей, наибольшие доли сотрудников с «отличным» здоровьем зафиксированы в промышленности и энергетике (по 14% соответственно, Таблица 1). Максимальные доли сотрудников с «удовлетворительным» состоянием здоровья отмечаются в компаниях лёгкой и пищевой промышленности / потребительских товаров, а также в сфере телекоммуникаций и ИТ (23% и 20% соответственно).

Наибольшая доля сотрудников, оценивших уровень своего здоровья как «плохой», заняты в компаниях лёгкой и пищевой промышленности / потребительских товаров (2%). Как показывают результаты исследования, женщины чаще мужчин оценивают состояние своего здоровья как «плохое» (2% против 1% соответственно, Рисунок 3).

Таблица 1. Уровни субъективных оценок состояния здоровья сотрудников в отраслевом разрезе³

Субъективная оценка состояния здоровья	Фармацевтика	Лёгкая и пищевая промышленность / Потребительские товары	Промышленность	Телекоммуникации и ИТ	Энергетика
Отличное	10%	11%	14%	11%	14%
Хорошее	40%	29%	40%	32%	39%
Нормальное	37%	35%	29%	36%	33%
Удовлетворительное	13%	23%	16%	20%	13%
Плохое	0%	2%	1%	1%	1%
Итого по отрасли, чел.	260	1 902	1 731	1183	102

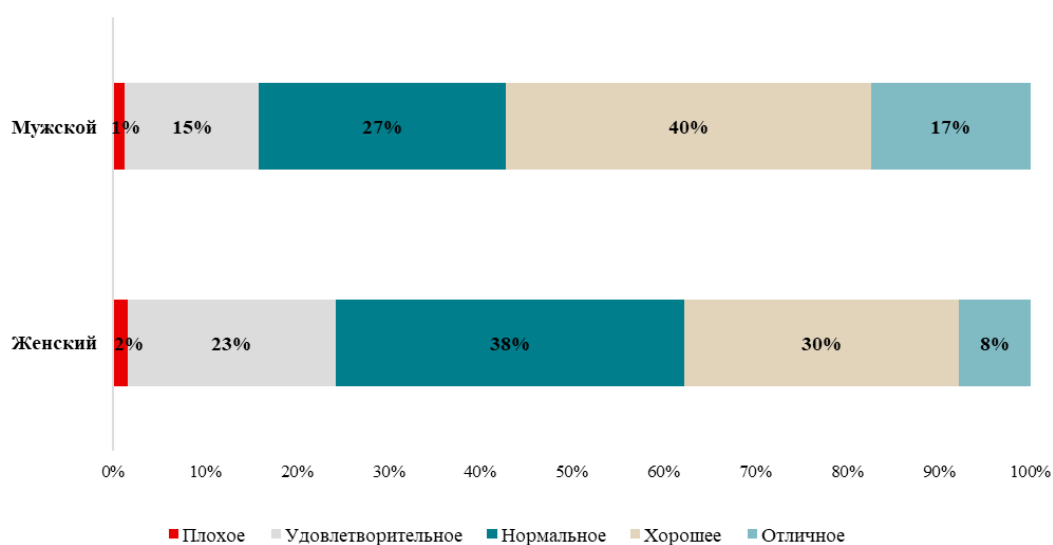


Рисунок 3. Субъективная оценка состояния здоровья в разрезе гендерной принадлежности

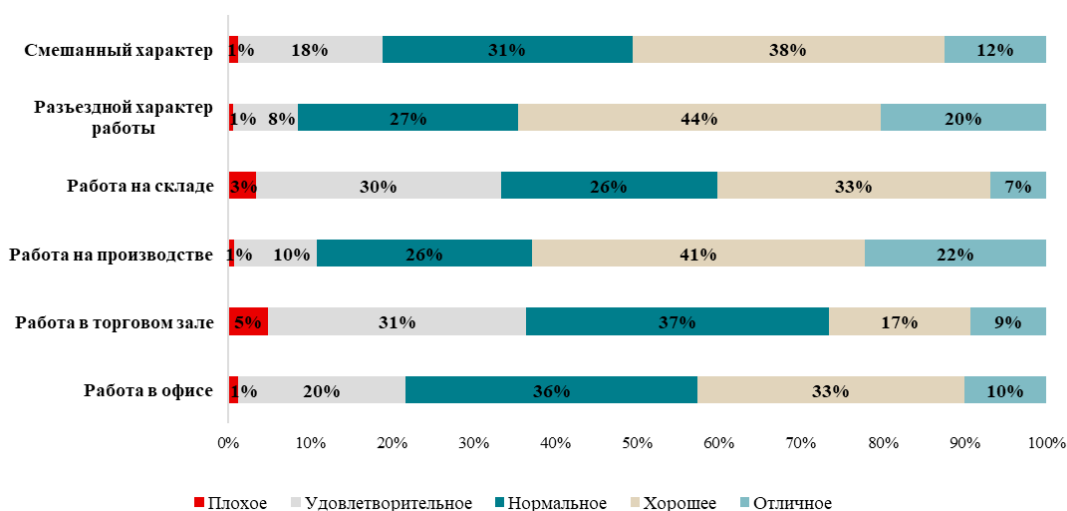


Рисунок 4. Субъективная оценка состояния здоровья в разрезе типов занятости

3 Проценты в ячейках таблицы рассчитаны по столбцам.

Мужчины, напротив, чаще женщин оценивают уровень своего здоровья как «отличное» (17% против 8% соответственно). Рассматривая субъективную оценку уровня здоровья с учётом типов занятости, можно сделать вывод о том, что сотрудники торговых залов чаще других категорий имеют «плохое» состояние здоровья (Рисунок 4). Сотрудники с производственным и разъездным характером работы чаще других работников оценивают своё здоровье как «отличное» (22% и 20% соответственно).

Оценка сотрудниками компаний значимости факторов риска хронических неинфекционных заболеваний на рабочем месте

Одним из ключевых блоков исследования является оценка респондентами уровня влияния факторов риска хронических заболеваний на рабочем месте для дальнейшего учёта полученной информации при формировании рекомендаций. Ответ на вопрос о наиболее важных для сотрудников факторах риска позволяет сформировать перечень направлений и мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте. Анализ показал, что сотрудники чаще всего подвержены стрессу вследствие напряжённого рабочего процесса и графика — средняя оценка значимости составила 3,79 баллов из пяти (Рисунок 5). Далее по уровню значимости следует недостаточная физическая активность — средняя оценка 3,33 балла. Опрошенные также отмечают повышенное влияние вредных условий труда (3,08 баллов), инфекционных заболеваний (3,04) и нездорового питания (3,03 балла).

Относительно гендерных категорий выявлено, что статистически достоверная разница⁴ в средних оценках значимости факторов риска обнаружена по всем направлениям, кроме нездорового питания (Рисунок 6). Так, для женщин инфекционные и неинфекционные заболевания, недостаточная физическая активность, отсутствие регулярных профосмотров и стрессы являются более значимыми, чем для мужчин. Однако воздействие фактора вредных привычек, вредных условий труда, климатических условий, повышенной физической активности и производственного травматизма на работе выше оценивается мужчинами, чем женщинами. Факторы риска, по которым выявлены статистически значимые различия между группами выделены пунктиром. Это значит, что различия в средних оценках факторов риска не случайны ввиду структуры выборки.

К дальнейшему анализу были приняты группы опрошенных сотрудников по характеру трудовой деятельности (Рисунок 7). Сравнение межгрупповых средних оценок посредством аналитического инструмента ANOVA⁵ показало, что стрессы из-за напряжённого рабочего процесса и графика, а также инфекционные заболевания более значимы для сотрудников, занятых в торговом зале, в сравнении с остальными группами респондентов (средняя оценка составила 4,12 и 3,39 балла соответственно). Подверженность таким факторам риска, как вредные условия труда и производственный травматизм, выше среди сотрудников, работающих на производстве, в сравнении с офисными работниками, разъездными сотрудниками и теми, кто работает на складах и в торговом зале. Офисные сотрудники выше оценивают риски воздействия на здоровье сидячей работы и недостаточной активности относительно других категорий работников. Отсутствие регулярных профилактических осмотров в большей степени беспокоит сотрудников с офисным и разъездным характером деятельности.

Среди групп на основе отраслевой принадлежности также прослеживаются различия в средних оценках значимости факторов риска на рабочем месте (Рисунок 8). Анализ показал, что более высокий уровень подверженности вредным условиям труда, неблагоприятным климатическим условиям и производственному травматизму отмечается среди сотрудников,

4 Значение p -value при t -тесте менее 0,05.

5 Значение p -value при ANOVA менее 0,05.

работающих в отраслях промышленности и энергетики, чем среди опрошенных из фармацевтической отрасли, сферы потребительских товаров и телекоммуникаций. Для промышленных работников, в сравнении с работниками других отраслей, более значимым является влияние вредных привычек, неинфекционных заболеваний и нездорового питания. Однако недостаточная физическая активность не оказывает на них такого сильного влияния в сравнении с работниками фармацевтической и телекоммуникационной отраслей.



Рисунок 5. Оценка значимости факторов риска на рабочем месте сотрудниками компании

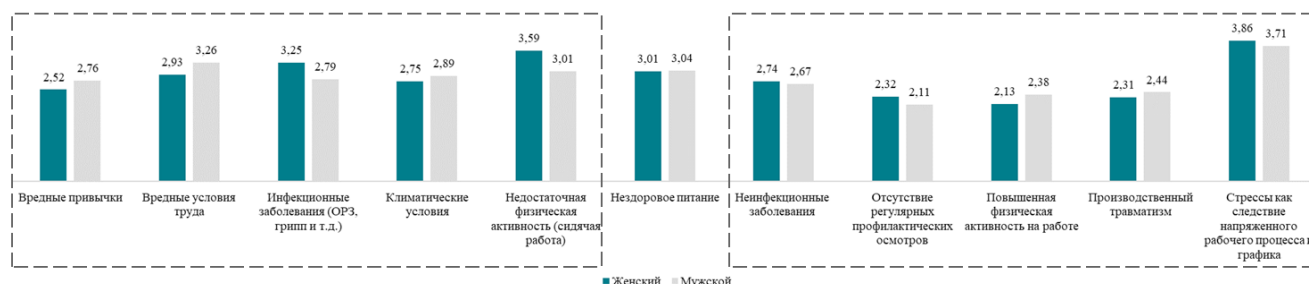


Рисунок 6. Оценка значимости факторов риска на рабочем месте сотрудниками-мужчинами и сотрудниками-женщинами

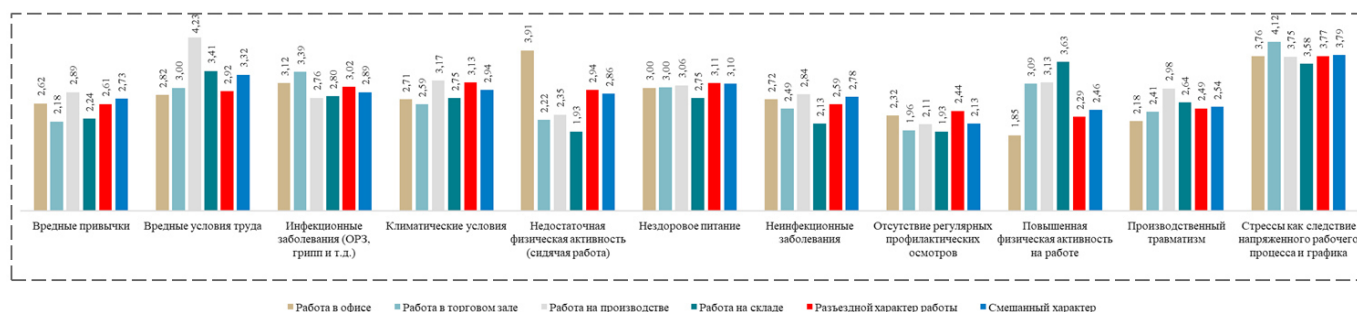


Рисунок 7. Оценка значимости факторов риска на рабочем месте сотрудниками компании по характеру трудовой деятельности

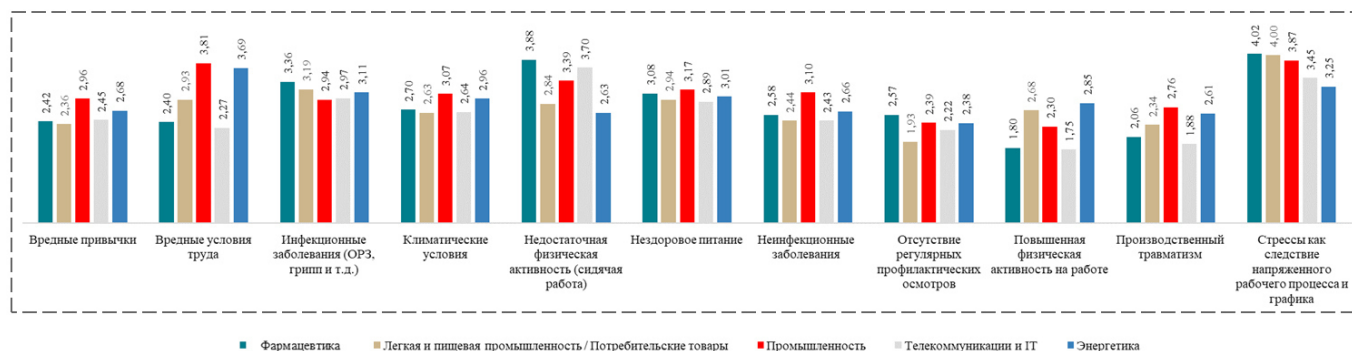


Рисунок 8. Оценка значимости факторов риска на рабочем месте сотрудниками компании по отраслям деятельности компаний

Наибольшая подверженность стрессам наблюдается среди сотрудников фармацевтической отрасли, а также легкой и пищевой промышленности, несмотря на высокий уровень значимости данного фактора риска для всех категорий опрошенных. Обнаруженные межгрупповые различия в оценках факторов риска по отраслям и типам занятости могут быть учтены при дальнейшем развитии корпоративных программ по укреплению здоровья, продвижению здорового образа жизни (далее — ЗОЖ) и предотвращения факторов риска неинфекционных хронических заболеваний.

Осведомлённость сотрудников компаний о корпоративных практиках по укреплению здоровья и профилактике заболеваний

В компаниях, сотрудники которых приняли участие в исследовании, либо существуют комплексный подход к реализации корпоративных программ укрепления здоровья и профилактики заболеваний на рабочем месте как важной части корпоративной культуры компании, либо такая деятельность осуществляется в формате отдельных мероприятий на достаточно регулярной основе⁶.

В связи с этим особенную ценность представляет информация об осведомлённости сотрудников о реализуемой компаниями деятельности укрепления здоровья и профилактики заболеваний на рабочем месте. На основе полученных данных можно сделать вывод о высоком уровне осведомлённости сотрудников — 68% опрошенных обладают информацией о реализации корпоративных программ по укреплению здоровья на рабочем месте. При этом 46% опрошенных ответили, что в компании разработана и реализуется комплексная корпоративная программа по укреплению здоровья и профилактике хронических неинфекционных заболеваний. По мнению 22% респондентов, деятельность по укреплению здоровья сотрудников реализуется в виде отдельных мероприятий.

Анализ данных массового опроса показал, что 31,5% опрошенных респондентов не обладают свежей и достоверной информацией о корпоративных мерах по укреплению здоровья и профилактики заболеваний и, как следствие, имеют неполное представление о деятельности по укреплению и профилактике здоровья на рабочем месте (Рисунок 9).

Полностью не осведомлены о проводимых мероприятиях 20,1% опрошенных: при этом 643 (12,4% выборки) респондентов ответили, что ничего об этом не слышали, а 7,7% сотрудников заявили, что деятельность в компании по укреплению и здоровья и профилактике неинфекционных хронических заболеваний сотрудников не проводится. Ещё 592 человека 11,4% выборки ошибочно считают, что инициаторами таких мероприятий выступают исключительно сами сотрудники, а не руководство компании.

⁶ Вывод сформирован на основе интервью с работодателями, наименования компаний не раскрываются ввиду наличия NDA.



Рисунок 9. Осведомлённость сотрудников о проводимой деятельности по укреплению здоровья и профилактике заболеваний

Эти результаты можно интерпретировать следующим образом. С одной стороны, у ряда предприятий есть определённые проблемы с построением эффективных сообщений в вертикальной коммуникации с персоналом по продвижению корпоративных программ по оздоровлению сотрудников на рабочем месте, связанные с коммуникационными каналами распространения информации и содержанием информации, а также её узнаваемостью, запоминаемостью и правильной интерпретацией сотрудниками. Можно предположить, что это является следствием того, что данные корпоративные программы носят формальный характер, мало результативны и не способны повлиять на сохранение здоровья персонала. Их цель — лишь поддержание внешнего имиджа компании во внешней среде как социально ответственного бизнеса. Персонал не чувствует, что корпоративная культура компании ориентирована на сохранение его физического и психического здоровья. Поэтому особое значение должно быть уделено отлаживанию коммуникативной функции корпоративных программ — информированию сотрудников о проводимой в компании деятельности по укреплению здоровья и профилактике здоровья на рабочем месте. С другой стороны, разный уровень осведомлённости и восприятия корпоративных программ по поддержке здорового образа жизни и устранению основных факторов неинфекционных хронических заболеваний может зависеть от профессиональных характеристик самих сотрудников, их условий труда, а также социально-демографических характеристик.

Восприятие сотрудниками корпоративных программ укрепления здоровья с учётом социально-демографических и профессиональных характеристик респондентов

Особое значение должно быть уделено работе с восприятием сотрудников проводимой в компании деятельности по укреплению и профилактике здоровья на рабочем месте. Несмотря на то, что в организациях, сотрудники которых приняли участие в исследовании, проводится деятельность по укреплению здоровья, значительная часть сотрудников является неосведомлённой. Разный уровень восприятия корпоративных программ ЗОЖ может зависеть от социально-демографических и профессиональных характеристик сотрудников.

Рассматривая показатель восприятия проводимой деятельности в разрезе гендерной принадлежности, можно сделать вывод о том, что мужчины и женщины в целом одинаково воспринимают проводимую в компании деятельность по укреплению здоровья сотрудников (Рисунок 10). Примерно в равных пропорциях мужчины и женщины ответили, что ничего не слышали о проводимой деятельности (11% против 12% соответственно).



Рисунок 10. Восприятие сотрудниками корпоративных практик укрепления здоровья в разрезе гендерной принадлежности

Рассматривая разные уровни восприятия деятельности компании по укреплению здоровья сотрудников с учётом возрастных групп респондентов, стоит отметить, что в оценках есть значительные различия в отличие от анализа в разрезе гендерной принадлежности (Рисунок 11). Так, доля сотрудников, которые ничего не слышали о проводимой деятельности, значительно выше в группе самых молодых сотрудников в возрасте 18-25 лет (19% опрашиваемой когорты в данной возрастной группе). С увеличением возраста сотрудников наблюдается рост доли сотрудников, ответивших, что в компании разработана и реализуется корпоративная программа укрепления здоровья.



Рисунок 11. Восприятие сотрудниками корпоративных практик укрепления здоровья в разрезе возрастных групп

На Рисунке 12 представлены разные уровни восприятия деятельности компании по укреплению здоровья сотрудников в разрезе типов занятости. Среди работников, занятых в торговом зале, и работников с разъездным характером трудовой деятельности зафиксированы большие доли респондентов, ответивших, что они ничего не слышали о проводимой в

компании деятельности по укреплению здоровья сотрудников (19% и 18% соответственно). Среди упомянутых категорий работников также отмечаются большие доли респондентов, считающих, что в компании деятельность по укреплению здоровья не проводится (10% и 11% соответственно). В связи с этим особое значение имеет влияние отраслевого фактора (Рисунок 13).



Рисунок 12. Восприятие сотрудниками корпоративных программ укрепления здоровья в разрезе типов занятости

Наименьшая доля сотрудников, ответивших, что они ничего не слышали о проводимой в компании деятельности, зафиксирована в отрасли фармацевтики — 3%. Наибольшие доли неправильного восприятия («ничего об этом не слышал / слышала») наблюдаются в отраслях энергетики и легкой и пищевой промышленности / потребительских товаров (18% и 19% соответственно). Среди работников фармацевтической отрасли также отмечается самый высокий процент сотрудников, ответивших, что в компании разработана и реализуется корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте (53% от когорты по данной отрасли).

Уровень вовлечённости сотрудников в мероприятия корпоративных программ по укреплению здоровья и профилактике неинфекционных хронических заболеваний на рабочем месте

На основе полученных данных можно сделать вывод о высоком уровне вовлечённости сотрудников в корпоративные практики по укреплению здоровья на рабочем месте — 70% опрошенных (2 882 человека) участвуют в некоторых или во всех мероприятиях (Рисунок 14). Весьма оптимистично, что 23% опрошенных (950 респондентов) высказали желание принять участие в таких мероприятиях в будущем. И только 7% (302 человека) категорично не хотят принимать участие в мероприятиях, направленных на укрепление и профилактику на рабочем месте.

Одним из инструментов повышения уровня вовлечённости сотрудников в проводимые мероприятия является наличие в руководстве компании управления / сектора, ответственного за реализацию корпоративных программ по 30Ж, а также своевременное и достоверное информирование с их стороны о реализации корпоративных программ по укреплению

здоровья на рабочем месте. Стоит отметить, что практически все опрошенные в той или иной степени следят за информацией. Лишь 2% сотрудников не проявляют интерес к информации о мероприятиях по укреплению здоровья.

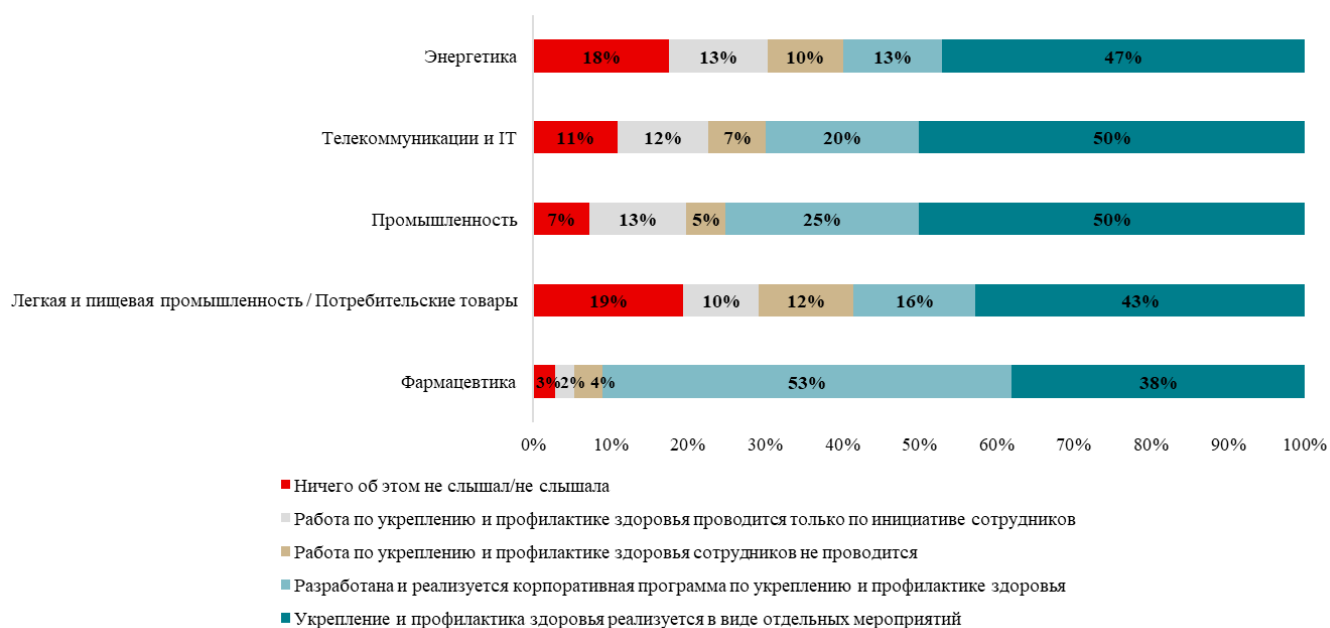


Рисунок 13. Восприятие сотрудниками корпоративных практик укрепления здоровья в разрезе отраслевой принадлежности компании



Рисунок 14. Вовлечённость респондентов в мероприятия корпоративных программ по укреплению здоровья и профилактике неинфекционных хронических заболеваний на рабочем месте

Основные каналы коммуникации представлены на Рисунке 15. Чаще всего сотрудники компании получают информацию о мероприятиях через почтовые рассылки — 70% опрошенных выбрали этот вариант ответа. 67% респондентов отметили, что читают публикации на корпоративных информационных ресурсах.



Рисунок 15. Основные коммуникационные каналы по корпоративным программам укрепления здоровья на рабочем месте

В Таблице 2 представлена информация о коммуникационных инструментах по отраслям деятельности компаний. В компаниях фармацевтической отрасли для распространения информации о мероприятиях преимущественно используются почтовые рассылки и корпоративные информационные ресурсы. В организациях лёгкой и пищевой промышленности / потребительских товаров и телекоммуникаций наряду с почтой и корпоративными ресурсами активно применяется практика привлечения руководителей подразделений к распространению информации о мероприятиях по профилактике и укреплению здоровья на рабочем месте. Сотрудники энергетической отрасли чаще работников других отраслей получают информацию от руководителей подразделений.

Таблица 2. Оценка частоты восприятия информации через разные коммуникации в разрезе отраслей⁷

Инструмент коммуникации	Фармацевтика	Легкая и пищевая промышленность / Потребительские товары	Промышленность	Телекоммуникации и ИТ	Энергетика	Итого по инструменту
Получаю регулярные почтовые рассылки	77%	72%	68%	70%	42%	70%
Читаю публикации на действующих корпоративных информационных ресурсах	51%	59%	70%	80%	42%	67%
Через информацию от руководителей подразделений	11%	27%	44%	22%	70%	31%
На встречах / совещаниях	14%	17%	32%	15%	18%	21%
Через материалы отдельного информационного ресурса	8%	10%	17%	11%	12%	13%

⁷ Зелёным цветом выделены ячейки со значениями от 60% до 100% — высокая частота применения; Жёлтым цветом — значения в диапазоне от 20% до 60% — средняя частота применения; Красным цветом — ячейки со значениями от 0% до 20% — низкая частота применения. При группировке учитывались не целые значения долей.

Значимость мероприятий по укреплению здоровья для сотрудников

Респондентам была предоставлена возможность выбрать мероприятия, которые, по их мнению, являются значимыми для укрепления здоровья сотрудников. Рейтинг мероприятий по уровню значимости представлен на Рисунке 16. По мнению респондентов, самой высокой значимостью обладают корпоративные предложения для занятий в спортклубах, санаторно-курортного лечения, профосмотров для раннего выявления заболеваний, а также вакцинации.

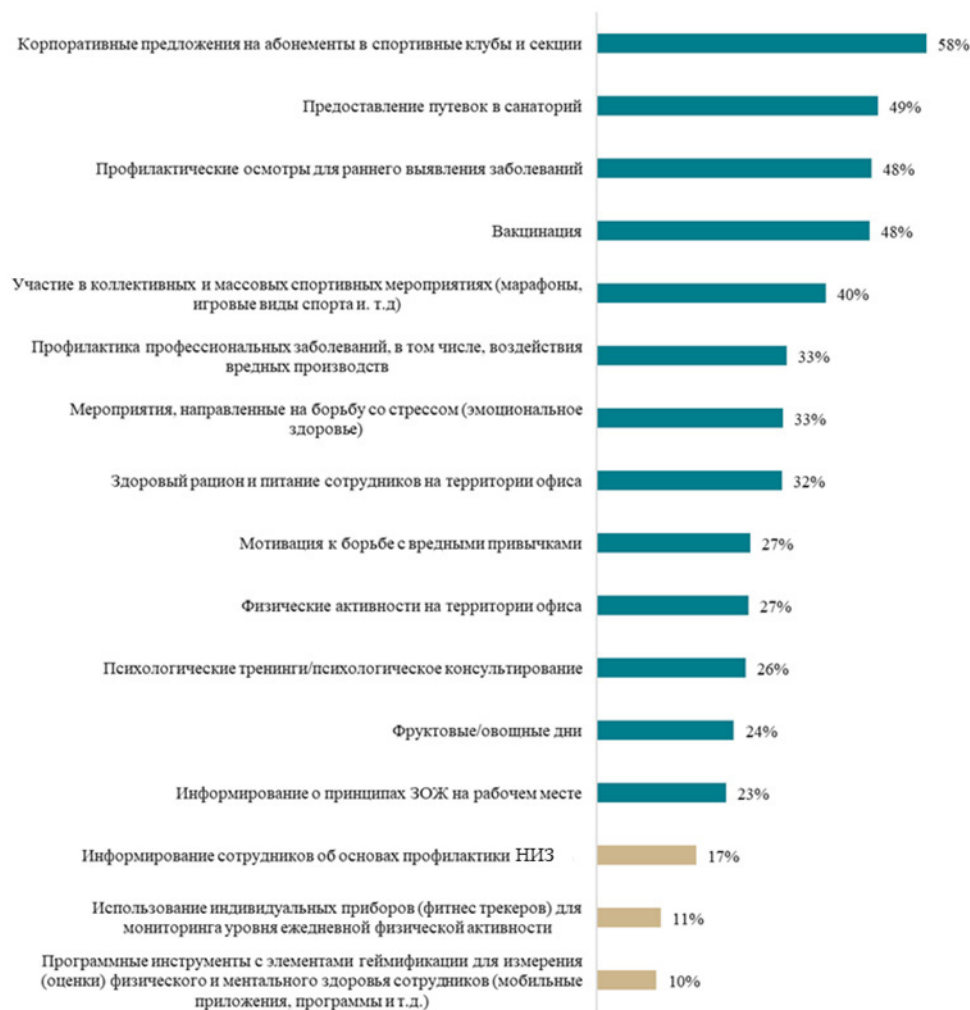


Рисунок 16. Значимость мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте

Низкой эффективностью характеризуются мероприятия, на которые указали менее 20% опрошенных:

- информирование сотрудников об основах профилактики хронических неинфекционных заболеваний;
- использование индивидуальных приборов (фитнес-трекеров) для мониторинга уровня ежедневной физической активности;
- программные инструменты с элементами геймификации для измерения (оценки) физического и ментального здоровья сотрудников (мобильные приложения, программы).

В Таблице 3 представлена значимость мероприятий для сотрудников в разрезе отраслевой принадлежности компаний, сотрудники которых приняли участие в опросе. В таком

разрезе данные отражают отраслевые различия в оценке значимости мероприятий сотрудниками. Так, сотрудники фармацевтической отрасли и энергетики выше оценивают значимость корпоративных предложений на абонементы в спортивные клубы и информирования сотрудников об основах профилактики НИЗ в сравнении с другими группами респондентов.

Для сотрудников компаний промышленной и энергетической отраслей высокой значимостью обладают путёвки в санатории, которые в то же самое время являются совершенно неэффективными для сотрудников, занятых в фармацевтике. Низкая эффективность фруктово-овощных дней отмечается со стороны сотрудников, работающих в отраслях промышленности и телекоммуникаций.

Таблица 3. Значимость мероприятий для сотрудников сотрудниками разных отраслей⁸

Мероприятие	Фармацевтика	Легкая и пищевая промышленность / Потребительские товары	Промышленность	Телекоммуникации и IT	Энергетика	Итого по мероприятию
Корпоративные предложения на абонементы в спортивные клубы и секции	73%	59%	55%	56%	66%	58%
Предоставление путёвок в санаторий	14%	36%	81%	31%	85%	49%
Профилактические осмотры для раннего выявления заболеваний	45%	48%	50%	46%	57%	48%
Вакцинация	34%	42%	58%	46%	47%	48%
Участие в коллективных и массовых спортивных мероприятиях (марафоны, игровые виды спорта и т. д.)	36%	30%	48%	45%	54%	40%
Профилактика профессиональных заболеваний, в том числе, воздействия вредных производств	16%	27%	50%	20%	60%	33%
Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом (эмоциональное здоровье)	44%	35%	29%	30%	42%	33%
Здоровый рацион и питание сотрудников на территории офиса	26%	39%	28%	28%	43%	32%
Мотивация к борьбе с вредными привычками	31%	23%	32%	24%	36%	27%
Физические активности на территории офиса	32%	26%	25%	30%	27%	27%
Психологические тренинги / психологическое консультирование	30%	31%	22%	22%	26%	26%
Фруктовые / овощные дни	48%	32%	16%	16%	29%	24%
Информирование о принципах ЗОЖ на рабочем месте	44%	20%	19%	27%	21%	23%
Информирование сотрудников об основах профилактики НИЗ	32%	16%	17%	17%	20%	17%
Использование индивидуальных приборов (фитнес-трекеров) для мониторинга уровня ежедневной физической активности	10%	12%	12%	9%	17%	11%
Программные инструменты с элементами геймификации для измерения (оценки) физического и ментального здоровья сотрудников (мобильные приложения, программы и т. д.)	11%	11%	11%	9%	16%	10%

Удовлетворённость сотрудников проводимыми мероприятиями

В заключительной части опроса сотрудникам был задан открытый вопрос о мероприятиях, которые, по их мнению, могли бы дополнить существующую корпоративную программу по укреплению здоровья и профилактике хронических неинфекционных заболе-

⁸ Зелёным цветом залиты ячейки со значениями от 60% до 100% — высокая эффективность мероприятия; Жёлтым выделены значения в диапазоне от 20% до 60% — средняя эффективность мероприятия; Красным залиты ячейки со значениями от 0% до 20% — низкая эффективность мероприятия. При группировке учитывались не целые значения долей.

ваний. Ответы каждого респондента были закодированы и приведены к единым формулировкам, которые отражают суть предложения сотрудника. Унифицированные комментарии были объединены в более крупные группы, которые отражены на Рисунке 17.

Наибольшее количество предложений относятся к группе спортивных мероприятий (1 248 ответов респондентов). Далее по частоте ответов следуют комментарии относительно медицины и ДМС (646 предложений), часть сотрудников выдвинули ряд предложений относительно мероприятий, направленных на правильное питание (199 человек). В группу «Стимулирование» вошли ответы респондентов, в которых были зафиксированы комментарии о введении дополнительных стимулов к участию в проводимых мероприятиях — бонусы за ведение здорового образа жизни, награды за участие в мероприятиях и так далее. В категорию «Рабочее время» были отнесены предложения сотрудников, связанные с оптимизацией рабочего времени для участия в мероприятиях. В группе «Организационные аспекты деятельности» зафиксированы комментарии респондентов в отношении улучшения системы информирования сотрудников, уважительного и гуманного отношения к сотрудникам и другие.

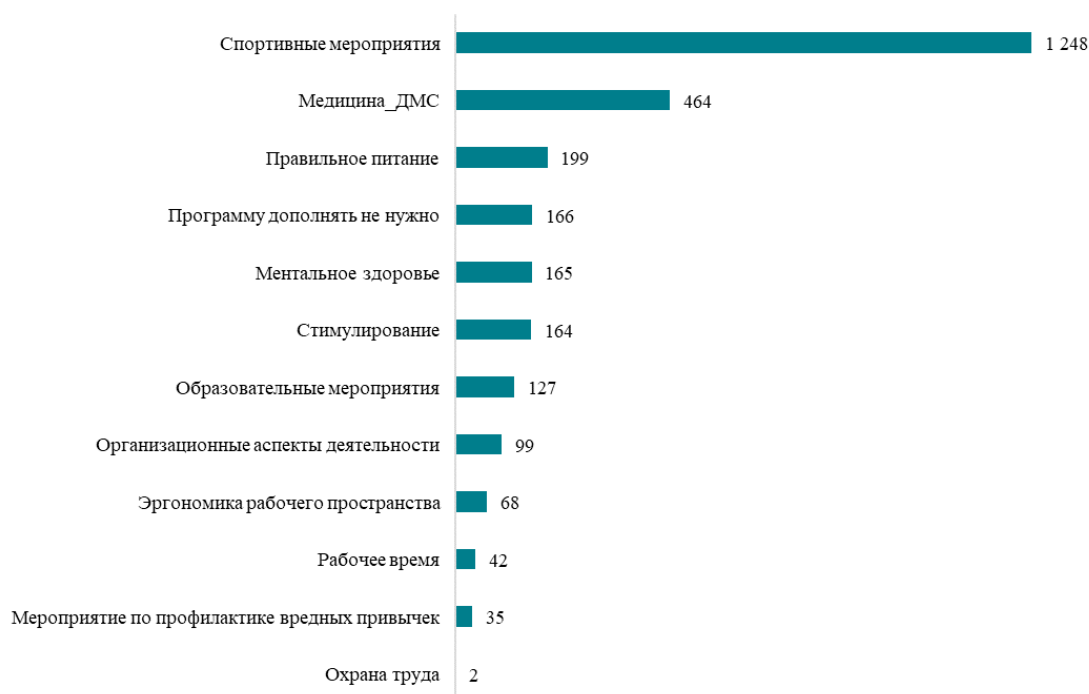


Рисунок 17. Пожелания сотрудников относительно деятельности компании по укреплению здоровья на рабочем месте

В Таблице 4 представлено процентное соотношение категорий открытых ответов респондентов от числа отвечавших на вопрос сотрудников по отраслям деятельности.

Межотраслевой анализ показал, что сотрудники, занятые в отрасли энергетики, менее удовлетворены мероприятиями в области медицины (ДМС) и правильного питания в сравнении с другими группами респондентов. Сотрудники, занятые в отрасли лёгкой и пищевой промышленности, чаще других категорий опрошенных высказывались о необходимости дополнения мероприятий, направленных на психическое здоровье.

Таблица 4. Предложения сотрудников по дополнению существующих в компаниях корпоративных практик по укреплению здоровья в разрезе отраслей⁹

Группа мероприятий	Фармацевтика	Легкая и пищевая промышленность / Потребительские товары	Промышленность	Телекоммуникации и ИТ	Энергетика	Итого по группе
Спортивные мероприятия	47%	51%	50%	57%	32%	51%
Медицина ДМС	18%	24%	13%	22%	36%	19%
Правильное питание	6%	9%	6%	10%	21%	8%
Программу дополнять не нужно	13%	4%	9%	6%	0%	7%
Ментальное здоровье	9%	11%	5%	3%	4%	7%
Стимулирование	4%	4%	9%	7%	7%	7%
Образовательные мероприятия	5%	6%	6%	3%	4%	5%
Организационные аспекты деятельности	4%	5%	5%	2%	0%	4%
Эргономика рабочего пространства	2%	4%	2%	3%	0%	3%
Рабочее время	3%	2%	2%	0%	4%	2%
Мероприятия по профилактике вредных привычек	1%	2%	1%	1%	0%	1%
Охрана труда	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Заключение

Исследование показало, что работники предприятий заинтересованы в сохранении здоровья. Несмотря на то, что имеются выраженные отраслевые различия в предпочтениях при оценке корпоративных программ поддержания здоровья, работники предприятий всех отраслей высоко оценивают спортивные мероприятия и обеспечение программами ДМС, и в меньшей степени удовлетворены образовательными, просветительскими мероприятиями, мероприятиями по профилактике вредных привычек и травматизма. Тем не менее, при низком уровне удовлетворённости ими, они не заинтересованы в них и не предлагают усилить существующие в компаниях корпоративные практики по укреплению здоровья образовательными и просветительскими мероприятиями. Это может свидетельствовать о недостаточном пока уровне подготовки и проведения таких мероприятий.

Осведомленность и представления сотрудников о корпоративных программах поддержания здоровья на рабочем месте, как части корпоративной культуры компании, зависят от их социально-демографических и профессиональных характеристик, а также уровня воздействия на них факторов риска. Результаты исследования могут помочь понять взаимосвязь между корпоративной культурой здоровья и участием сотрудников в оздоровительных программах компании, а также дать представление об изменениях, необходимых при проектировании и организации корпоративных оздоровительных программ, чтобы повысить их востребованность.

⁹ Содержательные ответы дали 2 425 сотрудников. Зелёным цветом выделены ячейки со значениями от 0% до 10% — высокий уровень удовлетворённости мероприятиями; Жёлтым цветом — значения в диапазоне от 20% до 30% — средний уровень удовлетворённости мероприятиями; Красным цветом — ячейки со значениями от 30% до 100% — низкий уровень удовлетворённости мероприятиями. При группировке учитывались нецелые значения долей.

Желаемый результат такой реализации корпоративных программ здорового образа жизни — это изменение индивидуального поведения работников, связанного со здоровьем, которое приведёт к улучшению самочувствия сотрудников. Хорошее самочувствие сотрудников может потенциально снизить количество больничных и уменьшить расходы на здравоохранение для работодателя.

Литература

- Вовна, О. С., Климов, А. А. (2016). Лидерское поведение руководителя, ориентированное на развитие подчинённых: различия на организационных уровнях. *Организационная психология*, 6(2), 89–104.
- Засимова, Л. С., Хоркина, Н. А., Калинин, А. М. (2014). Роль государства в развитии программ укрепления здоровья на рабочем месте. *Вопросы государственного и муниципального управления*, 4, 69–94.
- Ковалев, С., Яшина, Е., Ушаков, И., Турзин, П., Лукичев, К. (2020). Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья работников в Российской Федерации. *Экология человека*, 10, 31–37.
- Леонова, А. Б. (ред.) (2019). *Организационная психология: Учебник*. М.: НИЦ Инфра-М.
- Липатов, С. А. (1997). Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 4, 55–65.
- Фламгольц, Э., Рэнделл, И. (2021). *Корпоративная культура. Решающий стратегический актив предприятия*. Ленанд.
- Чубарова, Т. В. (2018). Здоровье работающих как сфера взаимодействия современного государства и работодателей. *Форсайт «Россия»: новое индустриальное общество. Перезагрузка: сб. докл. Санкт-Петерб. межд. эконом. конгр. (под общ. ред. С. Д. Бодрунова), Т. 2 (577-587)*. СПб.: ИНИР им. С. Ю. Витте.
- Штроо, В. А. (2016). Человекоцентрированный подход и практика управления персоналом в российских организациях. *Организационная психология*, 6(3), 91–104.
- Berry, L., Mirabito, A. M., Baun, W. B. (2010). What's the hard return on employee wellness programs? *Harvard business review. December*. 104–112.
- Golden, S. D., Earp, J. L., (2012). Social ecological approaches to individuals and their contexts: Twenty years of Health Education and Behavior health promotion. *Health Education & Behavior*, 39(3) 364–372.
- Jimenez, P., Winkler, B., Dunkl, A. (2017). Creating a healthy work environment with leadership: the concept of health promoting leadership. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(17), 2430–2448.
- Kyle, M., Seegars, L., Benson, J., Blendon, R., Huckman, R., Singer, S. (2019). Toward a Corporate Culture of Health: Results of a National Survey. *The Milbank Quarterly: A Multidisciplinary Journal of Population Health and Health Policy*, 9, 97(4), 954–977.
- Martsoff, G. R., Sloan, J., Villaruel, A., Mason, D., Sullivan, C. (2018). Promoting a culture of health through cross sector collaborations. *Health Promotion Practice*, 19(5), 784–791.
- Parks, K. M., Steelman, L. A. (2008). Organizational wellness programs. A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 58–68. DOI: 10.1037/1076-8998.13.1.58.
- Patnaik, J. B., (2011). Role of work culture in improving organizational health. *Amity Journal of Applied Psychology*, 2(1), 40–48.
- Payne, J., Cluff, L., Lang, J., Koffman, D. M., Lopez, A. M. (2018). Elements of a workplace culture of health, perceived organizational support for health and lifestyle risk. *American Journal of Health Promotion*, 32(7), 1555–1567.

- Sallis, J. F., Owen, N., Fisher, E. B. (2008). Ecological models of health behavior. In K. Glanz, B. K. Rimer, K. Viswanath (Eds.). *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (465–486). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stokols, D., Pelletier, K. R., Fielding, J. E. (1996). The ecology of work and health: Research and policy directions for the promotion of employee health. *Health Education Quarterly*, 23, 137–158.
- Wipfli, H., Zacharias, K., Hundal, N., Shigematsu, L. Bahl, D., Arora, M., Bassi, S., Kumar, S. (2018). Workplace wellness programming in low and middle-income countries: a qualitative study of corporate key informants in Mexico and India. *Globalization and Health*, 14, 46 <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0362-9>

Поступила 07.03.2021



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Worksite Wellness Programs as a Part of Corporate Culture: A Research on Attitudes of Employees in Russian Companies

Olga KHOREVA

Elena TARASENKO

Ekaterina IVANOVA

HSE University, Moscow, Russian Federation

Abstract. The *purpose* of the paper is to identify the attitudes towards corporate health promotion programs in workplace as part of corporate culture of employees in companies operating in the territory of Russia, as well as to give an idea of the changes required for design and further development of corporate wellness programs to increase its relevance. *Methodology.* The article is based on a quantitative sociological study conducted in November 2019 — April 2020. The respondents in which were 5,178 full-time employees of eight Russian medium and large companies of following branches of the Russian economy: energy, industry, pharmaceuticals, light and food industries, telecommunications, and IT. All respondents had access to corporate wellness programs. *Findings.* Respondents are interested in health maintaining. Even though there are pronounced branches' differences in preferences in corporate health programs assessment, employees in companies of all branches highly appreciate sports events and voluntary health insurance programs provision. Respondents are less satisfied with educational, awareness-raising activities, measures to prevent harmful habits and injuries. However, with a low level of satisfaction, they are not interested in this part of corporate health promotion programs and do not propose to strengthen existing corporate health promotion programs with educational and educational activities. This fact may indicate an insufficient level of preparation and implementation of such events. *The value of results.* As part of the research, the authors for the first time have introduced the comparative analysis of employees' proposals to supplement the existing corporate health promotion practices in companies by branches. This analysis identifies areas for the further development of corporate health promotion programs in the workplace.

Keywords: worksite wellness programs, corporate culture, health, healthy lifestyle promotion, chronic diseases prevention, employees of Russian companies.

References

- Berry, L., Mirabito, A. M., Baun, W. B. (2010). What's the hard return on employee wellness programs? *Harvard business review*. December, 104–112.
- Chubarova, T. V. (2018). Zdorov'e rabotayushchikh kak sfera vzaimodeistviya sovremennogo gosudarstva i rabotodatelei [Workers' health as a sphere of interaction between the modern state and employers]. *Foresight "Russia": a new industrial society. Reboot: Sat. report St. Petersburg. int. economy Congr. (under the general editorship S. D. Bodrunova), T. 2.* (577–587). SPb.: INIR im. S. Yu. Vitte.

- Flamgol'ts, E., Rendl, I. (2021). *Korporativnaya kul'tura. Reshayushchii strategicheskii aktiv predpriyatiya* [Corporate culture. The decisive strategic asset of the enterprise]. Lenand.
- Golden, S. D., Earp, J. L. (2012). Social ecological approaches to individuals and their contexts: Twenty years of Health Education and Behavior health promotion. *Health Education & Behavior*, 39(3), 364–372.
- Jimenez, P., Winkler, B., Dunkl, A. (2017). Creating a healthy work environment with leadership: the concept of health promoting leadership. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(17), 2430–2448.
- Kovalev, S., Yashina, E., Ushakov, I., Turzin, P., Lukichev, K. (2020). Korporativnye programmy ukrepleniya professional'nogo zdorov'ya rabotnikov v Rossiiskoi Federatsii. Upravleniya [Corporate programs to strengthen the professional health of workers in the Russian Federation]. *Human Ecology*, 10, 31–37.
- Kyle M., Seegars L., Benson J., Blendon R., Huckman R., Singer, S. (2019). Toward a Corporate Culture of Health: Results of a National Survey. *The Milbank Quarterly: A Multidisciplinary Journal of Population Health and Health Policy*, 9; 97(4), 954–977.
- Leonova, A. B. (ed.). (2019). *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology]. M.: NITs Infra-M.
- Lipatov, S. A. (1997). Organizatsionnaya kul'tura: kontseptual'nye modeli i metody diagnostiki. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 4, 55–65.
- Martsoff, G. R., Sloan, J., Villaruel, A., Mason, D., Sullivan, C. (2018). Promoting a culture of health through cross sector collaborations. *Health Promotion Practice*, 19(5), 784–791.
- Parks, K. M., Steelman, L. A. (2008). Organizational wellness programs. A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 58–68.
- Patnaik, J. B., (2011). Role of work culture in improving organizational health. *Amity Journal of Applied Psychology*, 2(1), 40–48.
- Payne, J., Cluff, L., Lang, J., Koffman, D. M., Lopez, A. M. (2018). Elements of a workplace culture of health, perceived organizational support for health and lifestyle risk. *American Journal of Health Promotion*, 32(7), 1555–1567.
- Sallis, J. F., Owen, N., Fisher, E. B. (2008). Ecological models of health behavior. In K. Glanz, B. K. Rimer, K. Viswanath (Eds.). *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (465–486). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stokols, D., Pelletier, K. R., Fielding, J. E. (1996). The ecology of work and health: Research and policy directions for the promotion of employee health. *Health Education Quarterly*, 23, 137–158.
- Stroh, W. (2016). Chelovekotsentrirovannyi podkhod i praktika upravleniya personalom v rossiyskikh organizatsiyakh [Person-centered approach and human resource management in russian organizations]. *Organizational psychology*, 6(3), 91–104.
- Vovna, O. S., Klimov, A. A. (2016). Liderskoe povedenie rukovoditelya, orientirovannoe na razvitie podchinennykh: razlichiya na organizatsionnykh urovnyakh. *Organizational psychology*, 6(2), 89–104.
- Wipfli H., Zacharias K., Hundal, N., Shigematsu L., Bahl D., Arora, M., Bassi S., Kumar S. (2018). Workplace wellness programming in low and middle-income countries: a qualitative study of corporate key informants in Mexico and India. *Globalization and Health*, 14, 46 <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0362-9>
- Zasimova, L. S., Khorkina, N. A., Kalinin, A. M. (2014). Rol' gosudarstva v razviti programmy ukrepleniya zdorov'ya na rabochem meste [Health policy and worksite wellness programs in Russia]. *Public Administration Issues*, 4, 69–94.



Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению¹

ДЁМИН Андрей Николаевич

Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

Аннотация. *Цель.* Обсуждается проблема нестабильной, неустойчивой (precarious) занятости, масштаб которой неуклонно расширяется в разных странах мира. Статья направлена на то, чтобы определить содержание precarious занятости, выделить проблемы и подходы к их психологическому изучению. В обзоре активно используется междисциплинарное знание. *Результаты.* Проанализированы многомерные трактовки precarious занятости, которые включают не только тип занятости (нестандартная), но также условия занятости и её субъективные составляющие. Рассмотрена основная предметная область: влияние precarious занятости на здоровье и психологическое благополучие человека. Зафиксирован переход от изучения precarious занятости к изучению карьер в условиях precarious занятости, раскрываются понятия «сложность карьеры», «прерывистая карьерная траектория», «напряжённость занятости». Обосновывается необходимость анализа социальных контекстов precarious занятости. *Выводы.* Анализ литературы позволил выделить направления эволюции представлений о precarious занятости и способах её изучения: переход от одномерных к многомерным моделям; переход от ситуативного к биографическому масштабу при изучении влияния precarious занятости на здоровье и психологическое благополучие; в целом precarious занятость оказывает негативное влияние на здоровье и психологическое благополучие человека, но это влияние нельзя назвать устойчивым и однозначным. Обозначена необходимость разработки определения и концепции precarious занятости, в которых более полно представлены её психологические составляющие. Прогресс в этом направлении позволит учесть взаимодействие между явной и латентной precariousностью при разработке комплексных психодиагностических инструментов. Делается вывод о необходимости изучения психологических предпосылок и механизмов адаптации к нестабильным формам занятости. *Ценность результатов.* В отечественной науке психология precarious занятости изучена явно недостаточно. Обзор будет способствовать развитию организационной психологии и психологии рынка труда, а также повышению значимости психологических исследований занятости в России, особенно в условиях глобальной угрозы COVID-19, которая стремительно трансформирует трудовые отношения.

Ключевые слова: социальная нестабильность, precarious занятость, нестандартная занятость, ненадёжность работы, здоровье, психологическое благополучие, карьера.

¹ Статья опубликована при поддержке Программы НИУ ВШЭ «Университетское партнёрство».

Введение

Понятие «прекарная занятость» (от англ. *precarious* — нестабильный, неустойчивый) используется последние десятилетия представителями разных наук для обозначения такой трудовой занятости, которая содержит в себе угрозы ухудшения стандартов трудовой жизни, социальной интеграции, психологического благополучия человека в сфере труда и жизни в целом. Это — многообразное по своим формам и следствиям количественно растущее явление во многих странах, в том числе России. Его ассоциируют с «плохой работой» (*bad job*), экономически и социально неадекватной занятостью (*underemployment*), например, низкооплачиваемой или несоответствующей полученному образованию, другими нестандартными и гибкими формами занятости (в семантическое поле понятия попадают такие термины, используемые в литературе, как хрупкая, рискованная, сомнительная, непредсказуемая, уязвимая, токсичная).

Распространение прекарной занятости обусловлено комплексом социально-экономических и технологических факторов, обеспечивших на рубеже 1970—1980-х гг. переход к глобализации, постиндустриальной модели развития, неолиберальной экономической политике, ведущих к общей нестабильности, ускорению процессов в разных сферах жизнедеятельности человека, в том числе на рынке труда. Приоритетом работодателей стало снижение издержек производства за счёт уменьшения ограничений при найме и увольнении работников, ослабления их защиты со стороны государства и профсоюзов, гибкой оплаты труда.

В целом мы являемся свидетелями и участниками перехода от модели стандартизированной занятости к модели индивидуализированной занятости. Первая модель означает наличие постоянного контракта, заключённого с помощью коллективного договора, полную трудовую нагрузку в течение дня, недели, месяца, года, жизни. Вторая модель означает отказ от гарантий в обеспечении работой, резкое увеличение доли нестандартных форм занятости (частичной, временной, самозанятости и др.), нестабильность трудовых доходов, изменение тарифно-квалификационных требований и условий труда (как следствие растущей диверсификации и гибкости производства) (Хижный, 1999).

Произошёл переход от периодической массовой безработицы к безработице как устойчивому компоненту социальной структуры и вхождению её в индивидуальный жизненный опыт большого числа людей. Соответственно вырос уровень ненадёжности работ, и прав оказался английский исследователь Б. Бёрчелл, который прогнозировал в начале 1990-х гг., что тема ненадёжности имеет основания выделиться из психологии безработицы в самостоятельную область исследований (Burchell, 1994). На рубеже 1990—2000-х гг. прекарная занятость становится актуальным предметом научных и общественных дискуссий с привлечением специалистов из разных отраслей знания, а после проведения в 2016 г. общеевропейского исследования «Снижение прекарной занятости в Европе через социальный диалог» соответствующее понятие можно окончательно считать общепринятым аналитическим инструментом (Betti, 2018). К настоящему времени сформировались исследовательские группы в Бельгии и Нидерландах, Великобритании, Германии, Испании, Канаде, Швеции и других странах, реализующие собственные научные программы в данной области.

Изучение прекарной занятости помогает раскрытию категорий «стабильность» и «нестабильность», имеющих принципиальное значение для современной психологии. По мнению Г. М. Андреевой, их непризнание порождает опасность оказаться разоружённым перед лицом глобальных общественных трансформаций (Андреева, 2000). Сфера занятости — отличная

площадка для анализа механизмов возникновения социальной нестабильности и её влияния на здоровье, сознание, поведение людей в организациях и на рынке труда.

В отечественной науке затрагиваются отдельные психологические аспекты precarious занятости (Дёмин, Петрова, 2010; Дёмин и др., 2018; Дружилов, 2015; Журавлев, Купрейченко, 2009; Коропец, 2019; Пеша, 1918; Сизова, Леонова, Хензе, 2017; Смирнова, 2016; 2018; 2019; Тощенко, 2018; Чуйкова, Сотникова, 2016; Kozhina, Vinokurov, 2020), но в целом психология precarious занятости изучена явно недостаточно. Психологическая линия в исследованиях уступает социологии и экономике, будучи при этом очень незначительной с точки зрения количества публикаций. Для сравнения: в странах Европейского союза в период с 2000 г. по 2016 г. было проведено почти 3000 исследований различных форм нестандартной занятости в связи с удовлетворённостью работой и психологическим здоровьем (Huenefeld, Gerstenberg, Hueffmeier, 2020).

Цель статьи: определить содержание precarious занятости, выделить основные проблемы и подходы к их психологическому изучению. Статья включает три раздела: в первом разделе рассматривается проблема признаков precarious занятости и теоретические подходы к её изучению; во втором — влияние precarious занятости на здоровье и психологическое благополучие человека; в третьем — проблема социальных контекстов при изучении precarious занятости. В заключении выделяются направления эволюции представлений о precarious занятости, обсуждаются вопрос её определения и перспективы дальнейших исследований.

Характерной особенностью обзора является активное использование междисциплинарного знания. Оно полезно для понимания детерминации психологических составляющих precarious занятости, факторов структурирования нестабильных карьер на современном рынке труда, которые, конечно же, не ограничиваются психологическими переменными. Содержание изучаемой темы невозможно раскрыть без обращения к работам экономистов, социологов, специалистов в области социальной медицины, менеджмента, организационного развития, которые содержат богатый материал, эвристичные понятия и модели.

Признаки precariousности. Теоретические подходы к изучению precarious занятости

Нередко precarious занятость сужают до разных видов временных работ, которые наиболее сильно ассоциируются с нестабильностью, неустойчивостью; особенно часто это происходило в 1990-е и 2000-е гг. Кроме того, происходит отождествление precarious и нестандартной занятости, к которой относятся неполная занятость, временная работа, контракты с фиксированной датой окончания работ, заёмный труд (работа через агентства временной занятости), сезонная занятость, контракты без указания минимального количества рабочих часов в неделю, проектная занятость, случайные и краткосрочные работы «по вызову», самозанятость (в том числе, в качестве гиг-работников², получающих заказы и взаимодействующих с клиентами через интернет-платформы), множественная, неформальная занятость и другие формы трудовой занятости.

² **Гиг-работник** (от англ. *gig worker* — независимый исполнитель) — обобщённое название относительно новых форм трудовой занятости, например: работник онлайн-платформы, сотрудники контрактной фирмы, рабочий «по вызову», временный рабочий, фрилансер, работник по краткосрочному контракту, без официального трудового договора. Такой формат взаимоотношений между работником и работодателем, в основе которого лежит работа вне штата или работа по краткосрочным контрактам получил в средствах массовой информации название **гиг-экономика**. Сам термин «гиг-экономика» (*gig-economy*) впервые использовала редактор New Yorker Тина Браун в 2009 г., обратив внимание на то, что с ростом цифровизации многие работники интеллектуального труда стали охотиться за короткими проектами, которые позволили бы им самим устанавливать рабочие часы. *Прим. ред.*

Эти позиции интегрирует и расширяет многомерный подход. Он учитывает, во-первых, не только тип, но также условия занятости; во-вторых — желательность или нежелательность, вынужденность видов и условий занятости, то есть вводит субъективное измерение в понятие «прекарность». На правомерность включения субъективных составляющих обращают внимание не только психологи, что естественно, но и социологи, экономисты, демографы, специалисты в области социальной эпидемиологии (Стэндинг, 2014; Benach et al., 2014; Green, Felstead, Burchell, 2000; Lewchuk, 2017; Lewchuk, Clarke, de Wolff, 2008; Van Aerden et al., 2015). Ещё в конце 1980-х гг. Дж. Роджерс и Дж. Роджерс выделили четыре признака прекарности в занятости:

- темпоральный (неопределённость относительно непрерывности занятости);
- организационный (отсутствие контроля со стороны работников за условиями труда, рабочим временем, интенсивностью работы, оплатой, здоровьем, безопасностью);
- экономический (недостаточная оплата труда или медленный рост зарплаты);
- социальный (отсутствие правовой или профсоюзной защиты от несправедливого увольнения, дискриминации и неприемлемых трудовых практик, отсутствие доступа к пособиям по социальному обеспечению, медицинскому и социальному страхованию, например, от несчастных случаев, безработицы) (Rodgers, Rodgers, 1989).

Данный подход позволяет дифференцированно подходить к позиции человека на рынке труда, демонстрируя, что риск развития прекарности определяется не только временным характером занятости. Он оказался отправной точкой для многих авторов, в одних случаях с существенными добавлениями, в других — с небольшими изменениями. Через четверть века его, по сути повторили, указав на сочетание трёх показателей: краткосрочность (занятость в рамках срочных контрактов или через агентства временной занятости); дефицит прав (например, на пособие по безработице); финансовая уязвимость в силу отсутствия или недостатка других средств существования (накопления, доход других членов домохозяйств) (Olsthoorn, 2014).

Канадские авторы удвоили количество критериев прекарности, добавив к выделенным Дж. Роджерсом и Дж. Роджерс следующие: обусловленный трудовой ролью статус в организации, его престижность в глазах сверстников, коллег и других социальных групп; качество и объём поддержки на работе со стороны руководства и коллег; вероятность воздействия вредных для здоровья факторов (физических, биологических, химических, радиоактивных и др.); возможность обучения и карьерного роста (включает в себя специальную подготовку для выполнения обычных трудовых обязанностей, обучение по охране труда и технике безопасности, доступ к обучению, которое помогает развить навыки, улучшающие перспективы трудоустройства в других местах, наличие возможностей для продвижения по служебной лестнице как внутри организации, так и на рынке труда в целом) (Tompa et al., 2007).

Исследователи распространяют предложенные критерии на всех работников, включая работников с полной постоянной занятостью. Оказалось, что значительная их часть испытывает на канадском рынке труда недостаточность заработка и пособий, отсутствие контроля над рабочим графиком (значительное количество неоплачиваемых сверхурочных часов), плохие возможности карьерного роста (недоступность более высоких должностей и заработной платы), отсутствие правовой и профсоюзной защиты (Tompa et al., 2007). Как показало исследование К. Ван Арден с коллегами, статус занятости многих работников организаций и учреждений в реальности является комбинацией различных аспектов прекарности; последние формируют качество занятости, которое дополняет содержание выполняемых работ и традиционные физические, биохимические и психосоциальные условия труда (Van Aerden et al., 2015).

В работах испанских авторов упоминаются следующие признаки precarious занятости: временность (ограниченная длительность контракта); заработная плата (низкая или недостаточная, содержащая в себе риск экономической депривации); несправедливость при обсуждении условий труда; уязвимость (беззащитность перед давлением со стороны работодателя, перед неприемлемыми методами работы); ограниченные социальные права (на работу и социальные пособия); неспособность осуществлять трудовые права (например, бессилие при осуществлении прав на отпуск, посещение врача) (Benach et al., 2014). Учёным удалось операционализировать свой подход и предложить инструмент для измерения precariousности — *Employment Precariousness Scale (EPRES)*, который находит применение и в других странах; он включает как объективно фиксируемые позиции человека на рынке труда и в организации, так и отношение к ним самого работника (Jonsson et al., 2019; Vives et al., 2010). На сегодняшний день это один из немногих психометрически обоснованных инструментов многомерного измерения степени precariousности занятости.

Ещё один инструмент — *Employment Precarity Index (EPI)* — предложен канадским исследователем У. Левчуком и направлен на измерение стабильности и надёжности собственно занятости, дохода, графиков работы, социальных прав, взятых как в текущих, так и в ожидаемых состояниях (Lewchuk, 2017). С его точки зрения, свести precariousность только к длительности занятости будет неоправданным упрощением; в реальности всё больше работ становятся нестабильными без превращения во временные работы. Автор представил интересные результаты, полученные на больших выборках, согласно которым 22,5% работников, считающих себя полностью занятыми (по контракту), оценивают конкретные аспекты своей занятости как precariousные. Не менее интересен другой результат: только 60% временных работников попадают, согласно EPI, в категорию precariousных. При изучении precariousной занятости чаще других используются следующие теоретические подходы.

Концепции сегментации рынка труда

Концепции сегментации рынка труда (Atkinson, 1984; Burchell, 1992; Kalleberg, 2003). Предполагается, что рынок труда делится на первичный и вторичный, на основных и периферийных работников. Занятость последних — временная, неполная, эпизодическая и так далее. Работодатели предлагают высококачественную работу, включая возможности обучения, гарантии занятости и соответствующую заработную плату, чтобы удерживать основных работников (так называемое ядро). На периферийных работников это распространяется в меньшей степени (или вообще не распространяется). Отсутствие инвестиций приводит к неблагоприятным условиям труда (низкая контролируемость работы, слабая социальная поддержка, высокая неопределённость) и, соответственно, к стрессу и ухудшению здоровья. Концепции сегментации позволяют дифференцировать работу на хорошую, «прекрасную», с одной стороны, и плохую, «паршивую» — с другой (Goos, Manning, 2007; Kalleberg, 2011), и нередко приводят к построению континуумов статусов занятости. Например, на одном полюсе континуума располагается стандартная полная занятость с защищённым контрактом и социальными гарантиями, а на другом — занятость с высокой степенью нестабильности и неопределённости в различных своих аспектах (Benach, Muntaner, 2007). Другие авторы берут в качестве отправной точки безработицу и соотносят её в рамках континуума с экономически неадекватными формами занятости: вынужденной неполной, с низкой заработной платой, не позволяющей реализовать квалификацию; указывается, что эти формы часто воспринимаются людьми как хронический стрессор (Dooley, 2003; Friedland, Price, 2003). Третьи оперируют конструкцией «ядро — периферия» при анализе внутриорганизационных отношений, либо прямо заимствуя её из работ экономистов и социологов (Aronsson,

Gustafsson, Dallner, 2002; Benach et al., 2014), либо психологически переработав её. Например, принадлежность к ядру означает, что работник занимает ключевую позицию и является «опорой» организации. Психологическими характеристиками этой позиции являются более высокая критичность, чувство незаменимости, вездесущность и оперативность, более высокая осмысленность и эмоциональная приверженность работников (Jiang, Tripp, Probst, 2017).

Модели стресса

Другой теоретический подход к прекарной занятости — разнообразные модели стресса, среди которых чаще других используются модели баланса «требования / контроль» (Karasek Jr., 1979), «усилия / вознаграждения» (Siegrist, 1996), а также концепции субъективной ненадёжности работы (Ashford, Lee, Bobko, 1989; Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, 2010; Sverke, Hellgren, 2002). Согласно первой модели, для работников с прекарной занятостью требования, предъявляемые к ним, нередко превышают контроль за способами, условиями, результатами труда, осуществляемый с их стороны, и это приводит к неудовлетворённости трудом и стрессу. Кроме того, сама по себе низкая контролируемость труда, особенно при принятии решений, является источником стресса. Согласно второй модели, усилия, прикладываемые работниками с прекарной занятостью, могут не получать адекватного вознаграждения, в том числе при сопоставлении с постоянными работниками (представителями ядра).

Согласно концепциям субъективной ненадёжности работы, которые применяются очень широко, ожидание потери работы или существенных изменений важных аспектов занятости (оплата, интенсивность труда и тому подобные) признаётся сильным или хроническим стрессором, влияющим на психологическое благополучие, сон, здоровье, продуктивность. Соответствующие переживания тем сильнее, чем неопределённее занятость, но возможны и другие сочетания. Высокая релевантность этого понятия проблеме прекарности связана с его происхождением: в конце 1970х гг. Л. Гринхалг и З. Розенблатт консультировали реорганизацию государственной психиатрической больницы в Нью-Йорке и столкнулись с высоким страхом и переживанием беспомощности по поводу своей будущей работы среди сотрудников больницы (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; 2010). С тех пор понятие прошло содержательную дифференциацию, сформировался комплекс дополняющих друг друга родственных понятий: ненадёжность восстановления занятости (Green, Felstead, Burchell, 2000); количественная и качественная, аффективная и когнитивная ненадёжность (Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999), ненадёжность статуса (Gallie et al., 2017). Ненадёжность работы является психологическим эквивалентом первого признака прекарной занятости — временности и опосредует взаимодействие вида занятости с его психологическими и социальными эффектами.

Теория психологического контракта

Ещё один подход — теории социального обмена, в особенности, теория психологического контракта. Соответствующее понятие означает обмен ожиданиями между работником и работодателем; в рамках психологического контракта работник исходит из того, что его вклад в организацию, обязывает эту организацию к взаимности (Rousseau, 1989), например, гарантировать работу, не допускать дискриминацию, предоставить возможности для обучения и личностного развития. Нарушение психологического контракта, то есть неподтверждение ожиданий, а для лиц с прекарной занятостью это, вполне вероятно, может привести к стрессовым ситуациям и долгосрочным неблагоприятным последствиям для здоровья.

Модели жизненного пути

Используются и другие концепции, имеющие многообещающую перспективу, в частности, модели жизненного пути, оперирующие накопленными, кумулятивными эффектами взаимодействия личности и среды (Dannefer, 2003) и модели так называемых новых карьер

(изменчивых, безбарьерных), уделяющих большое внимание физической и психологической мобильности на рынке труда, значению социальных связей и внутренних критериев карьерной успешности (Briscoe, Hall, 2006).

В конкретных исследованиях перечисленные подходы пересекаются и комбинируются.

Резюме

В настоящее время к признакам прекарной занятости относят не только временный характер работы, но также нестабильность и незащищённость в финансово-экономическом, организационном, правовом и других аспектах работы. Их уточнение и операционализация — одна из главных задач исследователей. Многомерные подходы позволяют сформулировать важный вывод: некоторые «стандартные» работники могут иметь прекарную (нестабильную, неустойчивую, содержащую риски) занятость, а некоторые «нестандартные» работники могут её не иметь. В развитие данного вывода можно предположить, что существует явная и латентная прекарность в занятости. Это отсылает нас к известной концепции М. Яходо о явных и латентных функциях трудовой занятости (Jahoda, 1981; 1982), в последние годы вновь привлекающей к себе внимание (Дёмин, 2007; Чуйкова, 2020; Selenko, Batinic, 2013; Van der Elst et al., 2016), и даёт возможность широкого применения психологических понятий. Упоминавшиеся выше беспомощность, незащищённость, бессилие, прогнозирование неустойчивости ключевых аспектов занятости уже используются учёными. В междисциплинарной перспективе привлечение психологических показателей для оценки статусов занятости — важный методологический ход.

Прекарная занятость, здоровье и психологическое благополучие

Влияние на здоровье и психологическое благополучие человека — основная предметная область психологии прекарной занятости. В силу изобилия исследований мы остановимся на ограниченном количестве работ, но при соблюдении условий: наличие чёткой теоретической позиции, способов упорядочивания и обобщения феноменов, связанных с нестабильной занятостью; проведение эмпирических исследований на репрезентативных выборках. Будет уделено внимание организационно-методическим аспектам исследований, чтобы проиллюстрировать сложившиеся традиции и подходы. При отборе статей мы старались учесть эволюцию предметной области и приоритетов внутри неё за последние 20 лет.

В исследовании Г. Аронссона, К. Густафссона и М. Даллнер на национальной выборке ($N = 2767$) изучались пять групп работников, занятых на временной основе на шведском рынке труда: замещающие лица без постоянной должности (чаще всего в сфере ухода и социального обеспечения); лица, работающие на испытательном сроке; сезонные рабочие; лица, занятые в проектах; работники, приглашаемые на краткосрочные или экстренные работы «по вызову». Общая гипотеза заключалась в том, что временная занятость отличается от постоянной в плане контроля над своей трудовой жизнью, поэтому названные группы сравнивались между собой и с постоянными работниками, занятыми полный рабочий день, с точки зрения их влияния на принятие решений, возможности внутрипроизводственного обучения и личностного развития, поддержки со стороны начальства и коллег по работе, проявлений усталости, подавленности, бессоницы, физических болей (Aronsson, Gustafsson, Dallner, 2002).

Исследование имеет несколько оснований. Во-первых, оно опирается на теорию риска У. Бека, согласно которой риски в современном обществе распределяются неравномерно (Бек, 2000). Во-вторых — на управленческие концепции бережливого производства и гибкой фирмы (Atkinson, 1984), которые обосновывают распределение рисков на внутриорганиза-

ционном уровне; это проявляется, в частности, в увеличении числа работников с гибкой, ограниченной во времени занятостью. В-третьих — на идею, что контроль за условиями труда ограничивает риски и неопределённость, обеспечивает предсказуемость и уменьшает ожидание отрицательных результатов.

Авторы предложили обобщить полученные результаты в рамках структуры «ядро (постоянные работники) — периферия (временные работники)». Данная структура отражает разную степень неопределённости входящих в неё статусов внутрифирменной занятости. Тем самым авторы получили возможность, во-первых, соотнести аспекты условий занятости и здоровья в разных группах работников, во-вторых — показать влияние неопределённости на человека. Гипотеза в основном подтвердилась, причём в большей степени в аспекте контроля над условиями труда: временные сотрудники имеют меньше возможностей влиять на принятие решений, меньше возможностей для обучения и развития, чем постоянные сотрудники. При этом вид занятости существенно не влияет на восприятие поддержки со стороны начальства и коллег. Если брать жалобы на здоровье, то наиболее чувствительным индикатором к виду занятости оказались усталость, вялость.

Наиболее интересный обобщающий результат связан с попыткой распределить (проранжировать) виды временной занятости относительно ядра — постоянных работников, занятых полный рабочий день в профессии, которая им нравится (это ограничение специально добавлено авторами, чтобы избежать такого аспекта прекарности, как вынужденность). Предлагается круговая диаграмма, на которой чем ближе разновидность временной занятости к ядру, тем больше её сходство с ядром по измеренным характеристикам. Ближе всего к ядру оказались, во-первых, люди, занятые в проектах (у них наибольшее влияние на принятие решений и наибольшие возможности для обучения и развития; другие авторы также обращают внимание на «благополучие» этого вида нестандартной занятости (Каллеберг, 2014)), во-вторых — те, кто работает на испытательном сроке. Далее следуют работники, нанятые для замещения временных вакансий. Внешний слой в диаграмме, максимально удалённый от ядра, составляют сезонные рабочие и люди, приглашаемые на краткосрочные работы в случае особой необходимости. Закономерно, что представители последней группы минимально вовлечены в процессы внутрипроизводственного обучения и сообщают о наименьших возможностях узнать что-то новое и личностно развиваться на работе, также они имеют маленькие возможности влиять на принятие решений. В этой группе женщин значительно больше, чем мужчин, они заняты в социальной работе, здравоохранении, розничной торговле, гостиничном и ресторанном бизнесе.

Подход Г. Аронссона, К. Густафссона и М. Даллнер предлагает способ упорядочивания видов нестандартной занятости и позволяет ставить новые вопросы, например, о дополнительных психологических признаках этих видов занятости, о мерах, с помощью которых системы социального страхования и социального обеспечения могут сгладить негативные последствия нестабильной работы. В свете более поздних публикаций (Benach et al., 2014; Tompa et al., 2007; Van Aerden et al., 2015) полученные результаты, по сути, обосновывают включение в состав признаков прекарности уровень контроля над условиями труда, социальную поддержку, возможность обучения и развития.

В другом исследовании, которое также проводилось в Швеции на базе двух медицинских учреждений ($N = 954$), сравнивались жалобы на здоровье постоянных работников, занятых полный рабочий день (стандартная занятость), с другими категориями работников: занятые неполный рабочий день на постоянной основе; имеющие срочный контракт с фиксированной датой его завершения; работники «по вызову», приглашаемые на краткосрочные или экстренные работы (Bernhard-Oettel, Sverke, De Witte, 2005). Одна из задач состояла в

проверке идеи о том, что представители стандартной и альтернативной форм занятости в своём восприятии условий работы и состоянии психологического благополучия соотносятся как ядро и периферия. Восприятие условий работы включало переживание ненадёжности работы, восприятие предъявляемых требований и контролируемости работы.

Было установлено, что уровень субъективной ненадёжности работы выше у сотрудников, работающих по срочному контракту, и людей, приглашаемых на краткосрочные работы «по вызову»; при этом у первых напряжённость, вызванная работой, была выше, чем у вторых. При сравнении альтернативных видов с полной занятостью только у работников «по вызову» были обнаружены существенные отличия во взаимосвязи ненадёжности работы с психологическим благополучием. Авторы осторожно резюмируют, что разница между ядром (работники с полной постоянной занятостью) и периферией подтверждается частично и относится прежде всего к параметру субъективной ненадёжности работы.

При критичном рассмотрении данного вывода оказывается, что структура «ядро — периферия», обсуждаемая в работе Г. Аронссона, К. Густафссона, М. Даллнер, имеет достаточные подтверждения и в обсуждаемом исследовании: работа «по вызову» по большинству показателей максимально удалена от ядра и вместе с полной постоянной занятостью образует полюсы континуума статусов занятости. В то же время исследование обращает наше внимание на несколько важных моментов. Во-первых, подтверждается необходимость тщательной классификации видов нестандартной занятости и систематического описания их специфики. Например, очевидно, что занятость неполный рабочий день на постоянной основе имеет другие качественные характеристики по сравнению с видами временной занятости. По мнению Э. Томпы и его коллег, такая занятость не является нестабильной (Tompa et al., 2007). Во-вторых, требуется учёт специфики изучаемых выборок: представители разных организаций, профессий, отраслей экономики могут существенно отличаться друг от друга. В-третьих, принципиальное значение имеет вывод о том, что воздействие альтернативных форм занятости на человека осуществляется во взаимодействии с особенностями восприятия условий занятости (степень ненадёжности работы, баланс предъявляемых требований и контролируемости условий труда). Интеграция объективных и субъективных аспектов занятости необходима, по мнению авторов, для дальнейших исследований. Это подтверждается более поздними публикациями. В частности, было продемонстрировано, что для понимания специфики разных видов временной занятости, равно как и постоянной занятости важно определить, что именно работники оценивают в качестве стрессоров (De Cuypere, Notelaers, De Witte, 2009).

Группа испанских учёных предложила теоретическую модель возможных связей между precarious занятостью, физическим и психологическим здоровьем и качеством жизни. Преследуются следующие цели: систематизировать научные данные и понять сложные связи между такой занятостью и здоровьем; способствовать дальнейшему наблюдению и тестированию гипотетических причинно-следственных связей; определить потенциальные «точки входа», через которые можно будет осуществить вмешательство для улучшения показателей здоровья и сокращения неравенства в этой сфере (Benach et al., 2014).

В рамках модели выделяются три основных канала негативного влияния precarious занятости на здоровье и качество жизни. Один канал является прямым: precarious занятость может ограничивать контроль работников над своей профессиональной и личной жизнью, что приводит к психосоциальному стрессу; она способствует нарушению психологического контракта и, как следствие, приводит к возникновению чувства несправедливости, бессилия, неконтролируемости, отсутствия возможностей в будущем, а также к формированию

барьеров для поддержания профессиональной идентичности. Все эти стрессоры оказывают неблагоприятное воздействие на здоровье и психологическое благополучие.

Два других канала являются опосредованными. С одной стороны, влияние на здоровье и качество жизни может осуществляться через плохие условия труда (включая физико-химические, эргономические, биологические, психосоциальные аспекты — дефицит поддержки со стороны начальства и коллег, повышенная интенсивность работы), которые предлагаются работникам с precarious занятостью чаще, чем постоянным основным работникам. С другой стороны, влияние может осуществляться через материальную депривацию (включая низкий доход, отсутствие пособий и страховок, низкое качество жилья и неблагоприятные районы проживания), которая, опять же, в большей степени сопровождает precarious занятость.

Следует также иметь в виду, что precarious занятость повышает риск безработицы, нетрудоспособности (из-за плохих условий труда, отсутствия обучения технике безопасности), раннего выхода на пенсию, которые, в свою очередь, способствуют абсолютной или относительной материальной и социальной депривации. Precarious занятость и безработица могут формировать неблагоприятные циклические зависимости между собой. Это важное замечание побуждает рассматривать проблему precarious занятости в контексте карьеры и жизненного пути в целом. Один из ключевых вопросов здесь: какие карьерные траектории оказывают наиболее сильное влияние на здоровье? При ответе на него появится возможность изучать накопление токсичных эффектов precarious занятости, оценивать степень их устойчивости и так далее. Авторы считают, что кумулятивная (совокупная, накопленная) уязвимость некоторых групп работников, объединяющая нестабильные формы занятости с вредными физическими и психосоциальными условиями труда, должна быть главной заботой специалистов в данной области (Benach et al., 2014).

Кумулятивные эффекты, вероятно, зависят от продолжительности и интенсивности воздействия, а также от количества факторов, воздействию которых человек подвергается. Анализ архивов долгосрочных лонгитюдов позволяет утверждать, что нестабильность карьеры является кумулятивным эффектом особенностей внутрисемейных отношений, влияющих на формирование характера ребёнка. Накопленные следствия детской раздражительности и гневливости способны сформировать образ жизни с частой сменой работ и низким профессиональным статусом (Caspi, 1996).

В добротном исследовании швейцарских авторов была предпринята попытка на практике реализовать концептуальный переход от precarious занятости к карьерам в условиях precarious занятости. Главной задачей исследования выступила оценка того, как первые двадцать лет после выхода на рынок труда связаны с показателями психологического здоровья во время этого периода или после него (Giudici, Morselli, 2019).

На большой национальной выборке ($N = 5387$) была построена эмпирическая классификация карьер с учётом типа контракта (постоянная — временная работа), статуса на рынке труда (полная — неполная занятость), количества одновременных рабочих мест (множественная занятость); также учитывались периоды безработицы, получения социальной помощи, неактивности (выход из экономически активного населения). Измерялись психическое здоровье на протяжении всей жизни (депрессия, эмоциональное выгорание), психологическое благополучие (наличие депрессивных симптомов) и самооценка здоровья. Использовалась комбинированная исследовательская стратегия, соединяющая ретроспективные ответы респондентов и лонгитюдинальный формат сбора данных.

С учётом наполненности карьеры переходами авторами было введено понятие «сложность карьеры» — это количество различных статусов занятости в течение жизни (Giudici, Morselli, 2019), которое, по сути, развивает такое же краткое определение М. Артура,

Д. Холла, Б. Лоуренса (карьера рассматривается как последовательность опытов работы в течение жизни (Arthur, Hall, Lawrence, 1989). Сложность карьеры близка понятию «психологическая напряжённость карьеры», определяемая количеством, содержанием и последовательностью индивидуальных кризисов занятости (выход на рынок труда, потеря работы, вынужденный межорганизационный переход и так далее) на протяжении жизненного пути (Дёмин и др., 2018).

Результаты исследования демонстрируют, что карьерные траектории являются предикторами психического здоровья и психологического благополучия. Особого внимания заслуживают прерывистые карьерные траектории, которые включают переходы от одних видов занятости к другим, от одних работ к другим работам и являются воплощением сложности карьеры. В данной статье прерывистые траектории характеризуются множественными и повторяющимися переходами между полной занятостью, неполной занятостью, разовыми подработками, иногда — работой в нескольких местах одновременно, периодами неактивности, безработицы и получения социальной помощи. Прерывистые траектории связаны с более выраженными депрессивными симптомами, более низким психическим здоровьем на протяжении жизни и более низкой самооценкой здоровья. Делается весьма интересное замечание о том, что безработица является признанным статусом, гарантирующим экономические и социальные права, а вот прерывистые карьерные траектории могут быть социально менее приемлемыми и это способствует дополнительному стрессу.

В другом исследовании, проведённом в Германии на репрезентативной выборке ($N = 2752$) в лонгитюдном формате, авторы также исходят из признания важности начальных периодов карьеры для её дальнейшего развёртывания, но оперируют гораздо менее протяжённым интервалом времени — шесть лет после окончания молодыми людьми учебных заведений. Одна из исходных посылок заключается в том, что особенности первого выхода на рынок труда, опыт первых форм занятости, их сочетание и последовательность влияют на психологическое благополучие и последующую карьеру. Степень ненадёжности занятости оценивалась объективно — через различные статусы занятости (полная, временная, невключённость в трудовую и учебную занятость, в том числе в качестве стажёра) и направленность переходов между ними; если респондент повторно приобретал статус обучающегося или становился самозанятым, или терял трудоспособность, он исключался из выборки. Соответственно, постоянная занятость кодировалась как низкая ненадёжность, временная занятость — как средний уровень, невключённость в трудовую и учебную занятость — как высокий уровень ненадёжности (Klug, Drobic, Brockmann, 2019).

Было выделено пять типов траекторий, которые можно проранжировать по уровню ненадёжности на протяжении шестилетнего периода: «плавный переход», при котором молодые люди начинают с постоянной занятости и сохраняют её (43% обследованных); «ступенчатая траектория» начинается с временной занятости с последующим переходом к постоянной (21%); «замедленный переход» включает многократную временную занятость с вероятным переходом к постоянной занятости к окончанию наблюдаемого периода (23); траектория «отсев» характеризуется переходом от постоянной занятости к невключённости в трудовую и учебную занятость с последующим выбором временной занятости (3%; предикторами являются миграционный бэкграунд и уход за детьми); долгосрочная невключённость в трудовую и учебную занятость, в том числе в качестве стажёра (10%; характерна для людей с низким образованием, миграционным бэкграундом, статусом материнства). Авторы установили, что ухудшение самооценки здоровья и удовлетворённости жизнью определяется долгосрочной невключённостью в трудовую и учебную занятость; траектории «замедленный переход» и «отсев» могут влиять на ухудшение удовлетворённостью жизнью.

Описанные результаты дополняют характеристики и эффекты прерывистых и сложных карьер (Giudici, Morselli, 2019; Sarti, Zella, 2016; Virtanen et al., 2005).

Ещё одно исследование, проведённое в Германии, подтверждает, что последовательность видов занятости на протяжении карьеры / жизненного пути, действительно, имеет значение для психологического благополучия. П. Шуман и Л. Кухинке, анализируя результаты ежегодного лонгитюда на репрезентативной выборке, установили, что переход от постоянных контрактов к контрактам с фиксированной датой окончания (и в том, и в другом случае учитывалась только полная занятость) связан с более высокой частотой самооценки страха и печали (эмоциональный компонент психологического благополучия). Переход в противоположном направлении приводит к более низкой частоте этих эмоций. Кроме того, было обнаружено, что удовлетворённость жизнью (когнитивный компонент благополучия) повышается только при переходе от одной постоянной работы к другой постоянной работе (Schumann, Kuchinke, 2020).

Занятость входит в состав карьеры и жизненного пути не только своими видами и формами, уже многократно описанными в литературе, но и системами повседневных действий, делающих саму трудовую занятость возможной. Речь идёт о «работах ради работы» и «работах ради воспроизводства», которые не совпадают с трудом как таковым — оплаченной работой, предполагающей достижение конкретного нормативно заданного результата. К первым относятся: поиск вакансий на рынке труда, составление и обновление резюме, налаживание и поддержание деловых связей, дополнительное обучение и самообразование, «наведение внешнего глянца»; ко вторым — планирование и контроль финансов в семье, получение консультаций, другие действия самообслуживания (Стэндинг, 2014). Часть этих работ традиционно рассматривается в качестве карьерных процессов, часть включена в современные модели безбарьерной и изменчивой карьеры (Briscoe, Hall, 2006). Вероятно, чем выше неопределённость и нестабильность занятости, тем больше времени и усилий может быть затрачено на эти и другие подобные работы, причём без гарантий адекватной экономической отдачи.

Для прояснения данного вопроса У. Левчук, М. Кларк, А. де Вольф предложили понятие «напряжённость занятости», уровень которой зависит от взаимодействия, с одной стороны, нестабильности работы, её оплаты, общего дохода, рабочего графика, с другой — усилий, потраченных на поиск работы, обучение за свой счёт, выполнение поручений, не имеющих отношения к должностным обязанностям, на устранение противоречий между требованиями разных работодателей и рабочих мест (если их два и более). Комбинация высокой нестабильности и большого количества усилий ведёт к ухудшению самооценки физического и психологического здоровья, а если усилия на выполнение действий, снижающих неопределённость, не тратятся, показатели самооценки здоровья растут (Lewchuk, Clarke, de Wolff, 2008).

Успешная реализация описанных выше усилий предполагает достаточно высокий уровень саморегуляции, готовность к риску, наличие финансовых средств и компетенций в области информационных технологий, поэтому требуется комплексное изучение данного вопроса с учётом стадии жизненного пути, принадлежности человека к той или иной социальной группе, его способности к трудоустройству. Дискуссии в этом направлении получили дополнительный толчок в связи с пандемией COVID-19, которая оказывает неоднозначные воздействия на трудовые отношения, в том числе нестандартные формы занятости, их организационные и психологические характеристики (Spurk, Straub, 2020).

Резюме

В многочисленных исследованиях показано, что precarious занятость оказывает негативное влияние на здоровье и психологическое благополучие человека. Однако такой характер влияния нельзя назвать однозначным, что, вероятно, связано с психологическими переменными (восприятие условий занятости), стадией жизненного пути, на которой находится человек, наличием-отсутствием кумулятивных эффектов негативных воздействий. В этой связи многообещающим выглядит переход к биографическому масштабу изучения precarious занятости, к использованию понятий «сложность карьеры», «прерывистая карьерная траектория», «напряжённость занятости». Безусловно, важное значение имеет анализ социальных контекстов занятости.

Социальные контексты precarious занятости

Особенностями исследований precarious занятости являются отсутствие единого понимания и определения данного явления — в работах последних лет на это указывается из раза в раз (Benach et al., 2014; Ronnblad et al., 2019; Utzet et al., 2020), а также наличие противоречивых данных о его психологических эффектах. Заслуживает внимания призыв развивать социальную психологию рынка труда, одной из приоритетных задач которой является разработка понятий, релевантных проблематике гибкой, альтернативной занятости и применимых в разных странах для сравнительных исследований (Aronsson, Gustafsson, Dallner, 2002). Отличие такой социальной психологии от традиционного изучения психосоциальных условий труда состоит в том, что главное внимание уделяется более широкому социальному контексту — отношениям занятости, которые, с одной стороны, определяют способы и каналы включения человека в хозяйственную и социальную жизнь общества, с другой — являются проекцией различных социальных контекстов (Benach et al., 2014).

В соответствии с подходами, представленными в литературе, можно выделить несколько уровней социальных контекстов. Первый уровень — организационный; на разных предприятиях могут реализовываться разные виды и условия занятости. На втором уровне признаётся, что в одних профессиях или группах профессий нестабильных видов занятости больше, чем в других. На третьем аналогичные соотношения касаются отраслей экономики. Например, в ресторанном, гостиничном бизнесе, розничной торговле и других секторах, связанных с оказанием услуг, precarious занятости больше. На четвёртом уровне фиксируются отличия между регионами (в частности, испанские авторы отдельно выделяют исследования басков и каталонцев, а немецкие контролируют переменную, обозначающую проживание респондента в западной или восточной Германии), на пятом — между странами и группами стран. Как показал опыт адаптации уже упоминавшегося испанского опросника (*Employment Precariousness Scale*), диагностирующего precariousность, требуется внимательный анализ национальных систем регуляции и оформления трудовых договоров и контрактов. Разработчики столкнулись с тем, что шкала временности нуждается в пересмотре для использования в условиях шведского рынка труда (Jonsson et al., 2019).

Фактор национальной (страновой) и макрорегиональной специфики при изучении precarious занятости можно проиллюстрировать недавней обобщающей работой немецких исследователей. Она посвящена удовлетворённости работой и психическому здоровью среди заёмных работников, то есть людей, с которыми специальное агентство заключает соглашение и предоставляет работодателю на временной основе. Заёмные работники вынуждены часто менять место работы и приспосабливаться к новым требованиям; они часто испыты-

вают несправедливое отношение к себе, имеют мало возможностей планировать карьеру, получают более низкую зарплату, лишены льгот и так далее (Huenefeld, Gerstenberg, Hueffmeier, 2020). Согласно европейским исследованиям, данный вид занятости численно растёт в последние годы и считается одним из самых неблагоприятных с точки зрения объективной нестабильности (наименьший риск нестабильности — у людей с бессрочными контрактами на полный и неполный рабочий день, а также среди самозанятых с наёмными работниками) (Precarious work, 2018). Тем не менее, оказалось, что нет систематического подтверждения гипотезы о том, что заёмная занятость хуже постоянной полной занятости с точки зрения последствий: она не всегда связана с низкой удовлетворенностью работой и не всегда связана с нарушениями психологического здоровья. Авторы делают вывод, что противоречивые итоги аналитического обзора, вероятно, являются результатом действия различных социальных и профессиональных факторов в разных странах. В частности, работники в скандинавских государствах всеобщего благосостояния сообщают о лучшем или аналогичном состоянии здоровья по сравнению с постоянными работниками. Это связано с высоким уровнем социальной защищённости работников (Huenefeld, Gerstenberg, Hueffmeier, 2020). Специалисты указывают на отличия между странами, например, северной и южной Европы, Запада и «незападного мира» не только в аспекте социальной и правовой регуляции трудовых отношений, но и в более глубоких, исторически и культурно обусловленных формах существования прекарной занятости (Betti, 2018).

Ещё одна методологически важная дифференциация контекстов предложена австралийскими авторами. Они выделяют пять уровней социальной жизни, для изучения которых используется понятие «прекарность»: 1) прекарность в условиях занятости, затрагивающая зарплату, ненадёжность занятости, уровень контроля работниками над условиями труда и тому подобное; 2) прекарная работа, включающая рабочие места и должности, которые нестабильны в силу организации экономической деятельности; их увеличение способствует поляризации занятости; эти работы являются «плохими», часто — но не всегда — они связаны с нестандартными формами занятости; 3) прекарные работники, то есть люди, включённые в нестабильную работу, испытывающие последствия прекарности, через их жизни прекарность в занятости распространяет общую ненадёжность; таких работников называют ещё уязвимыми; 4) прекариат — формирующийся социальный класс, обладающий своими социальными, экономическими, психологическими и, возможно, политическими характеристиками (Стэндинг, 2014); 5) нестабильность как общая характеристика социальной жизни; нестабильность связана с чувством ненадёжности, переживаемым прекарными работниками и проникающим в другие сферы — жилищные условия, социальное обеспечение, личные взаимоотношения (Campbell, Price, 2016). Нетрудно заметить, что за уровнями изучения прекарной занятости открываются уровни изучения социальной неопределённости.

Авторы справедливо указывают на то, что выделенные уровни пересекаются, но их нельзя отождествлять друг с другом, они задают разные исследовательские стратегии. Наиболее сложным является взаимодействие второго и третьего уровней анализа, здесь в явной форме встречаются социально-экономический и психологический подходы к прекарной занятости и формируются следующие исследовательские вопросы. «Какое воздействие на работников оказывает пребывание в условиях прекарной занятости?» «Насколько глубоко они проникают в жизнь человека, формируют его жизненный путь?» Авторы предостерегают от механического перехода между уровнями, поскольку важно учитывать положение работника в системе социальных отношений, включающих родственные и дружеские связи, наличие / отсутствие дополнительных источников дохода и альтернативных вариантов трудоустройства, доступность социальных льгот и поддержки, социально-демографические, правовые и

политические аспекты. Например, занятость неполный рабочий день с низкой и неустойчивой зарплатой, частой сменой графика работы, низкой правовой защитой может достаточно легко переживаться молодыми людьми — учащимися школ, потому что они имеют другую основную занятость — учебную, расходы на жизнеобеспечение покрываются родителями, возможное увольнение не скажется на последующей карьере (Campbell, Price, 2016).

Резюме

Положение в системе социальных отношений может как усиливать, так и смягчать риски precarious занятости для человека, поэтому в каждом конкретном случае требуется тщательный анализ разномасштабных социальных контекстов (организация-работодатель, профессиональная группа, регион проживания и так далее), в которых находится работник.

Выводы

Можно выделить несколько направлений эволюции научных представлений о precarious занятости и способах её изучения.

1. Происходит переход от одномерных к многомерным моделям явления, включающим не только вид занятости, но также финансовые, социальные, организационные, правовые и психологические параметры условий занятости; этому переходу сопутствуют попытки создать комплексные и сжатые инструменты измерения precariousности.

2. Происходит переход от ситуативного к биографическому масштабу при изучении влияния precarious занятости на здоровье и психологическое благополучие; соответственно, исследования организуются в лонгитюдном или комбинированном формате, предлагаются модели карьер (например, прерывистые карьерные траектории), которые содержат в себе риски precariousности.

3. Знакомство с зарубежными работами демонстрирует важность создания и поддержания национальных опросных выборок, делающих возможным проведение масштабных исследований в разных форматах. Обратной стороной статистической репрезентативности опросов является предельная лаконичность психометрических инструментов. Проблема баланса репрезентативности и надёжности измерения существует и должна учитываться при организации собственных исследований.

4. Признаётся, что в целом precarious занятость оказывает негативное влияние на здоровье и психологическое благополучие человека, но это влияние нельзя назвать устойчивым и однозначным. Объяснение следует искать не только в понимании precariousности, особенностях измерительных инструментов. Важно учитывать социальные контексты занятости. Вполне вероятно, что precariousность по-разному представлена не только в разных организациях, но и в группах профессий, отраслях экономики. Кроме того, требуется знание особенностей региональных и национальных рынков труда, культуры трудовых отношений и способов разрешения трудовых конфликтов. Например, в постсоветской России периодически возникает форма занятости, при которой постоянный работник длительное время не получает заработную плату. По мнению Р. И. Капелюшникова, это наиболее парадоксальная черта российского рынка труда, отличающая его от многих индустриально развитых и постсоветских стран (Капелюшников, 2001). Длительные невыплаты заработной платы имеют своеобразные психологические следствия: уровень общей самооффективности работников значительно ниже нормы и аналогичен показателю длительно безработных; одновременно они характеризуются значительно более высокими показателями растерянности, бессилия и пассивности по сравнению с безработными (Дёмин и др., 2018).

Заключение

В обзоре не затрагивались другие — помимо здоровья и психологического благополучия — эффекты precarious занятости, их диапазон расширяется: презентизм (человек выходит на работу, будучи больным), организационная приверженность, девиантное поведение, сексуальные домогательства на работе, взаимодействие трудовой и личной / семейной жизни. Данные вопросы требуют дополнительного внимания.

С нашей точки зрения, есть необходимость в разработке определения понятия и теоретической концепции феномена precarious занятости, в которых более полно представлены её психологические составляющие. С одной стороны, precariousность предполагает: нестабильность самой трудовой занятости; нестабильность или недостаточность заработной платы; ограниченность влияния на условия труда; ограниченные возможности реализации трудовых и социальных прав, включая защиту от неприемлемых трудовых практик; дополнительно укажем на дефицит социальной поддержки (изоляция) и отсутствие возможности для обучения и профессионального развития в процессе трудовой деятельности. С другой стороны, precariousность включает в себя психологические эквиваленты перечисленных социально-экономических и организационно-правовых характеристик: переживание ненадёжности работы, переживание ненадёжности оплаты труда, переживание несправедливости и так далее. Данная сторона precariousности осмыслена в меньшей степени, чем первая сторона. Прогресс в этом направлении позволит учесть взаимодействие между явной и латентной (субъективной) precariousностью при разработке комплексных психодиагностических инструментов и проведении исследований.

Поскольку удельный вес precarious занятости растёт, её негативные, нейтральные и позитивные эффекты нуждаются в дальнейшем осмыслении. До сих пор непонятно, precarious занятость — это тупик или ступенька к благополучной жизни в новых обстоятельствах? Здесь уместно вспомнить, что крупнейшая исследовательница безработицы М. Яхода, подводя итог своим полувековым наблюдениям, задавалась вопросом: «Что позволяет людям выходить из неё невредимыми?» (Jahoda, 1988). Аналогичный вопрос можно адресовать precarious занятости. Некоторые авторы призывают искать потенциальные преимущества нестандартной занятости и способы достижения «нестандартными» работниками психологического благополучия и оптимального социального функционирования (De Cuypers et al., 2008; De Cuypers, De Witte, van Emmerik, 2011).

До сих пор недостаточно изучены психологические предпосылки и механизмы адаптации к нестабильным формам занятости; только недавно стали публиковаться исследования биографического масштаба, оперирующие стадиями жизненного пути, карьерными переходами и их отложенными эффектами. Данные направления актуальны и востребованы.

Надеемся, что представленный обзор будет способствовать дальнейшему развитию организационной психологии и становлению такого направления, как психология российского рынка труда. Пока у нас мало отечественных инструментов для его психосоциального измерения, прогнозирования и сопоставления с глобальными тенденциями. Психологические особенности российского рынка труда — область дальнейших исследований.

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 20-113-50560.

Литература

- Андреева, Г. М. (2000). *Психология социального познания*. М.: Аспект Пресс.
- Бек, У. (2000). *Общество риска. На пути к другому модерну*. М.: Прогресс-Традиция.
- Дёмин, А. Н. (2007). Образец психолога — исследователя социальных проблем (к 100-летию со дня рождения М. Яходы). *Психологический журнал*, 28(5), 111–113.
- Дёмин, А. Н., Ожигова, Л. Н., Киреева, О. В., Педанова, Е. Ю. (2018). *Трудные жизненные ситуации и кризисы, связанные с гендерной социализацией и экономической активностью личности: монография*. Краснодар: Кубанский гос. ун-т.
- Дёмин, А. Н., Петрова, И. А. (2010). Психологические эффекты угрозы потери работы. *Психологический журнал*, 31(6), 38–49.
- Дружилов, С. А. (2015). Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты. *Гуманитарные научные исследования*, 1. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491>
- Журавлев, А. Л., Купрейченко, А. Б. (2009). Тенденции социально-экономической жизни общества и развитие отечественной экономической психологии. В сб.: А. Д. Карнышев (ред.) *Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции (20–40): материалы десятой юбилейной междунар. науч.-практ. конф.* Иркутск: БГУЭП.
- Каллеберг, А. (2014). В условиях роста незащищённости на рынке труда и неравенства между хорошими и плохими работами: интервью с Арне Каллебергом. *Экономическая социология*, 15(4), 11–17.
- Капелюшников, Р. И. (2001). *Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации*. М.: ГУ-ВШЭ.
- Коропец, О. А. (2019). Модели поведения и психологическое благополучие работников в условиях социального загрязнения трудовых отношений. *Вопросы управления*, 4(59), 217–224.
- Пеша, А. В. (2018). Влияние нестандартных форм занятости на физическое и психосоциальное здоровье женщин. Обзор исследований. *Вестник ОмГУ. Серия: Экономика*, 4, 111–125.
- Сизова, И. Л., Леонова, Л. А., Хензе, А. (2017). Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наёмными работниками. *Экономическая социология*, 18(4), 14–59.
- Смирнова, А. Ю. (2016). Значение ролевого конфликта в переживании субъективной незащищённости в сфере труда. *Организационная психология*, 6(4), 14–28.
- Смирнова, А. Ю. (2018). Значение поддержки социального окружения в сохранении психологической защищённости работником в ситуации угрозы потери работы. *Психологические исследования*, 11(58), 10.
- Смирнова, А. Ю. (2019). Динамика трудовых установок работников в ситуации угрозы потери работы. *Организационная психология*, 9(2), 8–31.
- Стэндинг, Г. (2014). *Прекариат: новый опасный класс*. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Тощенко, Ж. Т. (2018). *Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография*. М.: Наука.
- Хижный, Э. К. (1999). Новая модель занятости и становление глобального рынка труда. В сб.: *Нестандартные формы занятости в промышленно-развитых странах* (8–60). М.: ИНИОН РАН.
- Чуйкова, Т. С., (2020). Негарантированная работа и психологическое благополучие человека: результаты эмпирических исследований и теоретические подходы к их интерпретации. *Человеческий капитал*, 7, 200–210.
- Чуйкова, Т. С., Сотникова, Д. И. (2016). Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости. *Организационная психология*, 6(1), 6–19.

- Aerden Van, K., Moors, G., Levecque, K., Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66–76.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 151–175.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (Eds.). *Handbook of career theory* (7–25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803–829.
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility, uncertainty and manpower management* [Rep. no. 89]. Brighton, UK: Institute of Manpower Studies.
- Benach, J., Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(4), 276–277.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work and Stress*, 19, 301–318.
- Betti, E. (2018). Historicizing precarious work: Forty years of research in the social sciences and humanities. *International Review of Social History*, 63, 273–319.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.
- Burchell, B. (1992). Towards a social psychology of the labour market: or why we need to understand the labour market before we can understand unemployment? *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 65(4), 345–354.
- Burchell, B. (1994). The effect of labour market position, job insecurity, and unemployment on psychological health. In D. Gallie, C. Marsh, C. Vogler (eds.). *Social change and the experience of unemployment* (188–212). N.Y.: Oxford university press.
- Campbell, I., Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314–332.
- Caspi, A. (1996). Why maladaptive behaviors persist: sources of continuity and change across the life course. In D. C. Funder et al. (Eds.). *Studying lives through time: personality and development* (343–376), 2nd ed. Washington: APA.
- Cuyper De, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., Schalk R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10, 25–51.
- Cuyper De, N., De Witte, H., van Emmerik, H. (2011). Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16(2), 104–113.
- Cuyper De, N., Notelaers, G., De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205.
- Dannefer, D. (2003). Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. *The Journals of Gerontology: Series B*, 58(6), 327–337.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 9–20.

- Elst Vander, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., Sverke, M. (2016). The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 65–76.
- Friedland, D. S., Price, R. H. Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 33–45.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53.
- Giudici, F., Morselli, D. (2019). 20 Years in the world of work: A study of (nonstandard) occupational trajectories and health. *Social Science and Medicine*, 224, 138–148.
- Goos, M., Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118–33.
- Green, F., Felstead, A., Burchell, B. (2000). Job insecurity and the difficulty of regaining employment: an empirical study of unemployment expectations. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 855–883.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9, 438–448.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40, 6–19.
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Huenefeld, L., Gerstenberg, S., Hueffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work and Stress*, 34(1), 82–100.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1988). Economic recession and mental health: some conceptual issues. *Journal of Social Issues*, 44(4), 13–23.
- Jiang, L., Tripp, T. M., Probst, T. M. (2017). Being an organizational 'lynchpin': Development and validation of the core-versus-peripheral position scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(3), 329–353.
- Jonson, J., Vives, A., Benach, J., Kjellberg, K., Selander, J., Johansson, G., Bodin, T. (2019). Measuring precarious employment in Sweden: translation, adaptation and psychometric properties of the Employment Precariousness Scale (EPRES). *BMJ OPEN*, 9(9), 1–11.
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30, 154–175.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Klug, K., Drobic, S., Brockmann, H. (2019). Trajectories of insecurity: Young adults' employment entry, health and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103308.
- Kozhina, A. A., Vinokurov, L. V. (2020). Work Alienation During COVID-19: Main Factors and Conditions (An Example of University Professors). *Psychology in Russia: State of the Art*, 13(4), 106–118.

- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419.
- Lewchuk, W., Clarke, M., de Wolff, A. (2008). Working without commitments: precarious employment and health. *Work, Employment and Society*, 22(3), 387–406.
- Olsthoorn, M. (2014). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research*, 119(1), 421–441.
- Precarious work (2018). *European Industrial Relations Dictionary*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/precarious-work>
- Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Brussels: Free University of Brussels, International Institute for Labour Studies.
- Ronnblad T., Gronholm E., Jonsson J. 2019 Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 45(5), 429–443.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139.
- Sarti, S., Zella, S. (2016). Changes in the labour market and health inequalities during the years of the recent economic downturn in Italy. *Social Science Research*, 57, 116–132.
- Schumann, P., Kuchinke, L. (2020). Do(n't) Worry, It's Temporary: The Effects of Fixed-Term Employment on Affective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2557–2582.
- Selenko, E., Batinic, B. (2013). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725–736.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
- Spurk, D., Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103435.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23–43.
- Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., Bhattacharyya, S. (2007). Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework. *Work*, 28(3), 209–224.
- Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., Martin, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: a systematic review. *International Journal of Occupational Medicine and Environment Health*, 33(5), 569–598.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–622.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer M., Moncada S., Llorens, C., Muntaner C., Fernando G Benavides, F. G., Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555.

Поступила 15.03.2021



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Precarious employment psychology: formation of subject area, main problems and approaches to their study

Andrey DIOMIN

Kuban State University, Krasnodar, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The problem of precarious employment, the scope of which is steadily expanding in different countries of the world, is discussed. The purpose of this paper is to determine the content of precarious employment, identify problems and approaches to their psychological study. The review actively uses interdisciplinary knowledge. *Findings.* Multidimensional interpretations of precarious employment are analyzed, which include not only the type of employment (non-standard), but also the conditions of employment and its subjective components. The main subject area is considered: the influence of precarious employment on the health and psychological well-being of a person. The transition from the study of precarious employment to the study of careers in conditions of precarious employment is recorded, the concepts of “career complexity”, “discontinuous occupational trajectory”, “employment strain” are revealed. The necessity of analyzing the social contexts of precarious employment is justified. *Conclusions.* The analysis of the literature made it possible to identify the directions of the evolution of ideas about precarious employment and ways of studying it. It is necessary to develop a definition and concept of precarious employment which more fully presents its psychological components. The progress in this direction will allow taking into account the interaction between manifest and latent precarity in the development of complex psychodiagnostic tools. It is concluded that it is necessary to study the psychological prerequisites and mechanisms of adaptation to unstable forms of employment. *The value of the results.* In Russian science, the psychology of precarious employment is clearly insufficiently studied. The review will contribute to the development of organizational psychology and labor market psychology, as well as increase the importance of psychological research on employment in Russia, especially in the context of the global threat of COVID-19, which is rapidly transforming labor relations.

Keywords: social instability, precarious employment, non-standard employment, job insecurity, health, psychological well-being, career.

References

- Aerden Van, K., Moors, G., Levecque, K., Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66–76.
- Andreeva, G. M. (2000). *Psikhologiya soczial'nogo poznaniya* [Psychology of social cognition]. Moscow: Aspekt Press.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 151–175.

- Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (Eds.). *Handbook of career theory* (7–25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803–829.
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility, uncertainty and manpower management* [Rep. no. 89]. Brighton, UK: Institute of Manpower Studies.
- Beck, U. (2000). *Obshchestvo riska. Na puti k drugomu modernu* [Risk Society: Towards a New Modernity]. Moscow: Progress-Tradiciya.
- Benach, J., Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(4), 276–277.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work and Stress*, 19, 301–318.
- Betti, E. (2018). Historicizing precarious work: Forty years of research in the social sciences and humanities. *International Review of Social History*, 63, 273–319.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.
- Burchell, B. (1992). Towards a social psychology of the labour market: or why we need to understand the labour market before we can understand unemployment? *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 65(4), 345–354.
- Burchell, B. (1994). The effect of labour market position, job insecurity, and unemployment on psychological health. In D. Gallie, C. Marsh, C. Vogler (Eds.). *Social change and the experience of unemployment* (188–212). N.Y.: Oxford university press.
- Campbell, I., Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314–332.
- Caspi, A. (1996). Why maladaptive behaviors persist: sources of continuity and change across the life course. In D. C. Funder et al. (Eds.). *Studying lives through time: personality and development* (343–376), 2nd ed. Washington: APA.
- Chuikova, T. S. (2020). Negarantirovannaya rabota i psikhologicheskoe blagopoluchie cheloveka: rezul'taty e'mpiricheskikh issledovaniy i teoreticheskie podkhody k ikh interpretacii [Insecure job and psychological human well-being: results of empirical and theoretical approaches to their interpretations]. *Human capital*, 7, 200–210.
- Chuikova, T. S., Sotnikova, D. I. (2016). Osobennosti otnosheniya k rabote v usloviyakh negarantirovannoj zanyatosti [Attitude to work under the conditions of insecure employment]. *Organizational Psychology*, 6(1), 6–19.
- Cuyper De, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., Schalk R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10, 25–51.
- Cuyper De, N., De Witte, H., van Emmerik, H. (2011). Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16(2), 104–113.
- Cuyper De, N., Notelaers, G., De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205.

- Dannefer, D. (2003). Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. *The Journals of Gerontology: Series B*, 58(6), 327–337.
- Demin, A. N. (2007). Obrazecz psikhologa — issledovatelya soczial'ny'kh problem (k 100-letiyu so dnya rozhdeniya M. Yakhody') [The example of psychologist — Social problems researcher (to 100-th anniversary of Marie Jahoda)]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 28(5), 111–113.
- Demin, A. N. (2010). «Krizisnaya» interpretatsiya trudovoj zanyatosti cheloveka [“Crisis” interpretation of individual employment]. In A. L. Zhuravlev, L. G. Dikaya (Eds.). *Soczial'naya psikhologiya truda: Teoriya i praktika*, 2, (169–181). Moscow: Izd-vo «Institut psikhologii RAN».
- Diomin, A. N., Ozhigova, L. N., Kireeva, O. V., Pedanova, E. Yu. (2018). *Trudny'e zhiznenny'e situaczii i krizisy, svyazanny'e s gendernoj socchializaciej i e'konomicheskoy aktivnost'yu lichnosti: monografiya* [Difficult life situations and crises related to gender socialization and individual economic activity: monograph]. Krasnodar: Kubanskij gos. un-t.
- Diomin, A. N., Petrova, I. A. (2010). Psikhologicheskie efekty ugrozy poteri raboty [Psychological effects of job loss threat]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 31(6), 38–49.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 9–20.
- Druzhilov, S. A. (2015). Prekariat i neformal'naya trudovaya zanyatost' v Rossii: soczial'no-psikhologicheskie aspekty' [Precariat and informal employment in Russia: socio-psychological aspects]. *Gumanitarny'e nauchny'e issledovaniya*, 1. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491>
- Elst Vander, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., Sverke, M. (2016). The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 65–76.
- Friedland, D. S., Price, R. H. Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 33–45.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53.
- Giudici, F., Morselli, D. (2019). 20 Years in the world of work: A study of (nonstandard) occupational trajectories and health. *Social Science and Medicine*, 224, 138–148.
- Goos, M., Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118–133.
- Green, F., Felstead, A., Burchell, B. (2000). Job insecurity and the difficulty of regaining employment: an empirical study of unemployment expectations. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 855–883.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9, 438–448.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40, 6–19.
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Huenefeld, L., Gerstenberg, S., Hueffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work and Stress*, 34(1), 82–100.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191.

- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1988). Economic recession and mental health: some conceptual issues. *Journal of Social Issues*, 44(4), 13–23.
- Jiang, L., Tripp, T. M., Probst, T. M. (2017). Being an organizational ‘lynchpin’: Development and validation of the core-versus-peripheral position scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(3), 329–353.
- Jonson, J., Vives, A., Benach, J., Kjellberg, K., Selander, J., Johansson, G., Bodin, T. (2019). Measuring precarious employment in Sweden: translation, adaptation and psychometric properties of the Employment Precariousness Scale (EPRES). *BMJ OPEN*, 9(9), 1–11.
- Kalleberg, A. (2014). V usloviyakh rosta nezashchishchennosti na rynke truda i neravenstva mezhdue horoshimi i plokhimi rabotami: interv'y u Arne Kalleberg [Growing Job Insecurity and Inequality between Good Jobs and Bad Jobs: An Interview with Arne Kalleberg]. *Journal of Economic Sociology*, 15(4), 11–19.
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30, 154–175.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kapelyushnikov, R. I. (2001). *Rossiyskiy ry`nok truda: adaptatsiya bez restrukturizatsii* [The Russian labor market: adaptation without restructuring]. Moscow: GU HSE.
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Khizhny`j, E. K. (1999). Novaya model` zanyatosti i stanovlenie global'nogo ry`nka truda [A new model of employment and the formation of the global labor market]. In *Nestandartny`e formy` zanyatosti v promy`shlenno-razvity`kh stranakh* (8–60). Moscow: INION RAN.
- Klug, K., Drobic, S., Brockmann, H. (2019). Trajectories of insecurity: Young adults' employment entry, health and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103308.
- Koropecz, O. A. (2019). Modeli povedeniya i psikhologicheskoe blagopoluchie rabotnikov v usloviyakh sotsial'nogo zagryazneniya trudovy`kh otnoshenij [Behavioral patterns and psychological well-being of employees in the context of social pollution of labor relations]. *Voprosy upravleniya*, 4, 217–224. URL: <https://journal-management.com/issue/2019/04/20>
- Kozhina, A. A., Vinokurov, L. V. (2020). Work Alienation During COVID-19: Main Factors and Conditions (An Example of University Professors). *Psychology in Russia: State of the Art*, 13(4), 106–118.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419.
- Lewchuk, W., Clarke, M., de Wolff, A. (2008). Working without commitments: precarious employment and health. *Work, Employment and Society*, 22(3), 387–406.
- Olsthoorn, M. (2014). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research*, 119(1), 421–441.
- Pesha, A. V. (2018). Vliyanie nestandartny`kh form zanyatosti na fizicheskoe i psikhosotsial'noe zdorov'e zhenshhin. Obzor issledovaniy [The impact of precarious employment on the physical and psychosocial health of women]. *Research Overview. Herald of Omsk University. Series “Economics”*, 4, 111–125.
- Precarious work (2018). *European Industrial Relations Dictionary*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/precarious-work>

- Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Brussels: Free University of Brussels, International Institute for Labour Studies.
- Ronnblad T., Gronholm E., Jonsson J. 2019. Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 45(5), 429–443.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139.
- Sarti, S., Zella, S. (2016). Changes in the labour market and health inequalities during the years of the recent economic downturn in Italy. *Social Science Research*, 57, 116–132.
- Schumann, P., Kuchinke, L. (2020). Do(n't) Worry, It's Temporary: The Effects of Fixed-Term Employment on Affective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2557–2582.
- Selenko, E., Batinic, B. (2013). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725–736.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
- Sizova, I. L., Leonova, L. A., Khenze, A. (2017). Prekaritet zanyatosti i dokhodov v Rossii i Germanii: samovospriyatie nayomny`mi rabotnikami [The Precariousness of Employment and Labor Incomes in Russia and Germany: Self-Perception of Wage Workers]. *Journal of Economic Sociology*, 18(4), 14–59.
- Smirnova, A. (2016). Znachenie rolevogo konflikta v perezhivanii sub"ektivnoy nezashchishchennosti v sfere truda [The Impact of Role Conflict on Job Insecurity]. *Organizational Psychology*, 6(4), 14–28.
- Smirnova, A. (2019) Dinamika trudovykh ustanovok rabotnikov v situatsii ugrozy poteri raboty [The dynamics of job attitudes of the employee in a threatening of job loss situation]. *Organizational Psychology*, 9(2), 8–31.
- Smirnova, A. Yu. (2018). Znachenie podderzhki sotsial'nogo okruzheniya v sokhranении psikhologicheskoy zashchishchennosti rabotnikom v situatsii ugrozy` poteri raboty` [The impact of social support on psychological security of the employee in job loss threatened situation]. *Psychological studies*, 11(58), 10. Retrieved from: <http://psystudy.ru>
- Spurk, D., Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103435.
- Standing G. (2014). *Prekariat: novyy opasnyi klass* [The Precariat: The New Dangerous Class]. Moscow: Ad Marginem Press.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23–43.
- Tomba, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., Bhattacharyya, S. (2007). Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework. *Work*, 28(3), 209–224.
- Toshchenko, Z. T. (2018). *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu: Monografiya* [Precariat: from proto-class to new class: Monograph]. Moscow: Nauka.
- Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., Martin, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: a systematic review. *International Journal of Occupational Medicine and Environment Health*, 33(5), 569–598.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–622

- Vives, A., Amable, M., Ferrer M., Moncada S., Llorens, C., Muntaner C., Fernando G Benavides, F. G., Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555.
- Zhuravlev, A. L., Kuprejchenko, A. B. (2009). Tendenczii soczial'no-e'konomicheskoy zhizni obshhestva i razvitie otechestvennoj e'konomicheskoy psikhologii [Trends in the socio-economic life of society and the development of domestic economic psychology]. In *E'konomicheskaya psikhologiya: aktual'ny'e issledovaniya i innovacionny'e tendenczii: Materialy' desyatoj yubilejnoj mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* (20–40). Irkutsk: Izd-vo BGUE.

Received 15.03.2021



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 модулирующую 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» (Bryce, 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, Hinte, 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 самооэффективности (Sherer, Maddux, 1982) в русскоязычной адаптации (Бояринцева, 2003).	Общая самооэффективность Самоэффективность в собственной деятельности Социальная самооэффективность (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 самоэффективность» — 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
Самоэффективность в собственной деятельности	.897		
Социальная самоэффективность (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, Bamel, 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 неопределённости, 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



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

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 gruppovykh 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 psikh. 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 fenomena 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 pomagayushchikh 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 «ekspress-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 pomagayushchikh 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 pomagayushchey 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., Hinte, 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.ORGADYN.2020.100784
- Yelisseyev, 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



Особенности антисоциальной креативности и эмоционального интеллекта у сотрудников органов внутренних дел в зависимости от образования и стажа работы

БОЧКОВА Маргарита Николаевна

Психолог, независимый исследователь, Москва, Россия

ШАПОВАЛ Валентин Анатольевич

Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел РФ, Санкт-Петербург, Россия

МЕШКОВА Наталья Владимировна

Московский Государственный Психолого-Педагогический Университет, Москва, Россия

ЕНИКОЛОПОВ Сергей Николаевич

Научный центр психического здоровья, Москва, Россия

Аннотация. Проблема девиантного поведения сотрудников органов внутренних дел остается высоко актуальной, а его причины многими авторами объясняются профессиональной деформацией, связанной со спецификой и продолжительностью службы. Исследования девиантного поведения подростков и агрессивного общения между сотрудниками в бизнесе показывают, что важная роль в данном случае принадлежит антисоциальной креативности, сочетающейся со снижением психодиагностических показателей эмоционального интеллекта. *Цель.* Цель исследования состояла в изучении особенностей антисоциальной креативности и эмоционального интеллекта сотрудников ОВД с разным уровнем образования и стажем службы. *Метод.* Выборку составили слушатели Санкт-Петербургского университета МВД России ($N = 59$; из них 34 мужчины; 48 с высшим образованием; со стажем службы до пяти лет ($n = 35$) и свыше пяти лет включительно ($n = 18$), а также курсанты второго и третьего курсов ($n = 26$). Использовались психодиагностические методики: опросник агрессии А. Басса и М. Перри, опросник Д. В. Люсина «ЭмИн», опросник Р. Кристи и Ф. Гайс «Мак-IV», опросник П. Косты и Р. МакКрэя «NEO-FFI», а также адаптированный на российской выборке опросник «Поведенческие особенности антисоциальной креативности» Н. Хао с соавторами. Проверялись гипотезы о различиях в уровнях антисоциальной креативности и эмоционального интеллекта: 1) между сотрудниками полиции с высшим образованием и курсантами; 2) между сотрудниками полиции, имеющими разный стаж службы. *Результаты.* Полученные результаты позволили подтвердить выдвинутые гипотезы, хотя и не в полном объеме: не удалось выявить значимых различий между всеми подвыборками в уровне антисоциальной креативности; однако сотрудники ОВД (как с высшим образованием, так и с разным стажем службы) достоверно отличались от курсантов более высокими значениями показателей понимания эмоций. Подвыборка сотрудников ОВД со стажем службы более пяти лет значимо отличалась низкими значениями психодиагностического показателя «Сотрудничество» как черты «Большой пятёрки» по сравнению с теми из них, кто прослужил менее пяти лет, а сотрудники ОВД со средним образованием оказались менее враждебными по сравнению с

сотрудниками, имеющими высшее образование. Выявлены следующие особенности антисоциальной креативности: у курсантов её предиктором оказался показатель «Враждебность», а в остальных подвыборках — показатель «Сотрудничество». *Выводы.* Полученные результаты позволяют сделать выводы о том, что важную роль в девиантном поведении сотрудников ОВД играет такая черта личности «Большой пятёрки», как Сотрудничество. Показатель «Профессиональная агрессия», выявляемый в рамках диагностики профессиональной личностной деформации сотрудников ОВД, по-видимому, имеет более сложную природу: является следствием ряда личностных черт, среди которых особо отмечается враждебность (когнитивный компонент агрессии). Выявленный вклад ряда предикторов в поведение, характеризующееся профессиональной агрессией, важно принимать во внимание при осуществлении профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД и мониторинга психологических характеристик сотрудников при психологическом сопровождении их оперативно-служебной деятельности (курсантов образовательных организаций системы МВД России при психологическом сопровождении учебно-воспитательного процесса).

Ключевые слова: антисоциальная креативность, эмоциональный интеллект, сотрудники органов внутренних дел (ОВД), девиантное поведение, «Большая пятёрка», враждебность, сотрудничество.

Введение

Проблема креативности, реализующейся в девиантном поведении, стала предметом изучения во многих отраслях психологии: криминальной (Eisenman, 2008), юридической (Мешкова и др., 2018; Бочкова, 2020), организационной (Mainemelis, 2010; Yip, Schweitzer, Nurmohamed, 2018). Девиантное поведение на рабочем месте, связанное с умышленным нарушением организационных норм, наносит существенный ущерб благополучию организации или её членов и проявляется в конкуренции за дефицитные ресурсы (продвижение по службе, борьба за бонусы, получение заданий по проектам и поощрений) в виде агрессивного общения — оскорбительных комментариев о противнике, насмешках, критике личности оппонента, лжи (Yip, Schweitzer, Nurmohamed, 2018). Данная проблема характерна не только для зарубежных организаций, но и российских, и в частности, для органов внутренних дел (ОВД), где задача укрепления дисциплины и законности среди личного состава является актуальной (Колокольцев, 2021), а «проявления различных форм агрессии и злоупотребления властью остаются на высоком уровне» (Марьин, Бочкова, 2019). Исследователи приходят к выводу о том, что для профилактики девиантного поведения сотрудников ОВД важно не только изучить психологические показатели склонности к делинквентному поведению, но и выявить такие особенности личности, которые при определённых условиях могут привести к противоправному поведению (Марьин, Бочкова, 2019).

Согласно зарубежным авторам, в агрессивном общении, лжи, сарказме, иронии, нанесении вреда, мошенничестве и терроризме реализуется антисоциальная (malevolent) креативность (Cropley, Cropley, 2011; Hao et al., 2016). Антисоциальная креативность — это оригинальное решение нелегитимной задачи нелегитимными способами, в результате которого наносится намеренный вред другим людям (Мешкова, Ениколопов, 2017; 2018).

Исследования, проведённые на выборках сотрудников ОВД, имеющих высшее неюридическое образование, и кадетов, показали, что реализация креативности в поведении, наносящем вред, может быть опосредована агрессией и её компонентами, причем особый вклад принадлежит когнитивному компоненту агрессии — враждебности (Мешкова и др., 2018). В то же время у сотрудников полиции с высшим юридическим образованием такой

зависимости выявлено не было, несмотря на отсутствие различий по психодиагностическому показателю антисоциальной креативности в выборках полицейских с высшим юридическим и неюридическим образованием. Полученные результаты показали, что взаимосвязь антисоциальной креативности и поведения значительно сложнее, а дальнейшее исследование может быть направлено на расширение спектра показателей для её анализа и в частности — на изучение вклада в неё макиавеллизма, эмоционального интеллекта и черт личности из «Большой пятёрки» (Мешкова, 2018а).

Исследования показывают, что важную роль в подростковом девиантном поведении играет эмоциональный интеллект (см.: Бочкова, Мешкова, 2018; 2019). На важность исследования вклада понимания собственных эмоций в связь антисоциальной креативности и девиантного поведения указывают и результаты, полученные при обследовании мошенников и лиц, совершивших корыстно-насильственные преступления, которые показывают, что в комплекс предикторов антисоциальной креативности входят враждебность и непонимание субъектом собственных эмоций (Бочкова, 2020).

При обследовании выборки кадетов и курсантов были получены результаты, выявившие возрастные различия в антисоциальной креативности и её предикторах: выборки значительно различались по уровню антисоциальной креативности, враждебности, агрессии, пониманием собственных эмоций и чертой «Сотрудничество», причём специфика подростковой антисоциальной креативности состояла в том, что её отрицательными предикторами стали такие черты «Большой пятёрки», как Сотрудничество и Добросовестность, связанные с девиантным поведением, чего не наблюдалось у взрослых респондентов (Мешкова и др., 2020). Авторы приведённого исследования предположили, что по мере взросления и получения специального образования (в данном случае юридического) уровень антисоциальной креативности и враждебности может снижаться, а самооценка эмоционального интеллекта (понимание собственных эмоций) — повышаться (Мешкова и др., 2020).

Все перечисленные результаты в основном раскрывают особенности антисоциальной креативности молодого поколения — курсантов и кадетов. Легко заметить, что важная роль принадлежит чертам «Большой пятёрки», пониманию собственных эмоций и враждебности, которые вносят весомый вклад в антисоциальную креативность и девиантное поведение молодёжи. Исследования подобного рода в отношении сотрудников ОВД, имеющих разный стаж службы, до настоящего времени не проводились. Кроме того, фиксируемое у них девиантное поведение многими авторами относится на счёт профессиональной деформации, связанной с особенностями и сроком службы (см.: Лютых, Коноплева, 2014). Так, Я. Корнеева и Н. Симонова при изучении профессиональной личностной деформации сотрудников ОВД пришли к выводу, что такой её вид, как профессиональная агрессия, объясняется спецификой профессиональной деятельности полицейских и является неконструктивным способом аффективной разрядки. Характерно, что профессиональная агрессия обнаруживает прямую сопряжённость со стажем работы, а её критериями является моббинг — иронические высказывания, насмешки и навешивание ярлыков (Корнеева, Симонова, 2020). Разработанная авторами исследования анкета включает ряд вопросов, объединённых в шкалу «профессиональной агрессии»: «Вы используете в деловом и межличностном общении иронические высказывания и насмешки?», «Вы даёте отрицательные отзывы и замечания в адрес коллег о профессиональной деятельности?», «Вас раздражают люди, демонстрирующие свои чувства?», «Бывает, что Вы обсуждаете с коллегами своих отсутствующих коллег?» (Корнеева, Симонова, 2020). На наш взгляд, перечисленные вопросы, выявляющие профессиональную деформацию, касаются поведения, в котором может реализоваться креативное мышление:

злые шутки, агрессия (Hao et al., 2016), ирония, сарказм, а значит, и антисоциальная креативность может увеличиваться со сроком службы.

Исходя из вышесказанного, нами были сформулированы следующие гипотезы:

- 1) существуют различия между сотрудниками полиции с высшим образованием и курсантами в уровне антисоциальной креативности и эмоционального интеллекта;
- 2) существуют различия в уровне антисоциальной креативности и эмоциональном интеллекте сотрудников полиции, имеющих разный стаж службы, причём с увеличением стажа их антисоциальная креативность и враждебность увеличиваются.

Метод

Цель настоящего исследования состояла в изучении особенностей антисоциальной креативности и эмоционального интеллекта сотрудников ОВД, имеющих разное образование и стаж службы.

Выборка

В выборку сотрудников ОВД вошли слушатели института-факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Санкт-Петербургского университета МВД России ($N = 59$), включая 34 мужчин; из них 48 лиц, имеющих высшее образование. По стажу службы в ОВД испытуемые были разделены на две группы: 1) сотрудники со стажем службы до пяти лет ($n = 35$); 2) сотрудники со стажем службы свыше пяти лет включительно ($n = 18$). Средний возраст испытуемых первой группы составил: $27,17 \pm 3,28$ лет; второй группы — $34,78 \pm 4,37$ лет. В качестве градации нами была использована профессионалогенетическая периодизация (Завалишина, 2005), в рамках которой выделяется три стадии профессионализации личности:

- 1) профессиональный возраст (стаж) до пяти лет: характеризуется адаптацией сотрудника к профессиональной деятельности, познавательным и действенным овладением новыми условиями, средствами, режимами труда;
- 2) профессиональный возраст (стаж) от пяти до 10 лет: характеризуется идентификацией личности со своей профессией, её освоением и принятием (полным или частичным), отождествлением себя с профессиональным сообществом;
- 3) профессиональный возраст (стаж) от 10 до 15 лет и более — решение субъектом задачи выбора способа существования в профессии (творческого или нормативного).

С учётом того, что среди испытуемых не оказалось лиц, относящихся к третьей группе, нами использовалась их двухуровневая градация. Кроме того, после пяти лет службы у сотрудников наряду с овладением профессией и приобретением квалификации могут происходить нежелательные изменения сознания и личности, имеющие отношение к профессиональной деформации.

Психодиагностическое обследование проводилось очно, с учётом стандартных требований в первой половине дня в аудиториях учебных групп.

Для выяснения особенностей антисоциальной креативности и эмоционального интеллекта испытуемых также были использованы результаты проведённого в 2019 г. психодиагностического обследования выборки курсантов второго-третьего курсов мужского пола Санкт-Петербургского университета МВД России ($n = 26$), средний возраст которых составил $19,61 \pm 0,5$ лет. Данная выборка состояла из сотрудников ОВД, находящихся на одной из важнейших стадий профессионального становления личности — оптации, характеризующейся осваиванием системы ценностных представлений профессиональной общности,

овладением знаниями, умениями и навыками, важными для будущей профессиональной деятельности, развитием профессионально важных личных качеств, началом формирования профессионального самосознания, профессиональной пригодности, профессиональной позиции личности, как местом человека в системе отношений; его взглядов, представлений, установок и диспозиций личности относительно условий собственной жизнедеятельности, реализуемых и отстаиваемых в социальном окружении (Климов, 1996).

Методики

В ходе исследования использовался следующий психодиагностический инструментарий.

- **Опросник диагностики склонности к агрессии Басса — Перри**, разработанный А. Бассом и М. Перри [*Buss — Perry Aggression Questionnaire, BPAQ-24*] (Buss, Perry, 1992)] в адаптации С. Н. Ениколопова, Н. П. Цыбульского (Ениколопов, Цыбульский, 2007).
- **Опросник самооценки эмоционального интеллекта «ЭмИн»** Д. В. Люсина (Люсин, 2009).
- **Шкала макиавеллизма личности «Мак-IV»** Р. Кристи и Ф. Гайс [*Machiavellianism Test, Mach-IV*] (Christie, Geis, 1970)] в адаптации В. В. Знакова (Знаков, 2000).
- **«Пятифакторный личностный опросник»** П. Косты и Р. МакКрэя [*NEO Five-Factor Inventory, NEO-FFI*] (Costa, McCrae, 1992)] — сокращённый вариант опросника [*Revised Neuroticism-Extroversion-Openness Personality Inventory, NEO PI-R*] (McCrae, Costa, 1987)] в адаптации В. Е. Орла и И. Г. Сенгина (Орел, Сенгин, 2004).
- Для диагностики антисоциальной креативности использовался опросник **«Поведенческие особенности антисоциальной креативности»** Н. Хао и коллег [*The Malevolent Creativity Behavior Scale*] (Hao et al., 2016)] в русскоязычной адаптации коллектива авторов (Мешкова, Ениколопов, Митина, Мешков, 2018). Опросник, с помощью трёх шкал: «Нанесение вреда» в виде агрессии, «Ложь» и «Злые шутки», позволяет диагностировать поведение, в котором может реализоваться антисоциальная креативность. Он состоит из 12 вопросов, отвечая на которые респондент выбирает варианты ответов о частоте встречаемости (от 0 — «никогда», до 4 — «постоянно») у него того или иного вида поведения. Например, «Как часто у вас возникают идеи относительно новых способов наказания тех людей, которые этого заслуживают?» (шкала «Нанесение вреда»), «Как часто вы придумываете отговорки, чтобы оправдать собственные поступки?» («Ложь») и «Как часто вы пытаетесь злыми шутками отомстить другим?» («Злые шутки»). Ответы испытуемых суммируются пошкально и по общей интегральной шкале (Мешкова и др., 2018).

Обработка данных

Статистическая обработка собранных эмпирических данных проводилась с использованием SPSS Statistics 23.0.

Результаты

Первый этап

На *первом этапе* проводилось сравнение показателей в группах сотрудников полиции с разным стажем работы. Описательная статистика представлена в таблице 1. По результатам корреляционного анализа в выборке курсантов показатель антисоциальной креативности значимо положительно коррелировал с показателем враждебности; в первой группе сотрудников ОВД установлена его положительная корреляция со шкалами враждебности, маки-

авеллизма и отрицательная — с такой чертой «Большой пятёрки», как «Сотрудничество»; во второй группе сотрудников полиции выявлена значимая отрицательная корреляционная связь показателей «Антисоциальная креативность» и «Сотрудничество». Показатель «Понимание собственных эмоций» обнаружил отрицательную корреляционную связь с показателем «» в обеих группах сотрудников ОВД. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 1. Описательная статистика в выборках полицейских с разным стажем работы и курсантов

Параметры	Минимум			Максимум			Среднее			СКвОткл, δ		
	Группа 1 (n = 35)	Группа 2 (n = 18)	Курсанты (n = 24)	Группа 1 (n = 35)	Группа 2 (n = 18)	Курсанты (n = 24)	Группа 1 (n = 35)	Группа 2 (n = 18)	Курсанты (n = 24)	Группа 1 (n = 35)	Группа 2 (n = 18)	Курсанты (n = 24)
Сотр	30	35	34	56	47	53	43.92	42.24	43.46	5.901	3.683	5.069
Добр	34	44	32	57	53	59	48.17	48.82	47.73	5.490	2.721	6.277
Сотр (стены)	1	1	1	5	3	4	2.92	2.41	2.85	1.052	.795	.925
Добр (стены)	1	2	1	4	3	5	2.61	2.59	2.58	.964	.507	1.102
АК	1	0	2	29	19	26	10.11	8.35	8.68	7.135	5.111	6.896
Мак	43	46	42	86	91	112	64.17	65.06	67.50	10.149	13.768	15.498
ПЧЭ	20	32	18	46	43	33	36.39	36.59	24.48	5.832	3.280	4.155
ПСЭ	21	26	11	40	40	30	31.58	32.29	21.32	4.747	4.104	4.259
ПЭ	47	60	32	85	80	63	67.97	68.88	45.80	9.063	6.264	7.141
ПЭ (стен)	6	9	2	9	9	9	8.83	9.00	5.84	.609	0.000	1.748
ВР	11	11	12	22	21	28	15.75	15.18	17.00	2.960	3.167	4.950

Примечание. СКвОткл. — среднеквадратичное отклонение; Сотр — «Сотрудничество»; Добр — «Добросовестность»; АК — «Антисоциальная креативность»; Мак — «Макиавеллизм»; ПЧЭ — «Понимание чужих эмоций», ПСЭ — «Понимание собственных эмоций»; ПЭ — «Понимание эмоций», ВР — «Враждебность».

Таблица 2. Результаты корреляционного анализа (ρ Спирмена) показателей Антисоциальной креативности, Понимания собственных эмоций, Враждебности, Макиавеллизма и Сотрудничества в подвыборках сотрудников ОВД

Переменные	Курсанты СПБУ МВД РФ		Сотрудники полиции (группа 1)		Сотрудники полиции (группа 2)	
	АК	ПСЭ	АК	ПСЭ	АК	ПСЭ
Враждебность	.449*	—	.370*	— .641**	—	— .679**
Макиавеллизм	—	—	.523**	—	—	—
Сотрудничество	—	—	— .479**	—	— .696**	—

Примечания. * — корреляция значима на уровне $p < 0,05$; ** — корреляция значима на уровне $p < 0,01$; АК — «Антисоциальная креативность»; ПСЭ — «Понимание собственных эмоций»; — отсутствие значимой корреляции.

Результаты сравнения с использованием непараметрического критерия Манна — Уитни показали, что выборка курсантов отличается от действующих сотрудников ОВД первой и второй группы более низким уровнем компонентов ЭИ «Понимание собственных эмоций» ($U = 34,000$ и $8,000$; $p = 0.000$) и «Понимание чужих эмоций» ($U = 48,000$ и $2,500$; $p = 0.000$). Группа сотрудников ОВД со стажем менее пяти лет отличаются более высоким ($p < 0,05$) уровнем переменной «Сотрудничество», чем группа со стажем более пяти лет.

Таблица 3. Сводка для модели регрессионного анализа в подвыборках сотрудников ОВД с разным стажем службы

Стаж службы		R	R ²	Скорректированный R ²	Стандартная ошибка оценки (SEM)
Курсанты	Враждебность	.445a	.198	.162	6.450
	Сотрудничество	.637b	.406	.388	5.662
Группа 1	Макиавеллизм	.728c	.530	.501	5.111
	Сотрудничество	.814b	.663	.642	2.968

Для выявления предикторов антисоциальной креативности проводился множественный регрессионный анализ (пошаговый). В качестве зависимой переменной рассматривалась антисоциальная креативность, в качестве независимых переменных — Враждебность, Макиавеллизм, Понимание собственных эмоций и Сотрудничество. Было установлено, что у курсантов 19% дисперсии значений зависимой переменной обусловлены вкладом Враждебности; у сотрудников полиции со стажем службы менее пяти лет — 53% обусловлены вкладом Сотрудничества и Макиавеллизма; у сотрудников полиции со стажем службы более пяти лет — 66% обусловлены вкладом Сотрудничества (Табл. 3 и 4).

Таблица 4. Результаты регрессионного анализа предикторов антисоциальной креативности в подвыборках сотрудников ОВД с разным стажем службы (коэффициенты^а)

Стаж службы			Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	<i>t</i>	<i>p</i>
			<i>B</i>	<i>SEM</i>	β		
К	1	(Константа)	-2.130	4.816		-.442	.663
		Враждебность	.629	.270	.445	2.331	.029
1	1	(Константа)	44.143	7.225		6.110	.000
		Сотрудничество	-.773	.163	-.637	-4.748	.000
	2	(Константа)	15.335	11.846		1.295	.205
		Сотрудничество	-.533	.168	-.439	-3.163	.003
2		Макиавеллизм	.285	.098	.405	2.913	.006
	1	(Константа)	55.895	8.495		6.579	.000
		Сотрудничество	-1.127	.201	-.814	-5.611	.000

Примечание. а – Зависимая переменная: «Антисоциальная креативность».

Второй этап

На *втором этапе* проводились сравнения в группах с разным уровнем образования. Описательная статистика представлена в табл. 5.

Таблица 5. Описательная статистика в подвыборках сотрудников ОВД с разным уровнем образования

Параметры	Минимум			Максимум			Среднее			СКвОткл (δ)		
	Группа СО (N = 10)	Группа ВО (N = 48)	Курсанты (N = 24)	Группа СО (N = 10)	Группа ВО (N = 48)	Курсанты (N = 24)	Группа СО (N = 10)	Группа ВО (N = 48)	Курсанты (N = 24)	Группа СО (N = 10)	Группа ВО (N = 48)	Курсанты (N = 24)
Сотр	35	30	34	47	56	53	41.90	44.25	43.46	4.508	5.621	5.069
Добр	46	34	32	54	57	59	49.90	48.15	47.73	2.726	5.049	6.277
Сотр (стены)	1	1	1	3	5	4	2.40	2.94	2.85	.966	1.019	.925
Добр (стены)	2	1	1	4	4	5	2.80	2.56	2.58	.632	.873	1.102
АК	4	0	2	19	29	26	9.70	9.04	8.68	5.774	6.665	6.896
Мак	46	39	42	91	86	112	65.50	63.40	67.50	18.326	10.310	15.498
ПЧЭ	32	20	18	44	46	33	38.30	36.02	24.48	3.917	5.097	4.155
ПСЭ	28	21	11	40	40	30	34.10	31.50	21.32	3.784	4.467	4.259
ПЭ	62	47	32	80	85	63	72.40	67.52	45.80	6.802	8.050	7.141
ПЭ (стены)	11	11	2	15	22	9	13.40	15.81	5.84	1.506	3.043	1.748
ВР	19	14	12	37	38	28	33.80	31.21	17.00	5.514	4.951	4.950

Примечание. СКвОткл. — среднееквадратичное отклонение; Сотр — «Сотрудничество»; Добр — «Добросовестность»; АК — «Антисоциальная креативность»; Мак — «Макиавеллизм»; ПЧЭ — «Понимание чужих эмоций», ПСЭ — «Понимание собственных эмоций»; ПЭ — «Понимание эмоций», ВР — «Враждебность».

С помощью критерия Манна — Уитни были выявлены следующие значимые различия.

1. В группе сотрудников ОВД со средним образованием Враждебность оказалась значимо ниже по сравнению с группой сотрудников с высшим образованием ($U = 127,500$; $p < 0,05$).

2. В группе курсантов более высоким оказался показатель Враждебности и ниже показатели Понимания собственных эмоций и Понимания чужих эмоций по сравнению с группой сотрудников ОВД со средним образованием ($U = 65,500$; $2,000$; $2,000$; $p < 0,05$; $0,01$; $0,01$ соот-

ветственно), а также ниже Понимание собственных эмоций и Понимание чужих эмоций по сравнению с группой сотрудников полиции с высшим образованием ($U = 41,500$ и $52,000$; $p < 0,01$).

Для выявления особенностей предикторов антисоциальной креативности проводился множественный регрессионный анализ (пошаговый), при котором в качестве зависимой переменной рассматривалась Антисоциальная креативность, а в качестве независимых — Враждебность, Макиавеллизм, Понимание собственных эмоций и Сотрудничество. Было установлено, что в группе сотрудников ОВД с высшим образованием 47% дисперсии значений зависимой переменной обусловлены вкладом Макиавеллизма и Сотрудничества в группе сотрудников полиции со средним образованием — 69% обусловлены вкладом Сотрудничества (Табл. 6 и 7).

Таблица 6. Сводка для моделей регрессионного анализа в подвыборках сотрудников ОВД с разным образованием

	Образование	R	R ²	Скорректированный R ²	Стандартная ошибка оценки (SEM)
СО	Сотрудничество	.833	.693	.655	3.393
ВО	Макиавеллизм	.598	.358	.344	5.400
	Сотрудничество	.692	.479	.456	4.916
Курсанты	Враждебность	.445	.198	.162	6.450

Примечание. СО — подвыборка сотрудников полиции со средним образованием, ВО — подвыборка сотрудников полиции с высшим образованием.

Таблица 7. Результаты регрессионного анализа предикторов антисоциальной креативности в подвыборках сотрудников ОВД с разным образованием (коэффициенты^а)

Образование		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	<i>t</i>	<i>p</i>
		<i>B</i>	<i>SD</i>	β		
СО	1 (Константа)	21.643	3.008		7.196	.000
	Сотрудничество	-4.976	1.171	-.833	-4.251	.003
ВО	1 (Константа)	-15.467	4.906		-3.153	.003
	Макиавеллизм	.387	.076	.598	5.060	.000
	2 (Константа)	12.949	9.836		1.316	.195
	Макиавеллизм	.266	.079	.411	3.370	.002
	Сотрудничество	-.469	.145	-.396	-3.242	.002
	Враждебность	-.2130	4.816		-.442	.663
Курсанты	1 (Константа)	-2.130	4.816		-.442	.663
	Враждебность	.629	.270	.445	2.331	.029

Примечание. а. Зависимая переменная: «Антисоциальная креативность». СО — подвыборка сотрудников полиции со средним образованием, ВО — подвыборка сотрудников полиции с высшим образованием.

Обсуждение результатов

В исследовании проверялись следующие гипотезы: 1) существуют различия между действующими сотрудниками ОВД с высшим образованием и курсантами по уровню антисоциальной креативности и эмоционального интеллекта; 2) существуют различия в уровне антисоциальной креативности и эмоциональном интеллекте у сотрудников ОВД, имеющих разный стаж службы, причем с увеличением стажа антисоциальная креативность возрастает, а уровень эмоционального интеллекта снижается.

Согласно результатам исследования, не было выявлено различий между рассматриваемыми подвыборками по уровню «антисоциальной креативности» (АК) и не выявлено корре-

ляций между АК и эмоциональным интеллектом (ЭИ). Однако подвыборки сотрудников ОВД с разным стажем службы и с разным образованием значимо отличались от курсантов второго-третьего курсов более высоким значением компонентов ЭИ «понимание собственных эмоций» и «понимание чужих эмоций». Объяснить этот результат можно тем, что курсанты второго-третьего курсов находятся на этапе развития профессионально важных качеств личности, в начале формирования профессионального самосознания, взглядов, представлений, в связи с чем самооценка понимания эмоций у них может быть ещё не сформирована. Стоит заметить, что мы диагностировали ЭИ с помощью субъективного самоотчёта, а не объективным методом измерения способностей, в связи с чем существует вероятность того, что респонденты преувеличивали или преуменьшали собственные способности понимания эмоций. При этом мы согласны с Д. В. Люсиным в том, что самооценка способностей может влиять на эффективность их использования (Люсин, 2009) и даже более того, влиять на поведение по отношению к окружающим (см. Бочкова, Мешкова, 2018). В то же время мы не выявили различий между данными показателями в выборках сотрудников ОВД со средним и с высшим образованием, а также между сотрудниками с разным стажем службы, что говорит о том, что развитие самооценки ЭИ происходит к окончанию вуза и по мере взросления и приобретения жизненного и профессионального опыта. Наш вывод подтверждается значимыми отрицательными корреляциями компонентов ЭИ и враждебности, выявленными у сотрудников ОВД со стажем работы менее и более пяти лет, и отсутствием какой-либо корреляции этих компонентов в выборке курсантов. Можно утверждать, что понимание эмоций не вносит какого-либо вклада в реализацию креативности в девиантное поведение у сотрудников ОВД.

Что касается антисоциальной креативности, то здесь различия отсутствуют между всеми перечисленными группами и выборками, и, видимо, опыт и образование на антисоциальную креативность также не оказывают влияния. В то же время результаты регрессионного анализа показали, что в подвыборках имеются качественные различия в предикторах антисоциальной креативности: положительный предиктор у курсантов — враждебность (когнитивный компонент агрессии), а в подвыборках действующих сотрудников ОВД — отрицательным предиктором стала такая черта «Большой пятёрки», как Сотрудничество. Если проводить аналогии с результатами исследований антисоциальной креативности на выборках кадетов, согласно которым особенность подростковой антисоциальной креативности состояла в том, что её отрицательными предикторами стали черты «Большой пятёрки» — Сотрудничество и Добросовестность (Мешкова, Ениколопов, Кудрявцев, Кравцов, Бочкова, Мешков, 2020), то результаты полученные при обследовании сотрудников ОВД (в отличие от курсантов второго-третьего курса) неожиданно согласуются, хотя и частично, с результатами, полученными при обследовании выборки кадетов. Низкие значения черты «сотрудничество», измеряющей качество отношения к другим людям, проявляются в озабоченности только своими интересами без учёта интересов группы, подозрительности, мнительности, враждебности к другим людям в чувствах, мыслях и действиях, и обнаруживаются в девиантном поведении у подростков (Бочкова, Мешкова, 2019). По сравнению с курсантами, у которых антисоциальная креативность может проявляться на уровне мыслей, благодаря вкладу враждебности как когнитивного компонента агрессии, у более взрослой выборки с низкими значениями «Сотрудничества» антисоциальная креативность может проявляться в девиантном поведении. Учитывая, что у сотрудников ОВД со стажем более пяти лет службы значения черты «Сотрудничество» значимо выше, чем у служащих более пяти лет, можно говорить о том, что с возрастанием стажа службы реализация антисоциальной креативности в девиантном поведении является более распространённым явлением. При формулирова-

нии гипотез мы исходили из того, что девиантное поведение, цинизм и другие проявления враждебности могут быть следствием проявления профессиональной личностной деформации, выявляемой у сотрудников ОВД со стажем службы (Корнеева, Симонова, 2020). Между тем никаких различий в уровне враждебности у сотрудников ОВД с разным стажем службы выявлено не было. Результаты нашего исследования дополняют ключевые характеристики для мониторинга и выявления профессиональной деформации: важное значение в девиантном поведении сотрудников ОВД имеет такая черта «Большой пятёрки» как Сотрудничество. Представляется, что профессиональная деформация может проявляться в изменении отношения к другим людям и транслироваться на поведенческом уровне.

Нами обнаружены качественные различия в предикторах антисоциальной креативности у сотрудников ОВД со стажем службы менее пяти лет, а также у сотрудников с высшим образованием: в перечисленных подвыборках предиктором является не только сотрудничество, но и макиавеллизм. Согласно зарубежным исследованиям, люди с высоким показателем по шкале «Макиавеллизм» успешно манипулируют другими людьми, эффективно обманывают их. Характерно, что у испытуемых с высоким уровнем макиавеллизма высоки подозрительность, негативизм, злопамятность, а отзывчивость, бескорыстие, стремление к помощи и состраданию имеют низкую выраженность (Знаков, 2000). Видимо, макиавеллизм является в большей степени «молодежной характеристикой», если можно так выразиться, и следствием высшего образования, а её влияние на девиантное поведение может нивелироваться с возрастом.

Таким образом, выдвинутые гипотезы подтвердились частично: с получением высшего образования и увеличения стажа службы антисоциальная креативность не увеличивается, а самооценка понимания эмоций (своих и чужих) выше у тех сотрудников ОВД, которые получили высшее образование и / или имеют бóльший стаж службы.

Выводы

Полученные в исследовании результаты позволяют сделать следующие выводы.

1. «Профессиональная агрессия», выявляемая в рамках диагностики профессиональной личностной деформации сотрудников полиции, может иметь более сложную природу: быть следствием личностных черт и враждебности (когнитивный компонент агрессии), а не профессиональной деформации в процессе многолетней службы. Важное значение в девиантном поведении сотрудников ОВД имеет Сотрудничество — черта «Большой пятёрки».
2. Образование и стаж службы сотрудников ОВД не оказывают влияние на их антисоциальную креативность. Особенность антисоциальной креативности у сотрудников, имеющих стаж службы в ОВД, состоит в её предикторе Сотрудничестве — черте «Большой пятёрки».
3. Высшее образование связано с самооценкой понимания эмоций и враждебностью.

Заключение

Следует отметить, что наше исследование имеет ограничения, связанные преимущественно с его поисковым характером, а также по причине немногочисленности выборки, полученные результаты не могут быть экстраполированы на всех сотрудников ОВД. Вместе с тем выявленный на текущем этапе исследования вклад черт личности в рассматриваемые феномены необходимо принимать во внимание при осуществлении профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД и мониторинга психологических характеристик сотрудников при психологическом сопровождении их оперативно-служебной

деятельности (курсантов образовательных организаций системы МВД России при психологическом сопровождении учебно-воспитательного процесса).

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00240-А.

Литература

- Бочкова, М. Н. (2020). Эмоциональный интеллект и креативность: связь и взаимодействие на примере разных категорий осужденных. *Психология и право*, 10, 1, 92–102.
- Бочкова, М. Н., Мешкова, Н. В. (2018). Эмоциональный интеллект и социальное взаимодействие: зарубежные исследования. *Современная зарубежная психология*, 7, 2, 49–59.
- Бочкова, М. Н., Мешкова, Н. В. (2019). Поведенческие особенности негативной и антисоциальной креативности на примере подростков. *Психолого-педагогические исследования*, 11, 1, 93–106.
- Ениколопов, С. Н., Цибульский, Н. П. (2007). Психометрический анализ русскоязычной версии опросника диагностики агрессии А. Басса и М. Перри. *Психологический журнал*, 1, 115–124.
- Знаков, В. В. (2000). Макиавеллизм: психологическое свойство личности и методика его исследования. *Психологический журнал*, 21(5), 16–22.
- Климов, Е. А. (1996). *Психология профессионального самоопределения*. Ростов-на-Дону: Феникс.
- Колокольцев, В. (2021). *Выступление Владимира Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России*. URL:<https://mvdmedia.ru/news/official/sostoyalos-rasshirennoe-zasedanie-kolleгии-mvd-rossii/> (дата доступа 10.03.2021)
- Корнеева, Я. А., Симонова, Н. Н. (2020). Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел. *Организационная психология*, 10(2), 80–106.
- Люсин, Д. В. (2009). Опросник на эмоциональный интеллект ЭМИн: новые психометрические данные. В кн.: Д. В. Люсин, Д. В. Ушаков (ред.). *Социальный и эмоциональный интеллект. От процессов к измерениям* (187–200). М.: Институт психологии РАН.
- Лютых, В. А., Коноплева, И. Н. (2014). Психологические и криминологические аспекты преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел. *Психология и право*, 3, 86–101.
- Марьин, М. И., Бочкова, А. А. (2019). Девиантное поведение сотрудников правоохранительных органов: причины возникновения, диагностика и профилактика. *IV Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» (к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России): Сборник тезисов выступлений и докладов участников* (33–38). М.: Федеральная служба исполнения наказаний Академия ФСИН России Попечительский совет УИС.
- Мешкова, Н. В., Ениколопов, С. Н. (2017). Негативная креативность в образовании: особенности, угрозы и перспективы исследования. *Психологическая наука и образование*, 22(5), 67–76.
- Мешкова, Н. В., Ениколопов, С. Н. (2018). Креативность и девиантность: связь и взаимодействие. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 15(2), 279–290.

- Мешкова, Н. В., Ениколопов, С. Н., Кудрявцев, В. Т., Кравцов, О. Г., Бочкова, М. Н., Мешков, И. А. (2020). Возрастные и половые особенности личностных предикторов антисоциальной креативности. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 17(1), 59–71.
- Мешкова, Н. В., Ениколопов, С. Н., Митина, О. В., Мешков, И. А. (2018). Адаптация опросника «Поведенческие особенности антисоциальной креативности». *Психологическая наука и образование*, 23(6), 25–40.
- Мешкова, Н. В., Шаповал, В. А., Герасименко, Е. А., Потарыкина, М. С., Мешков, И. А. (2018). Личностные особенности и антисоциальная креативность на примере кадетов и сотрудников МВД. *Психология и право*, 8(3), 83–96.
- Орел, В. Е., Сенгин, И. Г. (2004). *Опросник NEO PI R*. Ярославль: НПЦ «Психодиагностика».
- Christie, R., Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press, 1970.
- Cropley, A., Cropley, D. (2011). Creativity and Lawbreaking. *Creativity Research Journal*, 3(4), 313–320.
- Costa, P. T., McCrae R. (1992). The NEO PI-R Professional manual. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and Five factor Inventory (NEO-FFI). Odessa, Fl: Psychological Assessments Resources.
- Buss, A. H., Perry, M. (1992). The Aggression Questionnaire. *Journ. of Personality and Social Psychology*, 63, 452–459.
- Eisenman, R. (2008). Malevolent Creativity in Criminals. *Creativity Research Journal*, 20(2), 116–119.
- Hao, N., Tang, M., Yang, J., Wang, Q., Runco, M.A. (2016). A New Tool to Measure Malevolent Creativity: The Malevolent Creativity Behavior Scale. *Front.Psychol.*, 7, 682.
- Mainemelis, C. (2010). Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas. *Academy of Management Review*, 35, 558–578.
- McCrae, R. R., Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81–90.
- Yip, J. A., Schweitzer, M. E., Nurmohamed, S. (2018). Trash-talking: Competitive incivility motivates rivalry, performance, and unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 125–144.

Поступила 03.09.2020



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Features of malevolent creativity and emotional intelligence in police officers depending on education and length of service

Margarita N. BOCHKOVA

Psychologist, free lancer, Moscow, Russian Federation

Valentin SHAPOVAL

St. Petersburg University of the Ministry of Interior of Russia, St. Petersburg, Russian Federation

Natalya V. MESHKOVA

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

Sergei N. ENIKOLOPOV

Mental Health Research Centre, Moscow, Russian Federation

Abstract. The problem of deviant behavior of internal affairs officers remains relevant, and its causes are explained by many authors by professional deformation related to the specifics and service life. Studies of adolescent deviant behavior and aggressive communication between employees in business show that malevolent creativity and low emotional intelligence can play an important role in this case. *Purpose.* The aim of the study was to study the features of malevolent creativity and emotional intelligence of police officers of different levels of education and service experience. *Methodology.* The sample consisted of students of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia ($N = 59$; 34 of them are men; 48 with higher education; with service experience up to five years ($n = 35$) and over five years inclusive ($n = 18$) and cadets of second and third year of study ($n = 26$). We used the aggression questionnaires of A. Bass and M. Perry, the self-assessment questionnaires "EmIn", "Mac-IV", "NEO-FFI" and the questionnaire "Behavioral features of malevolent creativity" adapted from the Russian sample. Hypotheses about differences in the levels of malevolent creativity and emotional intelligence were tested: 1. between police officers with higher education and cadets; 2 between police officers with different service experience. *Findings.* The results obtained partially confirmed the hypotheses: there were no significant differences in the level of malevolent creativity between all subsamples; samples of police officers (both with higher education and with different service experience) significantly differed from cadets with higher values of understanding emotions. Also, the sub-sample of ATS employees with more than years of service experience significantly differed in low values of the Big Five "Cooperation" trait compared to those who served for less than five years, and ATS employees with secondary education are less hostile compared to employees with higher education. The following features of malevolent creativity were identified: hostility was the predictor for the cadets, and "Cooperation" was the predictor for the rest of the subsamples. Conclusions are drawn that the Big Five trait "Cooperation" is important in the deviant behavior of police officers, and "professional five aggression", detected in the framework of the diagnosis of professional personal deformity of police officers, may have a more complex nature: it may be a consequence of personal traits and hostility (the cognitive component of aggression). *The values of the results.* The revealed contribution of predictors to the behavior that characterizes professional aggression should be taken

into account when professional psychological selection and monitoring of psychological characteristics of cadets of higher education institutions of the Ministry of Internal Affairs and employees of internal affairs bodies.

Keywords: internal affairs officers, deviant behavior, antisocial creativity, emotional intelligence, big five traits, hostility.

Funding

The reported study was funded by RFBR according to the research project № 19-013-00240-A.

References

- Bochkova, M. N., Meshkova, N. V. (2019). Behavioral Features of Negative and Malevolent Creativity in Adolescents. *Psikhologo-pedagogicheskie issledovaniya*, 11(1), 93–106. doi: 10.17759/psyedu.2019110108.
- Bochkova, M. N. (2020). Emotional intelligence and creativity: relation and interaction on the example of different categories of convicts. *Psikhologiya i pravo*, 10(1), 92–102. doi: <https://doi.org/10.17759/psylaw.2020100108>
- Bochkova, M. N., Meshkova, N. V. (2018). Ehmtsional'nyi intellekt i sotsial'noe vzaimodeistvie: zarubezhnye issledovaniya [Emotional intelligence and social interaction: foreign studies]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*, 7(2), 49–59. doi:10.17759/jmfp.2018070205
- Christie, R., Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Cropley, A., Cropley, D. (2011). Creativity and Lawbreaking. *Creativity Research Journal*, 3(4), 313–320. doi: 10.1080/10400419.2011.621817
- Costa, P. T., McCrae R. (1992). *The NEO PI-R Professional manual. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and Five factor Inventory (NEO-FFI)*. Odessa, FL: Psychological Assessments Resources.
- Buss, A. H., Perry, M. (1992). The Aggression Questionnaire. *Journ. of Personality and Social Psychology*, 63, 452–459.
- Eisenman, R. (2008). Malevolent Creativity in Criminals. *Creativity Research Journal*, 20(2), 116–119. DOI: 10.1080/10400410802059465
- Enikolopov, S. N., Tsybul'sky, N. P. (2007). Psychometric analysis of russian-language version of questionnaire for aggression diagnostics by A. Buss and M. Perry. *Psychological journal*, 1, 115–124
- Hao, N., Tang, M., Yang, J., Wang, Q., Runco, M.A. (2016). A New Tool to Measure Malevolent Creativity: The Malevolent Creativity Behavior Scale. *Front.Psychol.*, 7, 682.
- Klimov, E. A. (1996). *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of professional identity]. Rostov-na-Donu: Feniks.
- Kolokoltsev, V. (2021). *Vladimir Kolokoltsev's speech at the extended meeting of the Board of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. URL: <https://medmedia.ru/news/official/sostoyalos-rasshirenoe-zasedanie-kollegii-mvd-rossii/> (accessed 10.03.2021)
- Korneeva, Ya. A., Simonova, N. N. (2020). Professional'naya lichnostnaya deformatsiya sotrudnikov organov vnutrennikh del [Professional personal deformation of policemen]. *Organizational psychology*, 10(2), 80–106.
- Lyusin, D. V. (2009). Oprosnik na ehmtsional'nyi intellekt EhMI: novye psikhometricheskie dannye [Questionary of emotional intelligence]. In D. V. Lyusin, D. V. Ushakov (Eds.). *Sotsial'nyi i ehmtsional'nyi intellekt. Ot protsessov k izmereniyam* (187–200). M.: Institut psikhologii RAN.

- Lyutykh, V. A., Konopleva, I. N. (2014). Psychological and criminological aspects of crimes committed by law enforcement officers. *Psychology and Law*, 3, 86–101.
- Mainemelis, C. (2010). Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas. *Academy of Management Review*, 35, 558–578. doi: 10.5465/amr.35.4.zok558
- Maryin, M. I., Bochkova, A. A. (2019). Deviant behavior of law enforcement officers: causes, diagnosis and prevention. *IV International Penitentiary Forum "Crime, Punishment, Correction" (dedicated to the 140th anniversary of the Russian penal system and the 85th anniversary of the Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia): Collection of abstracts of speeches and reports of participants* (33–38). Federal Penitentiary Service Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia Board of Trustees of the Criminal Justice System.
- McCrae, R. R., Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81–90.
- Meshkova, N. V., Enikolopov, S. N. (2017). Negativnaya kreativnost' v obrazovanii: osobennosti, ugrozy i perspektivy issledovaniya [Negative Creativity in Education: Features, Threats and Research Perspectives]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie*, 22(5), 67–76. doi: 10.17759/pse.2017220508
- Meshkova, N. V., Enikolopov, S. N. (2018). Kreativnost' i deviantnost': svyaz' i vzaimodeistvie [Creativity and Deviance: Communication and Interaction]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei shkoly ehkonomiki*, 15(2), 279–290. doi: 10.17323/1813-8918-2018-2-279-290
- Meshkova, N. V., Enikolopov, S. N., Kudryavtsev, V. T., Kravtsov, O. G., Bochkova, M. N., Meshkov, I. A. (2020). Vozrastnye i polovye osobennosti lichnostnykh prediktorov antisotsial'noi kreativnosti [Age and Gender Characteristics of Personality Predictors for Antisocial Creativity]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei shkoly ehkonomiki*, 17(1), 59–71. doi: 10.17323/1813-8918-2020-1-60-72.
- Meshkova, N. V., Enikolopov, S. N., Mitina, O. V., Meshkov, I. A. (2018). Adaptatsiya oprosnika «Povedencheskie osobennosti antisotsial'noi kreativnosti» [Adaptation of the Malevolent Creativity Behavior Scale]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie*, 23(6), 25–40. doi: 10.17759/pse.2018230603
- Meshkova, N. V., Shapoval, V. A., Gerasimenko, E. A., Potarykina, M. S., Meshkov, I. A. (2018). Lichnostnye osobennosti i antisotsial'naya kreativnost' na primere kadetov i sotrudnikov MVD [Personal features and malevolent creativity on the example of cadets and policemen]. *Psikhologiya i pravo*, 8(3), 83–96. doi: 10.17759/psylaw.2018080306
- Orel, V. E., Sengin, I. G. (2004). *Oprosnik NEO PI R*. Yaroslavl': NPTs «Psikhodiagnostika».
- Yip, J. A., Schweitzer, M. E., Nurmohamed, S. (2018). Trash-talking: Competitive incivility motivates rivalry, performance, and unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 125–144. doi: 10.1016/j.obhdp.2017.06.002
- Znakov, V. V. (2000). Makiavellizm: psikhologicheskoe svoistvo lichnosti i metodika ego issledovaniya [Makiavellizm: psychological features and methods of research]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 21(5), 16–22.

Received 03.09.2020



Принцип «цикличности» в карьерном самоопределении личности

КАРЛОВСКАЯ Наталья Николаевна

Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, Омск, Россия

КАМНЕВА Елена Владимировна

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

МОРГУНОВ Евгений Борисович

Московская высшая школа социальных и экономических наук, Москва, Россия

ПОЛЕВАЯ Марина Владимировна

ПРЯЖНИКОВ Николай Сергеевич

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Аннотация. В контексте карьерного (личностного, жизненного и профессионального) самоопределения «циклы» понимаются как повторяющиеся действия, ориентированные на свою завершённость (успешность, эффективность). Сами «циклы» рассматриваются как средство упорядочивания активности субъекта самоопределения, а также — упорядочивания деятельности специалистов (психологов, педагогов, коучей), помогающих человеку в решении задач жизненного, профессионального и личностного самоопределения. В этом смысле можно говорить о «принципе цикличности», задающем определённые правила и границы самоопределения. В статье делается сравнительный анализ «циклов» самоопределения и близких понятий, на основе чего выявляется их специфика по отношению к этим понятиям — более выраженная повторяемость «циклов». Проводится анализ соотношения содержательной и процессуальной сторон «циклов» и показывается их взаимосвязь. Выделяются специфика «циклов» на разных этапах карьерного развития личности. В качестве основных характеристик циклов указываются: повторяемость; стремление человека к успешному завершению цикла; одновременное включение человека в разные циклы; разная направленность циклов; сложная структура циклов; относительная целостность (системность) циклов. Предлагается типология циклов на до-профессиональном этапе развития субъекта труда: 1) обеспечивающие саму организацию подготовки оптанта к решению карьерных задач; 2) обеспечивающие сами карьерные и жизненные выборы; 3) обеспечивающие будущую трудовую деятельность и построение желаемого образа и стиля жизни, с последующей возможной корректировкой своих жизненных и карьерных планов. Подробно описывается специфика «принципа цикличности», применительно к разным задачам профориентации (информационно-справочной, психодиагностической, морально-эмоциональной поддержки клиента, помощи в конкретных выборах и в планировании карьеры). Рассматриваются возможности «циклов» в качестве «единиц анализа» определённых аспектов личностного и профессионального самоопределения. В заключении статьи ставятся вопросы для дальнейшего развития и реализации «принципа цикличности», например: 1) изучить специфику циклов личностного и профессионального самоопределения, применительно к

каждому этапу развития будущего субъекта труда; 2) обозначить альтернативные варианты циклов, применительно к сходным задачам карьерного самоопределения; 3) описать варианты взаимодополнения и взаимокомпенсации циклов; 4) осмыслить ключевые моменты перехода циклического развития в спиралевидное; 5) выделить условия, которые приводят к «заиклированию» в карьерном и личностном развитии; 6) изучить циклы, в которых участвуют в разном качестве многие люди, включая смену участников в рамках одного цикла.

Ключевые слова: принцип цикличности, карьерные и жизненные циклы, профессиональное и личностное самоопределение.

Постановка проблемы

В профессиональной ориентации всё чаще указывают на важность выбора «образа жизни», что значительно расширяет традиционные представления о «выборе профессии» (Блинов и др., 2015; Пряжников, Сергеев, 2015; Hammond, Michael, Luke, 2017; Hutchison, Niles, 2016). Само понимание карьеры, в представлениях Д. Сьюпера, предполагает определённое сочетание и чередование различных социальных ролей, выполняемых человеком в течение жизни и обеспечивающих успех, и входят туда не только профессиональные роли, но и роль «налогоплательщика», «обучающегося», «семьянина», «отдыхающего» и тому подобные (Super, 1980). В этом смысле, продолжая и развивая традицию Д. Сьюпера, мы будем использовать в дальнейшем термин «карьерное самоопределение», куда включаем и личностное, и жизненное, и досуговое, и традиционно понимаемое профессиональное самоопределение.

Сам образ жизни нередко увязывают с уровнем или с «качеством» жизни, что обеспечивается высокими доходами, определённым комфортом, социальными гарантиями на труд и отдых. Но одновременно, отмечается и высокая значимость динамических характеристик жизни, связанных со стилем жизни, с выполнением тех или иных социально-профессиональных ролей, с ориентацией личности на различные стереотипы и сценарии (Либин, 1998; Толочек, 2013). При этом такие стили не только по-своему организуют жизнедеятельность отдельного человека, а также групп и социальных общностей, но нередко буквально «подхватывают человека» и «несут» его в определённом направлении. При этом и стили, и роли, и стереотипы очень часто повторяются, что позволяет говорить о «цикличности» жизни, где сама такая «цикличность» имеет самые разные формы и разную динамику (длительные и короткие циклы, сочетающиеся, взаимосвязанные циклы и циклы, относительно независимые и так далее).

«Циклы» буквально пронизывают всю нашу жизнь, но естественно, кроме «циклов» существуют и иные динамические и содержательные образования, определяющие проблематику личностного и профессионального самоопределения. Например, карьерные цели, планы, перспективы, жизненные сценарии, которые могут и не предполагать «цикличность», и где больше реализуется прямолинейная схема (или «стратегия», или «траектория» развития): от изначального состояния к конечному, желаемому, запланированному (Климов, 1990; Блинов и др., 2015; Пряжников, 2016). Ниже приводятся некоторые варианты «циклов», показывающие значимость их специального изучения. Режим дня для многих людей цикличен, даже если это жизнь «аморфного» бездельника. Например: сон до полудня — похмелье — сидение в социальных сетях до полуночи или встреча с себе подобными, с соответствующими вредными для здоровья развлечениями до глубокой ночи — сон — пробуждение после полудня и так далее. Для активного творческого человека, это может быть: раннее пробуждение — проверка сообщений в электронной почте и ответы на них — запланированные

встречи с такими же активными партнёрами — возможно, для кого-то, и работа над собой (тренинги, самообразование) — вечернее «приобщение к культуре» (театры, творческие вечера, возможно, и собственные выступления) — сон и так далее. Для какого-то офисного работника рабочий день ещё больше регламентирован. Например, даже те, кто занимается «продажами», также часто не могут похвалиться большим разнообразием своего рабочего дня (или каких-то «проектов»), особенно если «клиентская база» таких работников более-менее постоянная. Интересный пример жизненного цикла «вора» был озвучен артистом Е. Леоновым в роли «Доцента» в комедии «Джентльмены удачи», когда он, якобы, успокаивал своих компаньонов, начавших разочаровываться в криминальной жизни: «Украл — выпил — в тюрьму, украл — выпил — в тюрьму... Романтика!».

Как это ни удивительно, но и досуг, и отпуск для большинства людей также достаточно однообразны, и в немалой степени они могут быть описаны с помощью циклов, например: систематическое посещение бассейна, теннисного корта (особенно, если это делается по абонементу) или даже туры в курортные страны, до смешного однообразные, даже при некоторой вариативности тех или иных экскурсий, погодных сюрпризов. Не менее интересны и локальные циклы при выполнении определённых действий, как трудовых, так и досуговых. Например, на работе это может быть строгое выполнение инструкции, где всё чётко регламентировано, и нарушение технологических цепочек (или программ) может привести к сбоям и даже авариям, особенно если таким образом строится совместная работа, требующая обязательного соблюдения временных ритмов, последовательности действий. В досуговой деятельности или в семейной жизни это может быть уборка дома по определённому порядку, уход за ребёнком (отвод-привод из детского сада, посещение поликлиники, организация детских праздников, где для каждого праздника — свой «цикл», и другое), соблюдение определённых семейных традиций (обязательные поздравления с праздниками всех родственников с однообразно-циклическими пожеланиями, совместные семейные вечера, «шашлыки», застолья, распевание песен по заведённой программе и тому подобное), и даже выполнение супружеских обязанностей.

Проблема «отупляющей повторяемости» массовой культуры и досуга, а также однообразие трудовой жизни всё чаще становится предметом особого изучения социологов, психологов, философов, экономистов, политологов (Зеер, Сыманюк, 2005; Маркова, 1996; Московичи, 1996; Пряжников, 2016). Понятно, что волнует эта тема и простых людей, интуитивно понимающих, что такое однообразие не только обедняет их жизнь, но и приводит к постепенной деградации. И всё же для нас интересно, насколько «цикличность» проявляется именно в профессиональном и личностном самоопределении. При этом мы постараемся в дальнейшем выявить не только негативные стороны «цикличности», но и её несомненные позитивные моменты.

Заметим, что обозначенные выше динамические характеристики не только связаны с процессами самоопределения личности, его будущей трудовой, семейной или досуговой деятельности, но во многом определяют и содержательные аспекты его жизни. Например, определённая манера говорить, одеваться, отдыхать требуют и своего обоснования (бытовой или карьерной «идеологии»), как для самого себя, так и для окружающих. Высокое многообразие динамических проявлений жизнедеятельности самоопределяющейся личности создает некоторые сложности как в планировании всей жизни, так и в конкретных выборах (карьерных, личностных, досуговых).

При этом нельзя утверждать, что тема «цикличности» не рассматривается в психологических направлениях, связанных с карьерой и трудовой жизнью. В психологии труда и менеджменте есть немало исследований, где анализируются: «индивидуальный стиль трудовой

деятельности» с повторяющимися действиями (Климов, 1998; Шадриков, 1982), «повторяющиеся циклы» в организации времени труда и отдыха работника (Климов, Носкова, Солнцева, 2015), «временное упорядочивание и синхронизация» трудовых и организационных процессов (Гурков, Моргунов, 2018; Стрелков, 2001), «биоритмы» как фактор эффективности трудовой деятельности (Толочек, 2005), «стадии и циклы» в развитии организации (Базаров, 2014; Gurkov, Morgunov, Saidov, 2017). Редким исключением являются работы, где рассматриваются моно-циклические и поли-циклические процессы в профессиональном становлении личности (Плотницкий, 2001; Поваренков, 2015; 2016).

И всё же именно в проблематике самоопределения тема «цикличности» пока ещё не стала предметом специального изучения, о чём свидетельствуют материалы разных конференций, посвящённых проблемам профориентации, самоопределения и карьеры (Баринов и др., 2019; Программа..., 2019; Социальное..., 2019; Шнейдер и др., 2019). Даже в последних работах по коучингу в лучшем случае рассматриваются «события», «этапы жизни» и их «преемственность», лишь косвенно отражающие цикличность жизненного пути и карьеры (Плигин, 2020). Возможно, одно из объяснений этому в том, что труд конкретного работника и даже функционирование организаций, коллективов предполагает относительную стабильность, где «цикличность» является одним из показателей этой стабильности, даже на фоне разговоров об инновациях и развитии современного производства. Хотя, по нашим многочисленным наблюдениям, часто многие «инновации» сводятся лишь к имитациям ответственности, к смене вывесок и названий, но не к качественным, сущностным изменениям самой организации труда (Камнева, Пряжников и др., 2020).

Соответственно, главная проблема нашего теоретического анализа выражается в противоречии, когда, с одной стороны, выбор и планирование образа жизни (карьеры в широком смысле, по Д. Сьюперу) характеризуется большим разнообразием и путаницей условий, обеспечивающих успех жизни и карьеры, а с другой стороны, ещё недостаточно проработан вопрос об интегрирующем принципе, гармонизирующем это многообразие.

Мы считаем, что на роль такого интегрирующего принципа может претендовать «принцип цикличности». Главная особенность «цикличности» — в повторяемости определённых событий, действий и даже поступков (в зависимости от уровня глобальности выполняемой деятельности), ориентированных на успех. При этом «цикличность» может как способствовать развитию определённой деятельности (на этапе её освоения), так и приводить к деградации субъекта деятельности (при определённом истощении новизны данной деятельности, её «зацикливания») (Зеер, Сыманюк, 2005). Поэтому рассмотрение вопроса о том, когда «циклы» способствуют развитию, а когда — препятствуют, имеет важное значение и для практики профориентационной работы. И в этом смысле можно говорить о «циклах» как об одном из принципов организации карьеры и жизни человека как при её проектировании, так и в ходе выполнения соответствующей деятельности (или жизнедеятельности).

Это, естественно, не исключает важности и других принципов, обеспечивающих развитие субъекта профессионального и личностного самоопределения (активности, творчества, преемственности, развития, выделение приоритетов работы, системности и комплексности в работе), и, более того, эти принципы сами по себе образуют определённую систему, предполагающую взаимодействие и взаимодополнение этих принципов (Пряжников, 2014). Но мы также считаем, что «принцип цикличности» имеет относительную самостоятельность, а следовательно, он требует и более детального изучения, что и составляет цель данного анализа. Соответственно, объектом нашего анализа является профессиональное и личностное самоопределение, а предметом — «принцип цикличности» как условие эффективного карьерного самоопределения.

Задачами нашего анализа являются: 1) уточнение сущности принципа цикличности, применительно к личностному и профессиональному самоопределению; 2) рассмотрение «принципа цикличности» в системе близких понятий; 3) определение границ принципа цикличности, как в плане его способствования успешному самоопределению, так и в плане препятствий идеи «цикличности» для развития субъекта самоопределения. Можно также предположить, что принцип цикличности имеет специфику проявления в разных аспектах, связанных с самоопределением: 1) цикличность самоопределения конкретного человека (в повторяющихся действиях оптанта, студента, работника, безработного — в переборе разных вариантов выбора, в карьерных и профессиональных пробах); 2) работа самих профконсультантов, коучей, организационных консультантов (цикличность их занятий и консультаций с клиентами); 3) учёт в карьерных и жизненных выборах цикличности выбираемых профессий, учебной деятельности и самой будущей работы. В данной статье мы больше сконцентрируемся на цикличности в самоопределении конкретной личности, в большей степени соотносимой с задачами профориентации на до-профессиональном этапе развития субъекта труда. На наш взгляд, это особенно важно в контексте возрождения профориентационной работы во многих организациях, когда представители фирм (работодателей) всё чаще налаживают взаимодействие со школами, с психологическими центрами, с колледжами и вузами.

Циклы самоопределения в соотношении с близкими понятиями и подходами в профориентации

Для того чтобы ответить на вопрос, насколько «циклы» (карьерные, жизненные, досуговые и другие) являются оригинальным понятием, важно соотнести их с другими подходами в психологии вообще, и в профориентации в частности. При этом следует определить не только сходное, но и специфичное в рассматриваемых «циклах». Если обратиться к изначальному значению термина «цикл» (от лат. *cyclus*, от древн.-греч. *κύκλος* — окружность), то он предполагает не только завершённые повторяющиеся действия, но и круг явлений, процессов, действий и поступков, объёдинённых каким-то важным общим признаком (цикл лекций, литературный цикл). Поэтому сразу уточним, что в нашем анализе мы будем рассматривать циклы, относящиеся к проблематике самоопределения: циклическую активность субъекта самоопределения, а также — циклические процессы, связанные с профессиональной подготовкой, рынком труда и самой трудовой деятельностью как предмета осмысления и выбора. Более детальное понимание «циклов» предполагает не одноуровневые хронологические отрезки, исходные и завершающие точки которых могут устанавливаться произвольно, а поэтапное движение, граничными точками которого являются возникновение (начало) и окончательное завершение (Францева, 2016).

Интересно, что в энциклопедическом словаре «цикл» определяется как «совокупность явлений, процессов, составляющая кругооборот в течение известного промежутка времени» (Прохоров, 1986, с. 1478). Позволим себе несколько не согласиться с таким определением в той части, где говорится о привязке цикла к определённому промежутку времени. Можно приводить множество случаев, когда повторяющиеся события могут иметь разную временную протяжённость. Например, выполнение какого-то задания, предполагающее повторяющиеся действия, в зависимости от условий, может быть завершено быстро или занимать гораздо больше времени. Можно приводить примеры, связанные и самоопределением личности, когда знакомство с определёнными учебными заведениями (решение информационной задачи по определённой схеме, предполагающей повторяющиеся действия — поиск информации, её

уточнение, проверка достоверности) в каких-то случаях занимает много времени, а в других случаях происходит довольно быстро. Разное время могут занимать и профессиональные консультации, проводимые часто по одной и той же схеме (Пряжников, 2016). Это позволяет нам выделить в «циклах» самое существенное — повторяющееся содержание деятельности, в частности деятельности, связанной с решением карьерных и профориентационных задач. Естественно, «циклы» не могут быть бесконечными, и к определённому времени они всё же привязаны. Но сами эти промежутки времени могут варьироваться, применительно к содержанию «циклов», что, на наш взгляд, является важным уточнением их понимания.

Интересные аспекты карьеры (жизненного пути) и профессионального становления личности, связанные с моно-, и поли-циклическостью отражены в исследованиях Ю. М. Плотницкого и Ю. П. Поварёнова (Плотницкий, 2001; Поваренков, 2015; 2016). Правда, в нашем исследовании мы делаем акцент именно на поли-циклическости, предполагающей повторяемость разных событий, действий, процессов, связанных с профессиональным и личностным самоопределением. При этом мы согласны с тем, что моно-циклическость всё же отражает определённые закономерности становления субъекта труда и субъекта профессионального самоопределения, что отражено даже в различных периодизациях профессионального развития (Климов, 1998; Маркова, 1996; Super, 1980). И когда конкретный человек придерживается в целом этой «моно-циклической» логики развития, он фактически повторяет то, что характерно для многих. Мы можем даже условно назвать это «транс-циклическостью», то есть переносом общей логики развития, применительно к карьере конкретной личности.

Ранее уже говорилось о сходстве «циклов» и «стилей» жизни, особенно если рассматривать такую характеристику стиля как «ритмичность» (Стрелков, 2011; Толочек, 2005). Правда, ритмичность чаще относят к конкретной деятельности или каким-то естественным процессам относительно локального характера (например, ритм танца, песни или разговора, ритмы сна и бодрствования), тогда как циклы могут быть и более глобальными (циклические встречи с родственниками, циклические церковные праздники). Хотя, можно говорить и о ритмичном характере определённых циклов, так же, как и о циклическости некоторых ритмов.

На наш взгляд, одним из наиболее близких к «циклу» понятием является «гештальт», особенно когда речь идёт о «незавершённых гештальтах», порождающих особую мотивацию и активность личности по доведению начатых дел до конца. Это во многом соотносится с идеей «циклическости», но всё же гештальты не всегда могут повторяться, и немало случаев, когда «завершённый» разовый гештальт больше уже не тревожит человека.

В качестве близкого понятия можно также рассматривать «роль» (ролевое поведение). Роли, как правило, ещё и повторяются и, более того, выполняются по определённым правилам, соответствующим ожиданиям окружающих. И всё же даже при достаточно высоком сходстве с «циклами», роли не всегда предполагают выполнение определённой последовательности действий, что характерно для «циклов». Например, человек может играть роль «интеллектуала» или «шута» данной группы, но у него сохраняются большие возможности для импровизации, лишь бы эти импровизации соответствовали общим представлениям об «интеллектуале» или о «шуте».

В какой-то степени «циклы» соответствуют «событийному подходу» в профориентации, предполагающему, что жизнь человека строится из определённых событий, и многие предшествующие события становятся причиной последующих (Головаха, Кроник, 1984). Но и в «событийном подходе» не всегда предполагается, что эти значимые «события» жизни и карьеры будут непременно повторяться, а рассматриваемые нами «циклы» — это повторяющиеся события. Аналогично, можно сравнивать «циклы» со «сценарным» подходом

(Берн, 1988; Дружинин, 2010; Пряжников, 2016). Сценарии обычно носят более глобальный характер (относятся к планированию всей жизни), и также обычно не повторяются. Хотя нередко человек, даже пытающийся по-новому организовать свою жизнь, вновь возвращается к прежним вариантам (сценариям) её организации, что некоторые психотерапевты рассматривают как «неудачу».

Например, Б. Ливехуд описывает случай, когда преуспевающий 42-летний директор одной фирмы вдруг осознал («впал в депрессию»), что ему «ещё тридцать лет придется сидеть за одним и тем же столом, заниматься одними и теми же проблемами», но при этом он так и не сумел найти новые смыслы и ценности своей жизни (Ливехуд, 1994, с. 34). Заметим, что В. Франкл в таких случаях предостерегает от того, чтобы предлагать клиенту готовые смыслы, так как задача и психотерапевта, и образования в целом, создавать условия, «совершенствовать способность... находить уникальные смыслы» (Франкл, 1990, с. 292–295). Похожие сходства и различия можно обнаружить, если сравнивать «циклы» с жизненными стереотипами, которые в отличие от «циклов» также не всегда могут повторяться. Правда, и сценарии, и стереотипы могут повторяться у разных людей, и тогда это можно было бы назвать «транс-циклическостью» (что нередко и происходит), которая также может порождать и депрессии, и ощущение неудавшейся жизни и карьеры.

Интересными могут быть сравнения «циклов» и с рефлексиями, когда человек определённым образом реагирует на те или иные «стимулы». Причём эти реакции могут носить не только локальный характер, отражающий поведение человека в ограниченные отрезки времени и в каких-то конкретных ситуациях, но и носить более глобальный характер. Например, при правильно подобранных «стимулах», у каких-то людей можно сформировать определённые симпатии (или антипатии) к другим людям, к некоторым событиям или явлениям жизни, что проявляется уже и в установках, и в эффектах социальной перцепции, и даже в эффектах антиципации. «Циклы» и здесь характеризуются, прежде всего, своей более частой повторяемостью, тогда, как обычные схемы «стимул-реакция» реализуются циклически гораздо реже. Особенно, если эти схемы усложняются различными «промежуточными переменными», что не всегда позволяет реагировать на те или иные стимулы по строго определённой программе, как это часто бывает в «циклах».

Заметим, что пренебрежительно-упрощённое понимание бихевиоризма и, тем более, необихевиоризма, во многом основанное на схеме «стимул-реакция», в последнее время сменяется более уважительным отношением к данным идеям, даже в отечественной психологии. Достаточно вспомнить и о том, что бихевиоральная модель показала свою эффективность в большой политике, когда массы, получив «нужные», ожидаемые стимулы, голосуют за весьма сомнительных кандидатов, что потом часто и порождает «цветные революции» (Московичи, 1996). Эта модель эффективна и часто реализуется, как в обыденной жизни, так и в организациях, когда в более выгодном положении оказываются те претенденты (на привлечательную работу, на определённые симпатии партнёров), которые научились соответствовать ожиданиям работодателей или партнёров, то есть предлагают «правильное» поведение (реакции) на эти ожидания (стимулы в виде требований к претендентам). Это нередко представлено в некоторых моделях самоопределения, которые даже имеют такие символические названия, как «выгодная продажа себя на рынке личностей», по Э. Фромму, или «выгодная сделка», или «конкурентоспособность», основанная на неуклонном ущемлении прав своих конкурентов, или на «конъюнктурном чутье» претендента и его готовности «подстраиваться» под те или иные требования, вплоть до специального обучения давать «социально желаемые ответы» при тестировании (Пряжников, 2016).

«Циклы» вполне могут быть соотнесены и с «программами» трудовой деятельности, которые В. Д. Шадриков, анализируя трудовой процесс, даже выделил в отдельный «блок программ», которые, в дальнейшем могут закрепляться и в «индивидуальном стиле деятельности» (Шадриков, 1982). Об «относительной устойчивости» индивидуального стиля деятельности пишет и Е. А. Климов, что предполагает и некоторую повторяемость трудовых действий, часто и обеспечивающих эту «устойчивость» (Климов, 1998). Но при этом, сами программы у квалифицированного мастера, даже при развитом «индивидуальном стиле трудовой деятельности», могут каждый раз составляться по-новому, в соответствии с решаемой им производственной задачей, а «циклы» в большей степени предполагают повторяемость, воспроизводимость при относительно незначительных отклонениях от первоначальной процедуры.

Например, А. К. Маркова, продолжая Климовскую традицию анализа «индивидуального стиля труда», выделяет и такие его разновидности, как «стиль компенсаторный», «стиль корректирующий», «стиль творческий» и другие (Маркова, 1996), что также подтверждает значительную вариативность «индивидуального стиля». Хотя следует признать, что и здесь «циклы» трудовой деятельности имеют много общего с «программами» и с «индивидуальным стилем трудовой деятельности». Но, как уже отмечалось, тематика «циклов самоопределения» шире и включает в себя не только выполнение трудовой деятельности, но и различные карьерные выборы.

Можно также соотнести «циклы» с различными «эвристиками» (Пушкин, 1967) и «когнитивными схемами» (Ж. Пиаже), освоив которые, человек может более успешно решать те или иные задачи. Нередко различные мыслительные схемы предполагают и определённую последовательность действий по решению задач, и в этом смысле, они приближаются к «циклам». Хотя, не все «эвристики» и «когнитивные схемы» представляют из себя чёткие и однозначные «инструкции», оставляя большой простор и для творчества. «Циклы» при таком сравнении предполагают более чёткие и однозначные действия, выстроенные в определённой последовательности. Правда, при освоении определённого цикла, у человека всё больше возрастает стремление как-то обогатить уже освоенную деятельность, а, следовательно, и изменить порядок её выполнения. В этом случае можно говорить об «истощении цикла» и поиске новых способов решения тех или иных задач. И всё же даже в профессиональном консультировании, когда речь идет об обучении клиента умению решать определённые задачи, связанные с самоопределением, требуется сначала освоить предлагаемые консультантом методы и процедуры, поупражняться на отвлечённых примерах, и далее попробовать применить эти методы к своей ситуации. А уже потом искать новые способы решения своих профориентационных задач. Получается, что освоение некоторых методов через многократные повторы и самих технологий их использования, близких к эвристикам, нередко предполагает «цикличность», то есть и в этих случаях можно говорить о частичном совпадении «цикличности» с рассматриваемыми понятиями.

В более сложных случаях, связанных, например, с научной деятельностью, «эвристики» могут стать основой труда учёного. Можно приводить много примеров того, когда даже «изобретения» планируются и планы эти выполняются в чётком соответствии с намеченными сроками, да ещё и по строго определённым правилам, связанным с проектированием, созданием опытных образцов, экспериментальной проверкой и тому подобным (мы сами с удивлением узнали об этом, работая на одном из ведущих оборонных предприятий ещё в 1980-е годы). С одной стороны, эти правила были во многом повторяющимися, и по сути, «циклическим», но, с другой стороны, это всегда оставляло возможность и для творчества конструкторов, правда, в рамках этих повторяющихся экспериментов.

В итоге, следует признать определённое сходство «циклов» со многими выделенными выше понятиями. Но одновременно мы постарались показать и главную специфику «циклов» — их повторяемость, которая не позволяет в полной мере отождествлять их с этими понятиями. Хотя опыт исследования гештальтов, социально-профессиональных ролей, программ деятельности, эвристик и других отмеченных выше понятий, поможет и лучшему пониманию самих «карьерных циклов». Соответственно, «циклы», как уже отмечалось, заслуживают более пристального внимания и изучения как особых характеристик деятельности. А поскольку циклы во многом могут рассматриваться и как средство организации этой деятельности, задающие определённые границы и правила, то мы можем говорить и о «принципе цикличности».

Карьерные и жизненные циклы в общей логике самоопределения.

Соотношение процессуальных и содержательных компонентов циклов

Самоопределение можно рассматривать как высший уровень профориентационной и карьерной-консультативной помощи, когда профконсультант (карьерный консультант или коуч) выводит клиента на уровень субъектности, позволяющей личности самостоятельно и осознанно решать свои карьерные задачи. Это означает, что клиент (подросток, абитуриент, студент, взрослый развивающийся специалист, безработный) занимает активную позицию, действует осознанно и обоснованно. При этом такая обоснованность и осознанность предполагают не только активизацию личности, но и её обучение навыкам самоопределения (Климов, 1996; Пряжников, 2014а; Пряжников, 2016). Правда, формируется такая осознанность и обоснованность постепенно, поэтому можно говорить о субъекте самоопределения, не только тогда, когда он полностью освоит эти навыки, но и тогда, когда он находится на определённом этапе своего становления, то есть может рассматриваться как развивающийся субъект самоопределения (Климов, 1996).

Казалось бы, идея «цикличности» жизни, карьеры, а также элементы «цикличности» в самой подготовке к карьерным и личностным выборам, целиком должна быть связана именно с «процессом» самоопределения. Заметим, что нередко в дискуссиях о соотношении самоопределения как «процесса» и как «результата», предпочтение отдается именно «процессу» (Пряжников, 2016). Но как уже отмечалось, процессуальные (динамические) и содержательные моменты не противоречат, а взаимодополняют друг друга. Например, можно проявлять высокую активность, включая и настойчивые повторяющиеся действия, но если эта активность в должной мере не осмыслена, то либо человек просто не достигает намеченных целей (успеха), либо впоследствии достигнутые результаты могут подвергнуться большим сомнениям («ради чего?», «зачем?», «стоило ли это таких усилий, затрат, жертв, унижений?»). Недаром многие авторы связывают самоопределение с поиском смысла жизни и карьеры (Кон; 1984; Блинов и др., 2015; Пряжников, 2016; Франкл, 1990).

Мы считаем, что нередко именно в «принципе цикличности» результаты и процессы совмещаются в наибольшей степени. Это можно проиллюстрировать на простом примере. Старшеклассник перебирает разные варианты выбора профессии. С какими-то профессиями он знакомится примерно по одинаковой и в чём-то даже «циклической», то есть повторяющейся схеме (ищет описание этих профессий в интернете, расспрашивает своих родственников, знакомых, учителей или психологов). При этом он неизбежно сравнивает информацию, то есть содержание этих профессий, и, наконец, выбирает наиболее подходящий вариант. Если бы не было сравнения содержания, то это знакомство с профессиями продолжалось бы

бесконечно. Хотя в каких-то случаях и старшеклассники не знают, чему отдать предпочтение (нередко это объясняется нечёткостью критериев предпочтительности в сознании старшеклассника, или, по-другому, когда школьник «сам не знает чего хочет»). В данном случае речь идёт не столько о выборе «циклов», сколько об учёте разной привлекательности для конкретного человека тех или иных альтернатив «цикличности» в выбираемых вариантах профессиональной подготовки и последующей работы по профессии.

Другой, ещё более убедительный пример, иллюстрирующий тесную связь содержания и процедуры (включая и повторяющиеся «циклы»), связан с нашими впечатлениями от работы в должности лаборанта в НИИ нормальной физиологии имени П. К. Анохина ещё в 1970-е гг. Сама экспериментальная схема — наиболее передовая по тем временам — была предложена Петром Кузьмичом Анохиным и доработана его ближайшими учениками, но разные вариации этой схемы проходили экспериментальную проверку в многочисленных, повторяющихся пробах в лабораториях института, где мы также работали. При этом «цикличность» таких проб была настолько очевидна, что даже в качестве лаборанта мы могли воспроизводить её не хуже маститых и известных на весь мир учёных — учеников П. К. Анохина, о чём они неоднократно сами нам говорили. Но при этом, понятно, что нашего «лаборантского» уровня нам, конечно же, не хватало для того, чтобы порождать новые идеи по вариации «анохинской» экспериментальной схемы.

Приведённый пример интересен ещё и тем, что с какого-то момента мы даже были немного разочарованы таким однообразием научного поиска, хотя сами ещё находились в ситуации самоопределения (присматривались к разным направлениям психологии, включая и деятельность наших коллег — психофизиологов). Правда, во многом наши сомнения были сняты доброжелательными и поучительными беседами, которые с нами проводили сотрудники лаборатории, где нам посчастливилось работать. Заметим, что ещё на этапе знакомства с разными профессиями, самоопределяющийся подросток или молодой человек также может быть сильно разочарован однообразием некоторых «трудовых циклов», если с ним вовремя не проводить доверительных разговоров, позволяющих ему лучше понять суть настоящего творчества. Данный пример позволяет сделать вывод и о том, что не всегда человек способен в своём сознании соотносить процедуру (например, повторяющиеся «циклы») с содержанием. Применительно к профессиональному консультированию, следует быть готовым также к тому, что клиент (например, старшеклассник), даже если он успешно будет выполнять и повторять какие-то действия, связанные с самоопределением, не всегда в должной мере будет понимать их смысл. Поэтому важно позаботиться о том, чтобы он делал это осознанно.

К сожалению, даже тогда, когда человек определился с целями и смыслами, со временем он может их переосмыслить и даже разочароваться в прежних своих намерениях и, даже, в идеалах. В этом случае важнейшей задачей становится выбор и осмысление самих целей. И уже, по-настоящему осознав и перепроверив свои выборы (может, и в «циклически» повторяющихся пробах, размышлениях и «проговариваниях»), человек может более целеустремлённо стремиться к ним, даже тогда, когда это потребует многократных усилий. Например, поступить в желаемый университет не сразу, а с нескольких попыток, или интенсивно занимаясь на подготовительных курсах или с репетиторами, что нередко также предполагает «циклически» повторяющиеся действия.

Типология «циклов» самоопределения

«Циклы», связанные с профессиональным и личностным самоопределением субъекта труда, находящегося на до-профессиональном этапе развития, или «оптанта», по Е. А. Климову

(Климов, 1998), условно можно разбить на три основные группы: 1) обеспечивающие саму организацию подготовки оптанта к решению карьерных задач; 2) обеспечивающие сами карьерные и жизненные выборы; 3) обеспечивающие будущую трудовую деятельность и построение желаемого образа и стиля жизни, с последующей возможной корректировкой своих жизненных и карьерных планов.

К первой группе можно отнести проектирование и реализацию программ повторяющихся («циклических») занятий в школе, особенно по подготовке к ЕГЭ, в различных учреждениях дополнительного образования, а также «профессиональные пробы» в различных кружках или «школах юных профессионалов». К первой группе можно отнести также и последующие, такие же «циклические» занятия в вузе или в колледже, если и их относить к до-профессиональному (подготовительному) периоду жизни. Сюда же можно отнести и многие профессиональные консультации, организованные по определённой, часто повторяющейся схеме: установление доверительного контакта и общее знакомство с клиентом, уточнение его проблемы и выдвижение консультационной гипотезы, совместное с клиентом уточнение цели, совместное решение возникающих задач, совместное подведение итогов (промежуточных и окончательных), протоколирование (Пряжников, 2014а). «Цикличность» обнаруживается и в проектировочной деятельности при разработке и совершенствовании профориентационных методик, что даже отражено в одной из моделей такого проектирования под символическим названием «циферблат творческого процесса проектировщика», где большая стрелка обозначает этап проектирования, а маленькая стрелка — очередную попытку в доработке методики, после неизбежного выявления в ней каких-то недостатков (Пряжников, 2014а).

Ко второй группе можно отнести использование конкретных профориентационных и профконсультационных методик, наиболее сложные из которых предполагают повторное применение, по «циклическому» принципу, постепенно выводящему оптанта на новый, более сложный уровень решения своих проблем, уже по «принципу спиралевидного» развития субъекта самоопределения. Естественно, при условии, что в школе или конкретном центре не ограничиваются «эффектными мероприятиями», столь популярными в последнее время и столь любимыми различными начальниками, а всё же находят время и для нормальной, «будничной» профориентационной работы.

К третьей группе можно отнести саму профессиональную деятельность, для которой также характерна «цикличность» выполняемых трудовых действий, что уже было рассмотрено выше. Эта деятельность может быть рассмотрена на примерах различных профессий, а также — в ходе встреч с представителями профессий, со студентами и преподавателями различных вузов, когда более детально будут обсуждаться самые разные, иногда даже неожиданные аспекты будущей профессии, включая и такую их характеристику, как «цикличность» трудового процесса, а также — и «цикличность», проявляющуюся в стиле и образе жизни соответствующих специалистов.

Для самоопределяющегося школьника знакомство с такой «цикличностью» было бы дополнительным условием для принятия решения о том, насколько эти «циклы» были бы ему интересны или, наоборот, показались бы ему скучными и даже оскорбительными. В какой-то степени приведённые выше примеры «циклов» соотносятся и с разными этапами жизненного и карьерного развития личности. Понятно, что более подробное выделение и изучение «циклов» на каждом этапе жизни является отдельной задачей, и в рамках данной статьи мы такую задачу перед собой не ставили. Мы даже можем предположить, что с учётом индивидуальных особенностей конкретных школьников и их жизненных ситуаций, таких «циклов» могло бы быть очень много. Но для нас важна сама мысль о том, что выбираются

не только профессии и даже не только образы жизни, но для кого-то важным основанием выбора могут стать именно те «циклы», которые придётся реализовывать на разных этапах карьерного развития и последующей жизни.

Можно выделить следующие группы задач самоопределения, типичных для старшеклассников, находящихся на до-профессиональном этапе карьерного развития, где возможно проявление «принципа цикличности» (Пряжников, 2016).

1. Информационно-поисковые задачи

Во-первых, это сами повторяющиеся попытки ознакомления с миром профессий, учебных заведений и мест трудоустройства. Например, в ходе цикла занятий по профориентации (если, конечно, такие занятия проводятся на базе конкретных школ и психологических центров), или через просмотр различных пособий, каталогов, справочников. Заметим, что в этих случаях сам порядок получения необходимой информации часто предполагает определённую последовательность (общий обзор таких источников информации, предварительный просмотр информации, более глубокое ознакомление с наиболее интересными объектами выбора — профессиями, учебными заведениями), хотя у кого-то он может иметь и хаотический характер. Во-вторых, это может быть знакомство с профессиями в виде разнообразных «профессиональных проб», которые часто тоже носят циклический характер. Например, занятия в «Школах Юных... (биологов, психологов, менеджеров)», которые всё чаще открываются при разных университетах. В-третьих, это может быть анализ интересных профессий с точки зрения выделения в них основных «трудовых циклов», обеспечивающих профессиональную деятельность. Правда, такой анализ ещё не стал повсеместным, но мы как раз именно в этом видим серьёзную перспективу знакомства школьников с профессиями. Это позволило бы анализировать профессии с новой стороны, по сравнению с тем, как это делается традиционно, например, с помощью выделения целей, средств, предмета, условий труда — в соответствии с известной «Формулой профессии» Е. А. Климова (Климов, 1990). На наш взгляд, знакомство школьников с типичными для конкретной профессии трудовыми «циклами» было бы хорошим дополнением к традиционным методам знакомства с профессиями.

Хотя у Е. А. Климова, как и многих других авторов, есть немало исследований, где рассматриваются близкие к циклическим трудовые процессы, связанные, например, с «индивидуальным стилем трудовой деятельности», с «программами», включёнными в процесс труда (Климов, 1998; Шадриков, 1982). Нередко эти программы с циклически повторяющимися действиями конкретизируются в «технологических картах», «инструкциях» и даже в ежедневных или еженедельных «рабочих планах». Правда, использовать их на профориентационных занятиях по разным причинам не всегда получается (например, они могут оказаться слишком сложными для школьников, ещё не знакомыми со специфическими особенностями некоторых профессий), хотя в перспективе для особо интересующихся школьников эти «инструкции» и можно было бы перевести на более понятный для них язык.

В качестве другого примера можно привести игровое упражнение «День из жизни профессионала...» (в более сложной версии — «Сон из жизни профессионала...», где старшеклассники в режиме тренингового занятия совместными усилиями составляют из типичных событий день какого-то профессионала (профессия определяется заранее). При этом сама процедура упражнения — тоже «циклическая»: школьники, сидя в круге, по очереди называют такие события, которые ещё и должны быть логически связаны. В другой модификации этого упражнения участники составляли «цикл» событий, применительно не к конкретному дню, а к решению какой-то задачи (проекта), который может выходить за рамки одного дня, или,

наоборот, реализовываться по несколько раз в день. Опыт проведения подобного упражнения показывает, что часто школьники предлагают довольно банальные события, когда даже по популярным среди молодежи профессиям (системный администратор, ментор стартапов, бизнес-аналитик...) получается довольно унылая работа. Даже сами участники нередко отмечали, что по таким событиям «рекламного ролика об этой профессии лучше не делать» (Пряжников, 2014а, с. 179-180). Этот пример лишний раз доказывает, что «принцип цикличности» не только позволяет моделировать реалии трудовой жизни, но может быть использован и как средство рефлексии самоопределяющимися подростками своей реальной осведомлённости в выбираемых профессиях и даже как средство стимулирования творчества по обогащению рассматриваемых профессий, открытия в них, ранее не известных участникам возможностей для полноценной самореализации.

При хорошо поставленной профориентационной работе со школьниками, можно было бы организовывать для них и общее знакомство с деятельностью организаций. В том числе, и знакомство с общей логикой развития организаций и трудовых коллективов, где «принцип цикличности» часто воплощается в выделении «стадий» и «циклов» их развития. Например, Т. Ю. Базаров выделяет «стадии», связанные с меняющимися целевыми ориентациями организации, и «циклы», связанные с меняющимися внутрифирменными ориентациями внутри каждой стадии развития (Базаров, 2014). Правда, мы считаем, что «цикличность» присуща как «стадиям», так и самим «циклам». Даже у самого Т. Ю. Базарова в «стадиях» и «циклах» отмечается сменяемость ценностных ориентаций, и он сам использует обобщающий для них термин — «жизненный цикл организации» (Базаров, 2014).

2. Психодиагностическая задача, а в идеале — задача самопознания школьника как субъекта самоопределения

Если со школьниками проводится психодиагностическая работа, то желательно, чтобы это были не одноразовые обследования, поскольку более высокую ценность (достоверность) имеют именно повторяющиеся (подтверждающиеся) результаты диагностики мотивации, способностей, ценностных ориентаций. Если у школьников вырабатываются навыки самопознания, то это также лучше делать через многократные повторы технологий, с помощью которых учащиеся сначала обучаются оценивать своих сверстников (путем анализа предлагаемых ситуаций, кейсов, задач, моделирующих вопросы, готовности человека к самоопределению и работе по разным профессиям), а потом — использовать уже освоенные средства оценки применительно к себе самим. Здесь принцип цикличности лишь соответствует известному правилу, «повторение — мать учения». Хотя и здесь «цикличность» не абсолютна, так как на основе самопознания у творческого человека появляется стремление стать лучше, когда «принцип цикличности» должен преобразоваться в «принцип спиралевидного развития».

3. Задачи морально-эмоциональной поддержки самоопределяющейся личности

Если консультант имеет дело со сложными случаями, когда подростки находятся в состоянии отчаяния и неуверенности в том, что могут добиться успеха в подготовке к ЕГЭ, в поступлении в желаемый университет, то с ними необходимо проводить психотерапевтическую работу с включением в неё специальных методик, повышающих такую уверенность. Например, использовать разные игровые или карточные процедуры, где подросток (или группа подростков) не только достигает игровые цели, связанные с карьерой, но и помогают в этом друг другу (Пряжников, 2016). Самое нежелательное в такой работе — это эпизо-

личность и одноразовость, которую, применительно к профориентации, вообще раньше называли «профанацией». Серьезная профориентационная работа предполагает повторяющиеся (по сути, «циклические») занятия, когда субъект самоопределения развивается постепенно, под контролем психолога-консультанта, и этот контроль, при правильной профессионально-консультационной помощи, должен так же постепенно преобразовываться в самоконтроль, уже со стороны школьника.

4. Помощь в конкретных выборах

Как уже отмечалось, важно учитывать не только традиционные характеристики выбираемых профессий (предмет труда, цели, средства, условия труда), но и типичные трудовые действия, а также — цикличность этих действий. Например, кого-то такая цикличность может заинтересовать, и этот человек будет совершенствоваться в этих циклах. Но кого-то данная цикличность насторожит, и ему захочется более высокой вариативности выбираемой профессии (или варианта обучения). Но выбирать можно не только профессии, но и сами варианты самоопределения (Пряжников, 2016). Например, ориентироваться на «реалистические», «романтические» или «конъюнктурные» варианты самоопределения. Или — на «событийный» подход, или — на «сценарный» подход, или же — на творческие варианты («самоопределение как борьба за идею», «выборы — от противного», «самоопределение как написание поэмы», «мессианское самоопределение») (Дружинин, 2010; Пряжников, 2016). Во всех этих случаях, требуется, сначала общее знакомство с этими вариантами, затем — проба себя в разных вариантах, и, наконец, освоение и использование наиболее подходящего варианта в своих карьерных и жизненных выборах. Но все это также предполагает некоторую «цикличность», поскольку одноразово такие действия вряд ли будут усвоены и приведут к успеху.

5. Помощь в планировании жизни и карьеры во многом соответствует приведенной до этого логике самоопределения

Сначала школьник осваивает методы, моделирующие такое планирование, например, игровые и карточные профконсультационные методики, где приходится поэтапно строить свою жизнь и карьеру (Пряжников, 2016). А затем использует эти методы, применительно к собственной ситуации. И всё это желательно делать в повторяющихся попытках. В других случаях, также можно многократно упражняться на примерах различных ситуаций самоопределения, где предполагается построение разных «векторов», «цепочек» и «траекторий» карьерного развития (Пряжников, 2016).

Правда, с учётом того, что умения школьника во всех этих процедурах постепенно совершенствуются, то можно говорить о преобразовании «принципа цикличности» в «принцип спиралевидного развития», о котором уже упоминалось ранее, когда повторения не только воспроизводят уже достигнутое, но и обеспечивают качественное изменение требуемых для самоопределения компетенций. Заметим, что во многих упоминаемых методах предусмотрены даже разные уровни сложности. Например, когда школьник осваивает какие-то правила карточной консультационной игры, где поэтапно моделируется вся жизнь человека, то она начинает ему казаться слишком простой и даже скучной, но тогда ему предлагаются более сложные правила (Пряжников, 2014а).

Правда, иногда человек (школьник, студент или взрослый), понимая, что нужно что-то менять в своей жизни и как-то самоопределяться (выбирать профессию, место учёбы, работы или менять прежние выборы на новые), в душе боится ошибиться («прогадать»), и тогда, процесс может доминировать над содержанием. В подобных случаях процесс превращается в самоцель и нередко служит для такого неуверенного человека способом самооправдания, или

«психологической защиты» от ответственности, ведь, он «хоть что-то всё-таки же делает». Хотя такие усилия все больше обнаруживают свою неэффективность. Например, в этих случаях можно оправдывать себя тем, что даже при отсутствии цели или каких-то пожеланий к профессии, месту учёбы или работы, человек просто накапливает ресурсы в надежде, что со временем «подвернётся благоприятный случай» и эти ресурсы «могут пригодиться». И такой «ресурсный подход» тоже имеет право на существование (Леонтьев, 2014). В чём-то это даже перекликается с идеей «само-трансценденции» В. Франкла, когда человек прежде, чем взяться за сложные дела, пытается поработать над собой, расширить свои возможности, «выйти за рамки самого себя» (Франкл, 1990). И здесь идея «цикличности» (в настойчивом саморазвитии) может оказаться вполне оправданной. Хотя В. Н. Дружинин, рассматривая разные варианты планирования жизни, выделяет и такой, как «жизнь как предисловие», как непрерывающаяся подготовка человека к настоящей жизни, но не сама настоящая жизнь (Дружинин, 2010).

Проблема «зацикливания» самоопределяющейся личности и варианты своевременного выхода из «цикла»

Условно можно выделить конструктивную и деструктивную составляющую «циклов». В конструктивной составляющей освоение и реализация «цикла», то есть выполнение определённой последовательности действий по решению профориентационных задач, способствует эффективности самоопределения. В деструктивной составляющей, «цикл», даже ранее продуктивный и эффективный, со временем становится тормозом дальнейшего развития субъекта самоопределения, как бы «исчерпывает» сам себя и требует поиска и освоения новой деятельности. В этом случае можно говорить о «зацикливании» самоопределения. Либо эта новая деятельность должна быть направлена на решение новых задач самоопределения, либо новая деятельность должна способствовать более успешному выполнению прежних, но пока еще не решённых профориентационных задач.

Поэтому, рассматривая вопросы профилактики и преодоления «зацикливания» в профессиональном и личностном самоопределении, важно сначала разобраться со следующими обстоятельствами: насколько данный «цикл» автоматизирован у данного человека, то есть можно ли говорить о «цикле» как о сформировавшемся навыке. Известно, что при развитых навыках уровень осознания выполняемой деятельности снижается, и соответственно, страдает содержательная составляющая деятельности. Правда, здесь часто наблюдается парадокс: когда высокий уровень автоматизма (при низком осознании) даёт более высокую эффективность, чем осознаваемые (да ещё и постоянно рефлекслируемые) навыки, которые могут просто мешать деятельности, а иногда и разрушать её (обычно вспоминают «притчу о сороконожке», которая вдруг задумалась, когда и какой ногой переступить, после чего вообще разучилась ходить). И наоборот, о многих автоматизированных «циклах» мы обычно даже не задумываемся, и именно это обеспечивает нам спокойную жизнь и решение многих задач более высокого уровня, например, навыки здорового образа жизни (режим дня, систематические посещения оздоровительных или профилактических процедур) позволяют человеку осуществлять более сложную и ответственную деятельность. Соответственно, следует ещё разобраться, когда «зацикливание» явно вредит жизни и карьере, а когда оно создаёт нормальный фон (даже можно сказать — «тыл») жизни, позволяющий более спокойно решать сложные вопросы самоопределения и дальнейшего личностного развития.

С одной стороны, «зацикливание» может обеспечить эффективность деятельности, но с другой стороны, как показывает опыт и различные исследования (Зеер, Сыманюк, 2005), обычно такая однообразная деятельность приводит и к деградации работника и к снижению эффективности его труда. Возможно, при «зацикливании» действий, связанных с самоопределением, также можно ожидать некоторой деградации субъекта самоопределения, а, заодно, и сопровождающих его педагогов, психологов или родителей, если они не ищут новых путей помощи развивающемуся субъекту самоопределения и реализуют старые, повторяющиеся схемы.

Если же «зацикливание» очевидно провоцирует снижение эффективности в решении задач самоопределения, то следует что-то менять, например: 1) либо это может быть поиск иных действий (куда могут быть включены и новые циклы, ещё требующие своего освоения), например, значительное снижение доли тестирования в профориентационной работе и переключение на диалогичные консультационные процедуры, а, может, и на дискуссионные формы работы, уже со своей, новой «циклическостью»; 2) либо это может быть обогащение прежних циклов, то есть выявление в них неиспользованных возможностей (например, поиск и смена подготовительных курсов или репетиторов, но при сохранении общего порядка подготовки к экзаменам). При обогащении прежней деятельности можно вспомнить и об идее «искусственной деавтоматизации навыка», когда работнику предлагаются задачи, более сложные, чем ранее, и он вновь вынужден активизировать свое сознание, чтобы освоить эту более сложную деятельность, быть может, и при сохранении общего порядка её выполнения, но на качественно новом уровне (Шпильрейн, 1983). Применительно к задачам профориентации, это предполагает усложнение тематики и содержания вопросов самоопределения, обсуждаемых как с аудиториями старшеклассников, так и на индивидуальных профессиональных консультациях.

Основные характеристики циклов

Условно можно выделить следующие основные характеристики (особенности) циклов самоопределения. Часть этих характеристик уже обсуждалась выше, но какие-то характеристики лишь обозначены нами и нуждаются в более детальном изучении в последующих работах.

1. Важнейшей особенностью циклов самоопределения является их повторяемость, что следует из этимологии самого понятия «цикл», которое и переводится с древнегреческого и латинского как «круг». Правда, к не менее важной особенности циклов можно отнести и решение сходных вопросов («круга вопросов»), относящихся к каким-то конкретным задачам самоопределения. Например, задачи, связанные с успешной сдачей ЕГЭ, с уточнением наиболее привлекательной профессии, с трудоустройством и тому подобным.

2. Стремление человека (или группы людей) к успешному завершению цикла. Само такое завершение может быть связано с получением определённого удовлетворения, но также, возможны ситуации, когда такого удовлетворения не происходит. Например, если человек просто имитирует какую-то активность и не может найти для себя более эффективные средства решения карьерных задач, или когда человек утратил цели и смыслы своей карьеры и жизни, реализуя конкретный цикл, скорее «по инерции». Кроме того, возможен и определённый парадокс, связанный с завершением или незавершением цикла. С одной стороны, если цикл успешно завершён, то его повторение утрачивает смысл. Но, с другой стороны, успешно завершённый цикл кого-то может спровоцировать на его повторение, чтобы вновь получить удовольствие от уже достигнутой (освоенной) успешности. Правда,

возможна и обратная ситуация, когда цикл не завершается успешно, и человек просто боится его повторять (чтобы вновь не переживать неудачу). Или же, наоборот, неудача в данном цикле, кого-то побудит повторять его вновь и вновь, чтобы постепенно совершенствоваться (упражняться, тренироваться) и в перспективе всё же добиться успеха. Как видно, завершенность / незавершенность, а также — успешность / неуспешность циклов во многом зависит от особенностей конкретной ситуации, а также от особенностей самоопределяющегося человека (прежде всего, волевых характеристик данной личности).

3. Одновременное включение человека в разные циклы. При этом такие циклы могут различаться по своей глобальности, продолжительности, скорости протекания, по своей направленности, осмысленности. Это ставит интересные вопросы, связанные с готовностью человека совмещать эти циклы, что нередко предполагает и умелое распределение им своих сил, времени, терпения.

4. Разная направленность циклов, а также их некоторое динамическое несоответствие может породить и конфликт циклов. Это предполагает готовность самоопределяющейся личности к выбору наиболее предпочтительного цикла, а это возможно, когда человек способен выделять альтернативы циклов, обосновывать выборы этих альтернатив, а также — готовность к реализации выбранных циклов.

5. Возможность к развитию принципа цикличности и преобразования его в принцип спиралевидного развития (содержательного и процессуального обогащения уже освоенного цикла). Сюда же можно отнести и постепенное освоение близкого цикла, который со временем может обрести свою специфику и новизну.

6. Сложная структура циклов, когда в рамках одного цикла могут функционировать и другие циклы. Также сюда можно отнести и ситуации, когда какие-то элементы одного цикла, одновременно являются и элементами других циклов.

Выделенные выше характеристики циклов самоопределения в перспективе можно было бы представить в виде моделей, когда разные циклы взаимодействуют и пересекаются друг с другом. Например, модель, где сами циклы были бы представлены вращающимися с разной скоростью «шестерёнками», да еще и находящимися в определённых взаимосвязях. А хорошо дополнили бы эту модель линейные нециклические процессы, о которых мы также упоминали ранее (цели, перспективы, «траектории» развития).

7. Ещё одной интересной особенностью циклов самоопределения является их относительная целостность и даже системность, которая во многом определяется ориентацией на конкретные задачи, цели и смыслы (в зависимости от глобальности того или иного цикла). Здесь возникает интересный вопрос: могут ли циклы рассматриваться в качестве «единицы деятельности», хотя бы, применительно к задачам личностного и профессионального самоопределения? Как известно, в психологии уже не раз предпринимались попытки выделения таких «единиц», но, к сожалению, вопрос так и остался открытым. При этом отмечается, что сам факт поиска таких «единиц» свидетельствует об определённой зрелости науки (Гордеева, Зинченко, 1982). Если соотносить «карьерные циклы» с требованиями к единицам анализа психики, выделенным Л. С. Выготским, то пока ещё сложно ответить, например, на такие вопросы, как: 1) насколько «циклы» отражают противоположные свойства целого (если понимать под «целым» хотя бы карьерное самоопределение)? 2) являются ли «циклы» далее неразложимыми, если учесть, что циклы более глобального плана могут включать в себя и более локальные циклы? При этом можно предположить, что сами «циклы» всё же можно рассматривать в качестве «живых частей целого», раз уж они встраиваются в процесс самоопределения. Можно предположить, что «циклы» также могут и развиваться, преобразуясь в «спиралевидные» процессы.

В данной статье мы не претендуем на решение столь сложной задачи, но всё же оставляем вопрос о претензиях «циклов самоопределения» на роль и такой «единицы». Пока же мы вынуждены признать, что «циклы» проявляются лишь в определённых ситуациях, связанных с решением задач самоопределения, и уже поэтому не могут претендовать на то, чтобы считаться универсальными «единицами» анализа по отношению к карьерному самоопределению во всей его сложности и противоречивости. Хотя другие авторы, например, В. В. Столин, применительно к самосознанию, выделял в качестве «единицы анализа самосознания» — «конфликтный личный смысл» (Столин, 1983). Тем не менее, применительно к конкретным задачам самоопределения, претензии «циклов» на роль «единиц анализа» ещё могут быть рассмотрены в последующих исследованиях.

Выделенные выше особенности «циклов самоопределения» (или «карьерных циклов») могут стать основой для их более детального изучения в эмпирических исследованиях и практических обследованиях. В частности, можно было бы взять в качестве параметров измерения циклов следующее: 1) минимальное и максимальное количество действий (элементов), предполагаемых в данном цикле; 2) сложность каждого из этих действий; 3) динамические характеристики этих действий и всего цикла в целом; 4) уровень согласованности процессуальных и содержательных характеристик конкретного цикла и его составляющих (элементов); 5) степень взаимосвязи разных циклов; 6) выделение сходных элементов, одновременно участвующих в реализации разных циклов.

Выводы и перспективы дальнейшей разработки проблематики «циклов» профессионального и личностного самоопределения

Мы не ставили перед собой задачу рассмотрения циклов в контексте биоритмов человека или в контексте глобальных политических, экономических, природных или погодных циклов, которые также могут влиять на человеческую активность и эффективность его жизнедеятельности. Всё это требует специальных исследований. Как уже отмечалось, в данной статье мы пытались связать проблематику «циклов» с вопросами личностного и профессионального самоопределения, больше соотносимых с до-профессиональным периодом развития субъекта труда, или со стадией «оптации», по Е. А. Климову (Климов, 1998). Подводя итоги, можно сформулировать следующие основные выводы (в соответствии с поставленными в начале статьи задачами).

1. Сущность принципа цикличности проявляется в многочисленных повторяющихся действиях. Сами эти действия связаны с подготовкой и развитием субъекта самоопределения, с освоением им средств для самостоятельного и осознанного решения карьерных и жизненных задач, а также — в самой трудовой деятельности (выбираемой, осваиваемой и осуществляемой), во многом построенной на повторяющихся действиях.

2. Специфика циклов самоопределения в сравнении с близкими понятиями во многом определяется основными их характеристиками, среди которых особо важными являются: повторяемость циклов, их стремление к завершённости, не всегда достигаемой, что порождает особую мотивацию по успешному завершению циклов путем их повторения и совершенствования, что в свою очередь, позволяет иногда преобразовывать принцип цикличности в принцип спиралевидного развития.

3. Обозначены условия и границы принципа цикличности, позволяющие субъекту самоопределения переходить от ситуации «зацикливания» к поиску новых средств развития (включая и новые циклы) или к совершенствованию уже освоенных циклов, если их

потенциал ещё не исчерпан полностью, применительно к решаемым или к новым задачам личностного и профессионального самоопределения.

4. В статье на примерах показано, что принцип цикличности может быть реализован в уже применяемых на практике профориентационных методиках и консультационных процедурах, а также, может стать основой для разработки новых методик профориентации и карьерного консультирования, где можно было бы моделировать циклические процессы, соотносимые с разными направлениями работы профконсультантов (знакомство с циклическим характером выбираемых профессий, с циклами карьерных шагов и этапов развития, и даже с циклическим взаимодействием с профессиональными консультантами).

5. Приходится признать, что теоретическое обоснование и уточнение понятия «цикличность» в силу его многоаспектности не может пока считаться завершённым и предполагает дальнейшую его разработку в контексте проблематики карьерного самоопределения. Можно отметить и усложняющееся понимание самого понятия «карьерное самоопределение», что связано с меняющимися социо-культурными реалиями, что предполагает постоянное уточнение этого понятия в его соотносённости с меняющимся рынком труда и самой ценности труда на фоне усиливающихся экономических и моральных кризисов современного мира.

В перспективе можно было бы более детально изучить следующие вопросы развития и реализации «принципа цикличности»: 1) специфику циклов личностного и профессионального самоопределения, применительно к каждому этапу развития будущего субъекта труда, начиная от дошкольного возраста и кончая выходом человека на пенсию, когда также приходится решать вопросы карьерного самоопределения, например, что делать после достижения пенсионного возраста, стоит ли быть «работающим пенсионером» и другие; 2) альтернативные варианты циклов, применительно к сходным задачам карьерного самоопределения; 3) варианты взаимодополнения и взаимокompенсации циклов; 4) ключевые моменты перехода циклического развития в спиралевидное (при этом, можно даже предположить, что такие переходы возможны и тогда, когда конкретный цикл ещё и не завершён); 5) выделение условий, которые приводят к «заикливанию» в карьерном и личностном развитии; 6) изучение циклов, в которых участвуют в разном качестве многие люди, включая смену участников в рамках одного цикла (например, применительно к вопросам самоопределения опанта, это могут быть на разных этапах реализации конкретного цикла — сам школьник, его родители, психологи-консультанты, приятели, а на последующих этапах карьеры — будущие работодатели, коллеги, руководители).

Возможно, что при более пристальном внимании к проблематике циклов самоопределения, в большей степени можно будет говорить о циклах не только как о сопутствующих аспектах карьерных и личностных выборов, но и как о самостоятельных объектах выбора.

Литература

- Александрова, Ю. Ю., Камнева, Е. В., Полевая, М. В., Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. (2020). Парадоксы профессиональной идентичности у психологов. *Организационная психология*, 10(3), 225–245.
- Базаров, Т. Ю. (2014). *Психология управления персоналом. Теория и практика*. М.: Юрайт.
- Баринов, В. К., Жильцова, О. А., Самоненко, Ю. А., Самоненко, И. Ю. (2019). *Профессиональное самоопределение учащейся молодежи в системе непрерывного образования*. М.: Перо.
- Берн, Э. (1988). *Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы*. М.: Прогресс.

- Блинов, В. И., Сергеев, И. С., Зачесова, Е. В., Новиков, П. Н., Пряжников, Н. С., Резапкина, Г. В., Родичев, Н. Ф. (2015). Проект Концепции сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования. В сб.: *Научные исследования в образовании. Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица», 8.*
- Головаха, Е. И., Кроник, А. А. (1982). *Психологическое время личности.* Киев: Наукова думка.
- Гордеева, Н. Д., Зинченко, В. П. (1982). *Функциональная структура действия.* М.: Изд. Моск. ун-та.
- Гурков, И. Б., Моргунов, Е. Б. (2018). Ритуалы торжественного открытия новых российских заводов зарубежных корпораций: смысл, содержание и приёмы церемоний. *Организационная психология, 8(2), 86–118.*
- Дружинин, В. Н. (2010). *Варианты жизни.* СПб.: Питер.
- Зеер, Э. Ф., Сыманюк, Э. Э. (2005). *Психология профессиональных деструкций.* М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга.
- Камнева, Е. В., Пряжников, Н. С., Бабанова, Е. В., Буянова, С. М. (2020). Имитации личной и профессиональной ответственности в условиях директивных предписаний. *Вестник Омского университета, серия «Психология», 4, 27–41.*
- Климов, Е. А., Носкова, О. Г., Солнцева, Г. Н. (2015). *Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата.* М.: Юрайт.
- Климов, Е. А. (1998). *Введение в психологию труда.* М.: Культура и спорт, ЮНИТИ.
- Климов, Е. А. (1990). *Как выбирать профессию.* М.: Просвещение.
- Кон, И. С. (1984). *В поисках себя: личность и ее самосознание.* М.: Политиздат.
- Корнилова, Т. В., Смирнов, С. Д. (2011). *Методологические основы психологии.* М.: Юрайт.
- Леонтьев, Д. А. (2014). Психология выбора. Ч. 2. За пределами рациональности. *Психологический журнал, 35(5), 5–18.*
- Либин, А. В. (ред.) (1998). *Стиль человека: психологический анализ.* М.: Смысл.
- Ливехуд, Б. (1994). *Кризисы жизни — шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью.* Калуга: Духовное познание.
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма.* М.
- Московичи, С. (1996). *Век толп. Исторический трактат по психологии масс.* М.: Центр психологии и психотерапии.
- Плигин, А. А. (2020). *Коучинг жизненного пути.* М.: РИПОЛ классик.
- Плотницкий, Ю. М. (2001). *Модели социальных процессов.* М.: Логос.
- Поваренков, Ю. П. (2016). Соотношение полициклическости и моноциклическости профессионального становления личности. *Ярославский педагогический вестник, 5, 205–210.*
- Поваренков, Ю. П. (2016). Периодизация профессионального становления личности: полициклический подход. *Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки, 1, 75–80.*
- Программа Международной научно-практической конференции «Профессиональная ориентация и профессиональное образование: в будущее — с уверенностью». ФИРО РАНХиГС, Посольство Федеративной Республики Германия в Москве, Российско-германская Внешнеторговая палата (2019). М.
- Пряжников, Н. С. (2014а). *Активизирующая профконсультация.* М.: Академия.
- Пряжников, Н. С. (2014б). *Профориентация в системе управления человеческими ресурсами.* М.: Академия.
- Пряжников, Н. С., Сергеев, И. С. (2015). Досуговое самоопределение в системе профориентационной работы. *Современные проблемы науки и образования, 4.* URL: <http://www.science-education.ru/127-20959>

- Пряжников, Н. С. (2016). *Профориентология*. М.: Юрайт.
- Пушкин, В. Н. (1967). *Эвристика — наука о творческом мышлении*. М.: Политиздат.
- Прохоров, А. М. (1986). *Советский энциклопедический словарь. 4-е изд.* М.: Сов. энциклопедия.
- Социальное и профессиональное самоопределение личности в гуманитарном и экономическом образовании: перспективы развития. Программа 3-й международной научно-практической конференции. РЭУ имени Г. В. Плеханова, Финансовый университет при Правительстве РФ, ВГИК имени С. А. Герасимова* (2019). М.
- Столин, В. В. (1983). *Самосознание личности*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Стрелков, Ю. К. (2001). *Инженерная и профессиональная психология*. М.: Академия.
- Стрелков, Ю. К. (2011). Темпоральность трудовой деятельности. *Национальный психологический журнал*, 1, 62–65.
- Толочек, В. А. (2013). *Проблема стилей в психологии*. М.: Институт психологии РАН.
- Толочек, В. А. (2005). *Современная психология труда*. СПб.: Питер.
- Франкл, В. (1990). *Человек в поисках смысла*. М.: Прогресс.
- Францева, Н. А. (2016). *Категория традиции в философском познании: логико-гносеологический аспект*: Автореф. на соиск... канд. философских наук. Челябинск.
- Шадриков, В. Д. (1982). *Проблемы системогенеза профессиональной деятельности*. М.: Наука.
- Шнейдер, Л. Б., Акбиева, З. С., Цариценцева, О. П. (2019). *Психология карьеры*. М.: Юрайт.
- Шпильрейн, И. Н. (1983). Искусственная деавтоматизация как метод психологического исследования. В сб.: В. П. Зинченко (ред.). *История советской психологии труда. Тексты (20-30-е годы XX века)* (139–141). М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Gurkov, I., Morgunov, E., Saidov, Z. (2017). Robustness and flexibility of human resource management practices: The results of a repeated survey of Russian subsidiaries of multinational corporations. *Employee Relations*, 39(5), 594–625.
- Hammond, M. S., Michael, T., Luke, C. (2017). Validating a Measure of Stages of Change in Career Development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 39–59.
- Hutchison, B., Niles, S. G. (2016). Career development theories. In I. Marini, M. A. Stebnicki (Eds.). *The professional counselor's desk reference* (285–289). New York, NY, US: Springer Publishing Co.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.

Поступила 10.02.2021



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

The principle of “cyclicity” in career and personal self-determination

Natalia KARLOVSKAYA

Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russian Federation

Elena KAMNEVA

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

Evgeny MORGUNOV

Moscow Higher School of Social and Economic Sciences, Moscow, Russian Federation

Marina POLEVAYA

Nikolay PRJAZHNIKOV

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

Annotation. In the context of career (personal, life and professional) self-determination “cycles” understood as repetitive actions oriented towards their completeness (success, efficiency). and — the ordering of the activities of specialists (psychologists, teachers, coaches), helping a person in solving the problems of life, professional and personal self-determination. The relationship between the content and procedural aspects of the cycles is analysed and their relationship is shown. The specifics of cycles at different stages of personal career development are highlighted, as well as — the specifics of the principle of cyclicity, in relation to different tasks of professional orientation (information-reference, psychodiagnostic, moral-emotional support of the client, assistance in specific elections and career planning). The possibilities of «cycles» are considered as «units of analysis» of certain aspects of personal and professional self-determination.

Keywords: the principle of cyclicity, career and life cycles, professional and personal self-determination.

References

- Hammond, M. S., Michael, T., Luke, C. (2017). Validating a Measure of Stages of Change in Career Development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 39–59.
- Hutchison, B., Niles, S. G. (2016). Career development theories. In I. Marini, M. A. Stebnicki (Eds.). *The professional counselor's desk reference* (285–289). New York, NY, US: Springer Publishing Co.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.

- Aleksandrova, Yu. Yu., Kamneva, Ye. V., Polevaya, M. V., Pryazhnikov, N. S., Pryazhnikova, Ye. Yu. (2020). Paradoksy professional'noy identichnosti u psikhologov [Paradox of professional identity in psychologists]. *Organizational Psychology*, 10(3), 225–245.
- Bazarov, T. Yu. (2014). *Psikhologiya upravleniya personalom. Teoriya i praktika* [Personnel management psychology. Theory and practice]. M.: Yurayt.
- Barinov, V. K., Zhil'tsova, O. A., Samonenko, Yu. A., Samonenko, I. Yu. (2019). *Professional'noye samoopredeleniye uchashchetsya molodezhi v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya* [Professional self-determination of student youth in the system of lifelong education]. M.: Pero.
- Berne, E. (1988). *Igry, v kotoryye igrayut lyudi. Lyudi, kotoryye igrayut v igry. Psikhologiya chelovecheskoy sud'by* [Games People Play. People who play games. Psychology of human destiny]. M.: Progress.
- Blinov, V. I., Sergeyev, I. S., Zachesova, Ye. V., Novikov, P. N., Pryazhnikov, N. S., Rezapkina, G. V., Rodichev, N. F. (2015). Proyeckt Kontseptsii soprovozhdeniya professional'nogo samoopredeleniya obuchayushchikhsya v usloviyakh nepreryvnosti obrazovaniya [The draft of the Concept of support for the professional self-determination of students in the context of continuous education]. In *Nauchnyye issledovaniya v obrazovanii. Prilozheniye k zhurnalu «Professional'noye obrazovaniye. Stolitsa»*, 8.
- Golovakha, Ye. I., Kronik, A. A. (1982). *Psikhologicheskoye vremya lichnosti* [Personality psychological time]. Kiyev: Naukova dumka.
- Gordeyeva, N. D., Zinchenko, V. P. (1982). *Funktsional'naya struktura deystviya* [Functional structure of the action]. M.: Izd. Mosk. un-ta.
- Gurkov, I. B., Morgunov, Ye. B. (2018). Ritualy torzhestvennogo otkrytiya novykh rossiyskikh zavodov zarubezhnykh korporatsiy: smysl, sodержaniye i priyomy tseremoniy [Rituals of the ceremonial opening of new Russian factories of foreign corporations: the meaning, content and methods of ceremonies]. *Organizational Psychology*, 8(2), 86–118.
- Gurkov, I., Morgunov, E., Saidov, Z. (2017). Robustness and flexibility of human resource management practices: The results of a repeated survey of Russian subsidiaries of multinational corporations. *Employee Relations*, 39(5), 594–625.
- Druzhinin, V. N. (2010). *Varianty zhizni* [Life options]. SPb.: Piter.
- Zeer, E. F., Symanyuk, E. E. (2005). *Psikhologiya professional'nykh destruktсий* [Psychology of professional destruction]. M.: Akademicheskii proyekt; Yekaterinburg: Delovaya kniga.
- Kamneva, Ye. V., Pryazhnikov, N. S., Babanova, Ye. V., Buyanova, S. M. (2020). Imitatsii lichnoy i professional'noy otvetstvennosti v usloviyakh direktivnykh predpisaniy [Imitation of personal and professional responsibility in the context of directives]. *Vestnik Omskogo universiteta, seriya «Psikhologiya»*, 4, 27–41.
- Klimov, Ye. A., Noskova, O. G., Solntseva, G. N. (2015). *Psikhologiya truda, inzhenernaya psikhologiya i ergonomika: uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata* [Labor Psychology, Engineering Psychology and Ergonomics: A Textbook for Academic Bachelor's Degree]. M.: Yurayt.
- Klimov, Ye. A. (1998). *Vvedeniye v psikhologiyu truda* [Introduction to the psychology of labor]. M.: Kul'tura i sport, YuNITI.
- Klimov, Ye. A. (1990). *Kak vybirat' professiyu* [How to choose a profession]. M.: Prosveshcheniye.
- Kon, I. S. (1984). *V poiskakh sebya: lichnost' i yeye samosoznaniye* [In Search of Oneself: Personality and Its Self-Consciousness]. M.: Politizdat.
- Kornilova, T. V., Smirnov, S. D. (2011). *Metodologicheskiye osnovy psikhologii* [Methodological foundations of psychology]. M.: Yurayt.
- Leont'yev, D. A. (2014). Psikhologiya vybora. Ch. 2. Za predelami ratsional'nosti [Psychology of choice. Part 2. Beyond rationality]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 35(5), 5–18.

- Libin, A. V. (red.) (1998). *Stil' cheloveka: psikhologicheskii analiz* [Man's style: psychological analysis]. M.: Smysl.
- Livehood, B. (1994). *Krizisy zhizni — shansy zhizni. Razvitiye cheloveka mezhdur detstvom i starost'yu* [The crises of life are the chances of life. Human development between childhood and old age]. Kaluga: Dukhovnoye poznanie.
- Markova, A. K. (1996). *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. M.
- Moscovici, S. (1996). *Vek tolpy. Istoricheskiy traktat po psikhologii mass* [Age of crowds. Historical treatise on mass psychology]. M.: Tsentr psikhologii i psikhoterapii.
- Pligin, A. A. (2020). *Kouching zhiznennogo puti* [Life Path Coaching]. M.: RIPOL klassik.
- Plotnitskiy, Yu. M. (2001). *Modeli sotsial'nykh protsessov* [Models of social processes]. M.: Logos.
- Povarenkov, Yu. P. (2016). Sootnosheniye politsiklichnosti i monotsiklichnosti professional'nogo stanovleniya lichnosti [The ratio of polycyclic and monocyclic personality professional development]. *Yaroslavskiy pedagogicheskii vestnik*, 5, 205–210.
- Povarenkov, Yu. P. (2016). Periodizatsiya professional'nogo stanovleniya lichnosti: politsiklicheskiy podkhod [Periodization of the professional development of the individual: a polycyclic approach]. *Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Seriya Gumanitarnyye nauki*, 1, 75–80.
- Programma Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Professional'naya oriyentatsiya i professional'noye obrazovaniye: v budushcheye — s uverenost'yu». FIRO RANKhiGS, Posol'stvo Federativnoy Respubliki Germaniya v Moskve, Rossiysko-germanskaya Vneshnetorgovaya palata* [Program of the International Scientific and Practical Conference "Professional orientation and professional education: into the future — with confidence". FIRO RANEPa, Embassy of the Federal Republic of Germany in Moscow, Russian-German Chamber of Commerce]. (2019). M.
- Pryazhnikov, N. S. (2014a). *Aktiviziruyushchaya profkonsul'tatsiya* [Activating professional advice]. M.: Akademiya.
- Pryazhnikov, N. S. (2014b). *Proforiyentatsiya v sisteme upravleniya chelovecheskimi resursami* [Career guidance in the human resource management system]. M.: Akademiya.
- Pryazhnikov, N. S., Sergeyev, I. S. (2015). Dosugovoye samoopredeleniye v sisteme proforiyentatsionnoy raboty [Leisure self-determination in the system of vocational guidance work]. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya*, 4. URL: <http://www.science-education.ru/127-20959>
- Pryazhnikov, N. S. (2016). *Proforiyentologiya* [Vocational guidance]. M.: Yurayt.
- Pushkin, V. N. (1967). *Evrastika — nauka o tvorcheskoy myshlenii* [Heuristics is the science of creative thinking]. M.: Politizdat.
- Prokhorov, A. M. (1986). *Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar'. 4-ye izd* [Soviet encyclopedic dictionary. 4th ed]. M.: Sov. entsiklopediya.
- Sotsial'noye i professional'noye samoopredeleniye lichnosti v gumanitarnom i ekonomicheskom obrazovanii: perspektivy razvitiya. Programma 3-y mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. REU imeni G. V. Plekhanova, Finansovyy universitet pri Pravitel'stve RF, VGIK imeni S. A. Gerasimova* [Social and professional self-determination of the individual in humanitarian and economic education: development prospects. Program of the 3rd International Scientific and Practical Conference. Plekhanov Russian University of Economics, Financial University under the Government of the Russian Federation, VGIK named after S. A. Gerasimov] (2019). M.
- Stolin, V. V. (1983). *Samosoznaniye lichnosti* [Self-awareness of the individual]. M.: Izd-vo Mosk. un-ta.
- Strelkov, Yu. K. (2001). *Inzhenernaya i professional'naya psikhologiya* [Engineering and professional psychology]. M.: Akademiya.
- Strelkov, Yu. K. (2011). Temporal'nost' trudovoy deyatel'nosti [Temporality of labor activity]. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal*, 1, 62–65.

- Tolochek, V. A. (2013). *Problema stiley v psikhologii* [The problem of styles in psychology]. M.: Institut psikhologii RAN.
- Tolochek, V. A. (2005). *Sovremennaya psikhologiya truda* [Modern labor psychology]. SPb.: Piter.
- Frankl, V. (1990). *Chelovek v poiskakh smysla* [A man in search of meaning]. M.: Progress.
- Frantseva, N. A. (2016). *Kategoriya traditsii v filosofskom poznanii: logiko-gnoseologicheskiy aspekt: Avtoref. na soisk... kand. filosofskikh nauk* [Category of tradition in philosophical knowledge: logical and epistemological aspect: Author's abstract]. Chelyabinsk.

Received 10.02.2021