Организационная психология. 2025. Т. 15. № 2. С. 67–91.
DOI» 10.17323/2312-5942-2025-15-2-67-91

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

www.orgpsyjournal.hse.ru

Шкала устойчивости рабочей группы: психометрическая проверка и перспективы использования[1]

ИЛЬИНА Ольга Николаевна
ORCID: 0000-0001-8477-2507
Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

ЛЕПЁХИН Николай Николаевич
ORCID: 0000-0001-6587-8234
Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. В условиях турбулентных изменений социально-экономической среды важное значение приобретает обеспечение устойчивой деятельности организаций и рабочих подразделений, что особенно актуально для российских организаций. *Цель*. Статья посвящена описанию процесса адаптации и психометрической проверки русскоязычной шкалы устойчивости рабочей группы (команды). *Методология*. Процедура адаптации включала ряд этапов: сравнительный анализ инструментов измерения устойчивости группы на основе литературных данных; перевод выбранной методики; анализ и сокращение пунктов опросника с сохранением исходных измерений; сбор данных в трёх независимых исследованиях; сравнительная психометрическая проверка версий опросника из 21 и 12 пунктов. Окончательная версия адаптированного опросника содержит 12 пунктов. Опросник включает шесть субшкал, отражающих показатели устойчивости: гибкость рабочих групп, групповые нормы, связь в работе, разделяемый язык, доверие, воспринимаемая эффективность коллективных действий. *Результаты*. Психометрическая проверка осуществлялась на основе результатов, полученных в трёх исследованиях с общим объемом выборки $N = 937$, сотрудников российский организаций в возрасте от 18 до 69 лет ($M = 38$; $Me = 37$), из них: 75% — женщин; 25% — мужчин. Результаты. Опросник имеет удовлетворительные показатели внутренней согласованности (α Кронбаха = .96). Проверка структурной и метрической инвариантности, а также внутренней согласованности по подвыборкам: процедура исследования, пол, стаж, профессиональная деятельность (ИТ, менеджеры по работе с клиентами, бухгалтера) дала положительные результаты. Корреляционный анализ показал положительные связи групповой устойчивости с релевантными переменными: базовым самооцениванием, психологическим капиталом, конфликтоустойчивостью, кооперативными отношениями, целостность задач и обратная связь от результатов работы, а также отрицательную связь с выгоранием, что позволяет обосновать валидность шкалы, и использовать её в качестве надёжного инструмента измерения групповой устойчивости. Устойчивость рабочих групп интегрирует ресурсы индивидуальной и управленческой устойчивости в организационной деятельности.

Ключевые слова: измерение устойчивости рабочих групп; шкала устойчивости команды; шкала устойчивости рабочей группы; устойчивость организации.

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

Адрес: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9. **E-mail**: n.lepehin@spbu.ru

Введение

Деятельность современных российских организаций происходит в условиях политических, экономических, социальных, финансовых, военных, кадровых и других изменений мало предсказуемого и внезапного характера. Актуальность исследования факторов устойчивости организационной деятельности, объясняется, в частности, тем, что по итогам первой половины 2024 г. число банкротств компаний в России выросло на 40% в сравнении с тем же периодом 2023 г. Содержательной особенностью понятия «устойчивость» (*resilience*) является то, что она может рассматриваться как «системный процесс, присущий практически любому типу организованной целостности: … человеку, организации, общине соседей, сообществу, городу, государству или даже нации» (Zautra, Reich, 2011, p. 177). Решение проблемы устойчивости организаций носит системный характер, предполагающий, что устойчивость системы более высокого порядка (организации), обеспечивается устойчивостью входящих в нее элементов: структуры управления, подразделений, сотрудников. Всплеск интереса к исследованию ресурсов устойчивости организационной деятельности как в отечественной, так и зарубежной организационной психологии обозначился на фоне кризиса, вызванного пандемией вируса COVID-19, во время которого компании столкнулись с различными проблемами, усложнившими как внешние, так и внутренние условия деятельности организаций. На психологическом уровне решение этих проблем справедливо рассматривается через призму развития ресурсов устойчивости персонала в социально-психологическом, поведенческом, когнитивном и эмоциональном и других аспектах (Вершинина, 2022). С позиций организационной динамики это означает как развитие индивидуальных, групповых (командных), управленческих ресурсов устойчивости, так и межуровневое взаимодействие данных ресурсов, которое обеспечивает устойчивость организации в целом (Kozlowski, Klein, 2000; Лепехин и др., 2025).

Число публикаций, посвящённых исследованию конструкта устойчивости в организационной психологии, только в 2017–2019 гг. насчитывалось около тысячи. Было выделено около десяти кластеров, которые на основе объекта исследований можно разделить на три группы: различные аспекты индивидуальной профессиональной устойчивости; устойчивость диад, команд, рабочих подразделений; устойчивость в управлении (стратегия, структура, управление, лидерство) (Raetze et al., 2022, p. 869–875). Исследования показывают, что устойчивость организации способствует проактивному преодолению негативных экономических, социальных, гуманитарных стрессов в деловой среде, что особо актуально для современных российских организаций. Организационная устойчивость обеспечивается межуровневым взаимодействием, интегрирующим индивидуальные, командные и управленческие ресурсы устойчивости на основе проактивного поведения руководителей и персонала (Raetze et al., 2021; Galy et al., 2023; Лепехин, 2024; Лепехин, Лисовская, 2024).

На фоне числа исследований антецедентов и предикторов индивидуальной устойчивости в профессиональной деятельности, а также исследований устойчивости в управленческой исследования ресурсов групповой (командной) устойчивости представлены довольно скромно (Raetze et al., 2021, p. 617). В контексте данной статьи под командой понимается сформированная организацией рабочая группа из двух или более человек, которые динамично взаимодействуют, взаимозависимы при выполнении задач для достижения совместно разделяемой общей цели» (Kozlowski, Bell, 2019). Современный дизайн работы предполагает, что рабочие группы (команды) являются важнейшими структурными элементами государственных и коммерческих организаций в различных сферах деятельности (Global

Human Capitol Trends, 2016). Командный дизайн работы имеет важное значение для успеха, поскольку команда обеспечивает быстрое и творческое реагирование на сложные проблемы и неожиданные изменения бизнес-среды, что является стратегическим ресурсом организации (Ployhart, Chen, 2019).

Угрозы и турбулентности бизнес-среды проявляются в самых разнообразных формах, оказывающих негативное влияние на деятельность рабочих групп, подразделений, организации в целом, тогда как устойчивость команд и групп является интеграцией индивидуальных и групповых ресурсов, позволяющим преодолеть вызовы и обеспечить эффективности деятельности (Tannenbaum et al., 2022).

Содержание понятия «устойчивость команды» (рабочей группы) постепенно эволюционировало от способности к адаптации и восстановлению к проактивному преодолению кризисов, и в настоящее время может определяется как проактивные диспозиции членов команды и их поведение, позволяющие группе «справляться с повседневными стрессами работы, оставаться здоровыми, адаптированными к изменениям и быть проактивно настроенными в отношении возникновения будущих рабочих требований» (McEwen, 2016, p. 14). Проактивная устойчивость рабочих групп может сыграть решающую роль как в преодолении кризисных событий техногенного и социального характера, так и в инновационном развитии организации (Alliger et al.,2015; Allsop et al., 2016; Raetze et al., 2022).

Организация, использующая командный дизайн работы, сможет опереться на него, только в том случае, если её команды как целостные субъекты деятельности способны противостоять неизбежным стрессам деятельности и проактивно справляться с ними. Устойчивые команды способны проактивно противостоять вызовам, давлению и стрессогенным факторам и оправляться от них, а команды, которые менее устойчивы или хрупки, менее успешны в преодолении неудач (Meneghel et al., 2016; Stoverink et al., 2020; Лепехин, 2024). Устойчивость группы важна не только для деятельности в критичных для безопасности условиях, например, военные действия, аварийные ситуации, но также и для тех, кто регулярно работает в условиях сильных эмоциональных и ментальных перегрузок: проектные команды, отделы первой помощи, команды руководителей высшего звена и другие (Raetze et al., 2021).

Слабая представленность исследований устойчивости рабочих групп объясняется в том числе и отсутствием хорошо обоснованных методик измерения данного феномена (Чигрина и др., 2020). Существующие методики, как правило, измеряют отдельные социально-психологические показателей рабочей группы, но сумма этих показателей не равна интегративному состоянию проактивной устойчивости, обеспечивающей взаимодействие ресурсов регулирования «сверху — вниз» и ресурсов индивидуальной устойчивости «снизу — вверх».

Исследование по проекту «Концепция устойчивого развития команд в организации» показало, что устойчивость рабочей группы (команды) определяется не только как состояние «упругости» (способность вернуться в работоспособное состояние после серьёзного сбоя при выполнении задач), но и как проактивный процесс внедрения изменений в регулярную работу, перестройкой дизайна работы, когда группа выступает как субъект, способный проактивно воспринять задачи, поставленные руководством. Поскольку командный дизайн работы приобретает в организациях всё более широкое распространение в проекте была обоснована разработка русскоязычной методики измерения групповой устойчивости, как важного предиктора проактивной устойчивости организационной деятельности (Российский научный фонд, 2022–2023).

Целью данной статьи является описание разработки и психометрической проверки русскоязычной шкалы устойчивости рабочей группы (команды) для организаций различ-

ного профиля деятельности. Такой инструмент измерения устойчивости рабочей группы должен соответствовать требованиям содержательной валидности, отражающей ресурсное состояние группы, показывать внутреннюю согласованность, демонстрировать соответствующую конвергентную / дискриминантную валидность, интерпретироваться как релевантный показатель, взаимосвязанный с показателями индивидуальной устойчивости и проактивной устойчивости организации в целом.

Командная устойчивость как развитие групповых процессов и состояний

Большинство современных исследований профессиональной устойчивости в сложных условиях деятельности сосредоточены на индивидуальной устойчивости специалистов (Korber, McNaughton, 2018). Среди индивидуальных поведенческих характеристик, обеспечивающих устойчивость деятельности, можно выделить вовлечённость, адаптивность, навыки коммуникации, конфликтоустойчивость, эмоциональный интеллект, самоэффективность, профессионализм, и многие другие, что в совокупности обеспечивает индивидуальную профессиональную устойчивость сотрудника (Hartmann et al., 2020; Hartwig, et al., 2020; Лепехин, 2024). На личностном уровне индивидуальная устойчивость положительно связана с такими чертами, как открытость новому опыты, эмоциональная стабильность, оптимистичность, рефлексия, самоэффективность и другие (Kinman, Grant, 2017; Oshio et al., 2018;). Повышение устойчивости на индивидуальном уровне безусловно является ресурсом командной устойчивости, однако команда, состоящая из высокоустойчивых к стрессу людей, всё равно может сталкиваться с проблемами в общении, непоследовательной оценкой ситуации, сбоями в координации и низким моральным духом из-за снижения устойчивости как целостного состояния субъекта деятельности (Alliger et al., 2015).

Различия в структуре деятельности отдельных людей и групп, а именно, степень взаимозависимости задач, процессы принятия совместных решений, необходимость коммуникации и координации и другие групповые процессы свидетельствуют о необходимости изучать устойчивость на индивидуальном и командном уровнях как разные феномены (Stoverink et al., 2020). Поэтому устойчивость группы (команды) нельзя рассматривать только как сумму или усредненный показатель устойчивости отдельных работников, составляющих рабочее подразделение. Исходя из межуровневой детерминации командной устойчивости, следует учитывать не только совокупность характеристик индивидуальной устойчивости членов группы, но также профессиональный контекст деятельности, организационный климат, характер лидерства, обеспечивающие развитие проактивной устойчивости саморегулируемых команд (*self-designig team*) (Chapman et al., 2020).

Командная устойчивость как качественно новое состояние группы возникает в результате двух типов процессов: композиционных, описывающих состояние устойчивости как суммирование индивидуальных вкладов, и компиляционных, создающих эмерджентное состояние устойчивости на основе процессов командообразования (Kozlowski, Chao, 2018; Galy et al., 2023). Процессы композиции описывают вклад вышеописанных индивидуальных поведенческих и личностных характеристик членов группы в повышение устойчивости командной деятельности.

Особое значение имеет возникновение эмерджентного состояния устойчивости на основе процессов компиляции, то есть «сборки» или трансформации группы в субъектную целостность более высокого уровня. Командное состояние «является эмерджентным, когда оно возникает в суждениях, эмоциях, поведении или других качествах членов команды, усиливается в результате их взаимодействия и проявляется как коллективный феномен

более высокого (командного) уровня» (Kozlowski, Chao, 2018, p. 579). Описание устойчивости как группового новообразования предполагает, что устойчивость группы является эмерджентным состоянием второго порядка, которое возникает (компилируется) на основе процессов первого порядка, и следовательно, эти групповые процессы можно рассматривать как источники интегративной устойчивости (Bowers et al., 2017).

Перечень этих командных процессов (состояний), создающих устойчивость разнится у различных авторов, но наиболее часто упоминаются чувство командной эффективности, командный опыт, трансактная память, сплочённость, идентичность с командой, совместимость ментальных моделей и эмоциональных состояний, взаимное доверие, сетевая коммуникация, ролевая гибкость, распределённое лидерство, и другие состояния, возникающие в процессе групповой динамики и выполнения взаимозависимой совместной деятельности (Bowers et al., 2017; Stoverink et al., 2020; Чигрина и др., 2020). Такие команды пытаются предугадать возникновение новых профессиональных вызовов, оптимизировать или устранить ненужные требования к работе. Кроме того, команды могут активно искать и мобилизовывать организационные ресурсы для улучшения своей работы. Команды такого уровня развития способствуют не только росту командной устойчивости, но и устойчивости организации в целом (Oprea et al., 2019).

Таким образом, состояние устойчивости на уровне коллективов и команд является интегративным производным от исходных индивидуальных качеств, обеспечивающих состояние индивидуальной устойчивости, но главное, что оно возникает в результате групповых процессов и командных состояний, которые обеспечивают более высокий уровень устойчивости по сравнению с устойчивостью индивидуальной деятельности (Gucciardi et al., 2018).

Как отмечают отечественные авторы, в имеющихся теоретических моделях отсутствует единый подход к операционализации и измерению групповой устойчивости и имеются разные подходы в отношении того, какие характеристики определяют групповую устойчивость, но в то же время, большинство подходов использует схожие понятия (Чигрина и др., 202. с. 153).

Исследование по проекту РНФ «Концепция устойчивого развития команд в организации», (рук. С. А. Маничев), показало, что устойчивость рабочей группы должна быть основана на способности к проактивной перестройке дизайна работы, когда группа выступает как субъект, способный не только компетентно воспринять задачи, поставленные менеджментом, и проактивно перестроить свою работу для эффективного использования профессиональных и социально-психологических ресурсов с целью достижения максимальной эффективности. В то же время, если не обеспечен необходимый уровень проактивной устойчивости рабочей группы, то управленческие решения, направленные на инновационные изменение дизайна работы, будут восприниматься как дополнительный рабочий стресс, вызовут сопротивление и потерю лояльности к организации.

Сравнительный анализ теоретических конструктов, лежащих в основе методик, измеряющих устойчивость рабочей группы, показал, что многие из них измеряют устойчивость группы как сумму индивидуальных оценок устойчивости её членов (McEwen, et al., 2017). Другие методики измерения устойчивости группы привязаны к специфике профессиональной деятельности группы, как например, (Barcenilla González et al., 2018; Tannenbaum et al., 2022; Su et al., 2023).

В результате анализа литературы, учитывая многомерность конструкта устойчивости и необходимость его измерения в различных сферах деятельности авторами для дальнейшей адаптации была выбрана «Иерархическая шкала командной устойчивости» (Hierarchical

team resilience scale, HTRS) (Sharma, Sharma, 2016). При выборе данной шкалы для адаптации авторы также обратили внимание на её анализ и положительную оценку со стороны других отечественных исследователей (Чигрина и др., 2020). Вместе с тем, наряду с достоинствами подробной содержательной структуры данной методики, ряд авторов отмечает её перегруженность количеством пунктов (50 утверждений), что вызывает трудности и сопротивление при практическом использования опросника, вызванные временными затратами на заполнение, негативной реакции на восприятие повторов. В связи с этим на основе оригинальной версии были разработаны сокращенные версии опросника, измеряющие командную устойчивость в отдельных сферах деятельности (Barcenilla González et al., 2018; Su et al., 2023). Методика «Иерархическая шкала командной устойчивости» была взята нами за основу для разработки русскоязычной версии шкалы групповой устойчивости, поскольку в отличии от одномерных шкал выбранная шкала имеет многомерную структуру, позволяющую оценить проявления командной устойчивости в различных аспектах (Sharma, Sharma, 2016). При этом была поставлена задача сокращения большого количества пунктов опросника без потери его содержательной валидности.

Описание субшкал иерархической шкалы командной устойчивости

Оригинальная версия методики была разработана как инструмент измерения устойчи-вости рабочих групп (команд), занятых в сфере разработки программного обеспечения (Sharma, Sharma, 2016). Опираясь на анализ методик измерения устойчивости на индивидуальном, групповом и организационном уровнях, авторы предложили иерархическую модель командной устойчивости, которая легла в основу структуры опросника (рисунок 1).

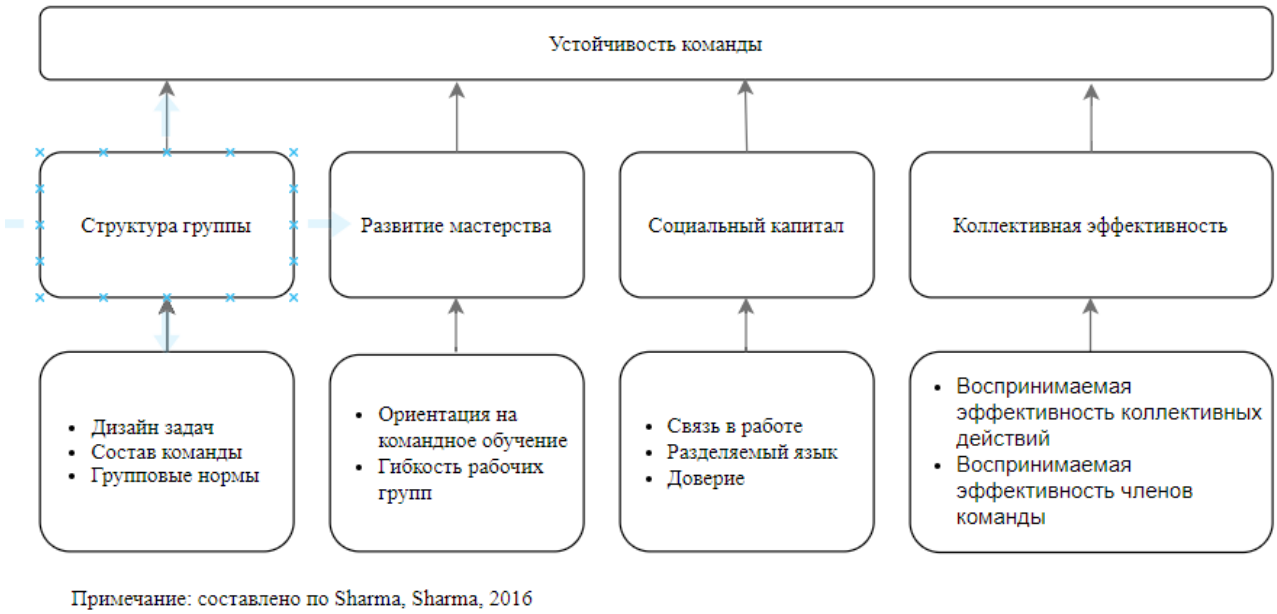

Рисунок 1. Иерархическая структура шкалы командной устойчивости

Теоретическая модель, лежащая в основе, предполагает четыре измерения командной устойчивости, каждое из которых включает две или три субшкалы:

Структура группы (*group structure*), внутренняя основа группы, регулирующая взаимодействие и способствующая командной работе. Для измерения структурных особенностей было выделено три субшкалы:

1) дизайн задач (*task design*) — оценка возможности самостоятельного планирования группой процесса выполнения задач и оценивание его эффективности;

2) состав команды (*team composition*) — оценка необходимой численность группы, а также разнообразия необходимых навыков в группе для успешного выполнения задач;

3) групповые нормы (*group norms*) — оценка норм поведения в группе, воспринимаемых на основе общих ожиданий группы.

Развитие мастерства (*mastery approaches*) — общие установки команды и ее активность, направленные на командное развитие и успешное выполнение задач, которые измеряются следующими субшкалами:

1) ориентация на командное обучение (*team learning orientation*) — оценка установок команды, направленных на: обучение; создание разделяемого знания; озвучивание проблем и решений, независимо от ранга члена группы; совместный разбор ошибок и корректировка действий;

2) гибкость рабочих групп (*team flexibility*) — оценка способности членов команды коллективно оценивать свое рабочее поведение и структуру ролей для внесения необходимых коррективов с целью эффективного функционирования в любой новой или неблагоприятной ситуации.

Социальный капитал (*social capital*) — социально-психологические эффекты в рабочем процесса (нетворкинг, доверие, разделяемый язык), способствующие эффективному взаимодействию для достижения общих целей, которые описываются следующими субшкалами:

1) связь в работе (*network ties*) — оценка структуры социального капитала, отражающая межличностные взаимосвязи в рабочем процессе;

2) доверие (*trust*) — оценка доверительных отношений в групповом взаимодействии;

3) разделяемый язык (*shared language*) — оценка общности профессионального языка и способов коммуникации членов команды, общего опыта, а также разделяемой организационной культуры.

Коллективная эффективность (*collective efficacy*) — убеждённость группы в своих способностях достижения результата, для измерения которых выделено две субшкалы:

1) воспринимаемая эффективность коллективных действий (*perceived efficacy for collective team action*) — оценка командной эффективности, ресурсов и возможностей для достижения общего результата;

2) воспринимаемая эффективность членов команды (*perceived efficacy of team members*) — оценка способностей и эффективности членов группы.

Таким образом, оригинальная версия шкалы «Иерархическая шкала устойчивости команды, ИШУК» включает 10 субшкал, для описания которых используется 50 утверждений. Как уже отмечалось, оригинальная версия ИШУК нашла признание у ряда исследователей, но вместе с тем, отмечается её чрезмерная насыщенность количеством пунктов, что затрудняет практическое использование. В частности, М. А. Барсенилья Гонсалес с коллегами использовали HTRS при разработке облегчённой шкалы устойчивости и выявили, что шкалу командной устойчивости нагружают 13 пунктов, объясняющих 99% изменчивости (Barcenilla González et al., 2018). Созданный на основе опросника ИШУК «Опросник устойчивости команд медсестер» (Nurse Team Resilience Scale, NTRS), содержит восемь пунктов, и он также обладает однофакторной структурой (Su et al.,2023).

Было сделано предположение, что при создании русскоязычной версии имеется возможность сокращения количества пунктов опросника без ущерба для его содержательной валидности. Такое сокращение можно обосновать тем, что исходная версия «Иерархическая шкала устойчивости команды» строилась с использованием около десяти различных шкал, изме-

ряющих устойчивость на индивидуальном, семейном, групповом, общинном и организационном уровнях, в которых использовались схожие утверждения, дублирующие друг друга в смысловом отношении, что и привело к избыточности пунктов.

Последовательность адаптации методики, этапы сбора данных и выборка

Процедура адаптации и психометрической проверки методики включала ряд последовательных этапов. На первом из них был осуществлён перевод методики, который включал: 1) прямой перевод первым экспертом-психологом на русский язык; 2) обратный перевод вторым экспертом-психологом на английский язык; 3) заключение об смысловом сходстве прямой и переводной англоязычных версий носителем языка; 4) пилотажный опрос с использованием русскоязычной версии респондентами, занятыми в различных сферах деятельности для выявления особенностей восприятия и возможных трудностей при понимании утверждений.

Результаты пилотажного исследования показали, что субшкала «Воспринимаемая эффективность других членов команды» воспринимается как дублирующая субшкалу «Воспринимаемая эффективность коллективных действий». Субшкалы: «Дизайн задач», «Ориентация на командное научение», «Состав команды» интерпретировались в различном смысловом значении респондентами, работающими в разных профессиональных контекстах. Поэтому для психометрической проверки и апробации более компактной русскоязычной шкалы, предназначенной для работников различных профессиональных сфер, были взяты шесть субшкал, отражающих все четыре измерения командной устойчивости:

1) развитие мастерства — «Гибкость рабочих групп»;

2) структура группы — «Групповые нормы»;

3) социальный капитал — «Связь в работе», «Разделяемый язык», «Доверие»;

4) коллективная эффективность — «Воспринимаемая эффективность коллективных действий».

В итоге первоначальная апробируемая версия опросника содержала 21 утверждение, оценивающих группу по шести вышеуказанным шкалам. Данный опросник использовался для сбора данных в трёх независимых исследованиях, в которых приняло участие 937 респондентов, работающих в составе рабочих групп (подразделений) в составе организаций различного профиля. Инструкция и утверждения предлагаемой версии опросника во всех исследованиях были единые. Характеристики респондентов: возраст от 18 до 69 лет (M = 38,06; SD = 11; Me = 37), из них женщины 75%, мужчины 25%.

В трёх независимых исследованиях ($N1$ = 496; $N2$ =213; $N3$ = 228), помимо оценки своей рабочей группы по вышеуказанным субшкалам устойчивости, респонденты оценивали другие характеристики своей рабочей группы (команды): совместимость ментальных моделей, разделяемое лидерство, индивидуальную конфликтоустойчивость, проактивные настройки работы, профессиональное выгорание.

Исследование 1

Выборка составила 496 респондента, в возрасте от 20 до 69 лет (M = 40; SD = 9,3), из них 75,2% женщин и 24,8% мужчин. Респонденты представляли различные сферы профессиональных деятельностей: специалисты по информационным технологиям — 142 (29 %), менеджеры по работе с клиентами — 171 (34 %), бухгалтеры — 182 (37 %) респондента. Для 5.4 % респондентов стаж в профессиональной деятельности составил менее 10 лет, для 49,6% более 10 лет. Сбор данных проводился посредством интернет-опроса с использова-

нием Гугл-форм. В исследовании изучались взаимосвязи личностных (самооценка, психологический капитал, вовлечённость, выгорание, мотивация достижения), рабочих ресурсов (характеристики дизайна работы), проактивных настроек работы с показателями устойчивости рабочих групп (Ильина, Лепехин, 2024).

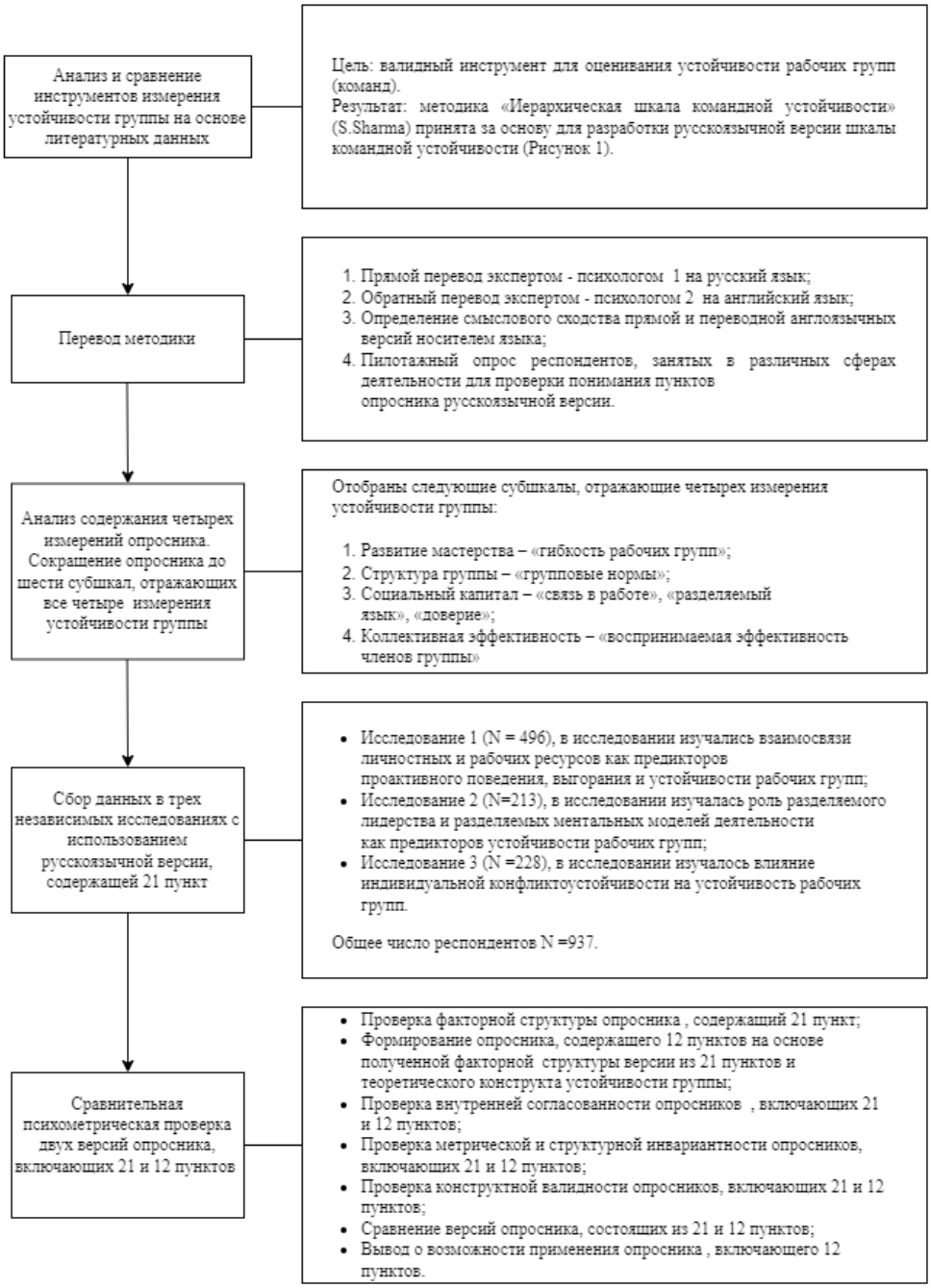

Рисунок 2. Основные этапы апробации и психометрической проверки рускоязычного опросника "Устойчивость рабочей группы (команды)"

Исследование 2

Выборка составила 213 респондента, в возрасте от 19 до 66 лет (M = 40; SD = 10) из них 65,7% женщин и 34,3% мужчин. Респонденты представляли сферы деятельности: образование и наука — 32%, здравоохранение — 24%, финансы — 16%, административно-управлен-

ческая деятельность — 15%, социальное обслуживание — 13 %. Стаж в выбранной рабочей деятельности составил менее 10 лет для 59% респондентов, а более 10 лет для 47% респондентов. Сбор данных проводился очно в организациях и в интернете с использованием Гугл-форм. В исследовании изучалась роль разделяемого лидерства и разделяемых ментальных моделей деятельности как предикторов устойчивости рабочих групп (Лепехин и др., 2024).

Исследование 3

Выборка составила 228 респондентов, в возрасте от 18 до 69 лет (M = 37,5; SD = 12,2), из них 85% женщин и 15% мужчин, занятых в различных сферах деятельности: педагогической, педагогической музыкальной, социальной, торговой, административно–управленческой и других. Стаж работы в рабочей группе (команде): менее 10 лет — 62% респондентов, более 10 лет — 38%. Сбор данных проводился очно в организациях и онлайн с использованием Гугл-форм. В исследовании изучались разделяемое лидерство и индивидуальная конфликтоустойчивость как предикторы устойчивости рабочих групп (Лепехин, 2024).

Так как данные, полученные в трёх независимых исследованиях, отличались между собой процедурой сбора и содержанием опросным форм, была проведена проверка опросника на метрическую и структурную инвариантность для подвыборок, разделённых по основаниям: процедура исследования (данные, собранные в различных исследованиях), пол, стаж работы, профессиональная деятельность. Полученные статистические показатели, приведённые в Таблице 5 данной статьи, показывают, что различий по метрической и структурной инвариантности опросника не обнаружено. Таким образом, респонденты вне зависимости от процедуры сбора данных и выделенных подвыборок, воспринимают смысл пунктов опросника одинаково (Лепехин и др., 2024; Ильина, Лепехин, 2024). Основные этапы апробации и психометрической проверки опросника представлены на рисунке 2.

Методы

В ранее указанных исследованиях сбор данных для измерения групповой (командной) устойчивости осуществлялся с использованием переведённой версии опросника «Иерахической шкалы устойчивости команды», включающей субшкалы: «гибкость рабочих групп», «групповые нормы», «связь в работе», «разделяемый язык», «доверие», «воспринимаемая эффективность коллективных действий». Всего опросный лист содержал 21 пункт. Респондентам предлагается выразить степень своего согласия с утверждениями по пятибалльной шкале Р. Ликерта, где «1» — «полностью не согласен», «5» — «полностью согласен». Для проверки конструктной валидности адаптируемой шкалы использовались следующие методики:

«Психологический капитал» А. Баккера в адаптации С. А. Маничева и В. Е. Погребицкой (Маничев, Погребицкая, 2018). Методика включает 16 пунктов, отражающих четыре субшкалы: «самоэффективность», «самооценка», «оптимистичность», «жизнестойкость». Респондент выражает свою степень согласия по шкале Р. Ликерта. Для субшкалы «оптимистичность» выраженность оценки от «абсолютно неправда» до «абсолютно правда по пятибалльной шкале. Для субшкал «самоэффективность», «самооценка» выраженность оценки по четырехбальной шкале от «абсолютно неправда» до «абсолютно правда». Для субшкалы «жизнестойкость», четырёхбалльная шкала оценки от «неприменимо ко мне» до «применимо ко мне». Внутренняя согласованность α Кронабаха для выборки ($N1$ = 496) варьируется по субшкалам от .75 до .83.

«Шкала базового самооценивания» (*Core Self-Evaluation Scale*) Т. А. Джаджа с коллегами в русскоязычной адаптации С. А. Маничесва с коллегами (Judge et al., 2003; Маничев и др., 2022). Содержит 10 пунктов, отражающих общее базовое самооценивание. Респонденту

предлагается выразить уровень согласия по пятибалльной шкале Ликерта от «полностью несогласен» до «полностью согласен». Внутренняя согласованность *α* Кронбаха для выборки (*N1* = 496) равна .76.

«Дизайн работы» (*The Work Design Questionnaire, WDQ*) Ф. П. Моргесона и С. Э. Хамфри в адаптации С. А. Маничева с коллегами (Morgeson, Humphrey, 2006; Маничев и др., 2016). Опросник включает 77 пунктов, относящихся к различным характеристикам дизайна работы. Для исследование отобраны шкалы: «целостность задач и обратная связь от результатов работы», «кооперативные отношения». Респонденты выражают степень согласия по пятибалльной шкале, где 1 — «абсолютно не согласен с данным утверждением», 5 — «абсолютно согласен. Внутренняя согласованность α- Кронбаха для выборки (*N1* = 496) варьируется по данным шкалам от .79 до .81.

«Ольденбургский опросник профессионального выгорания» Е. Демерутти и А. Б. Баккера в русскоязычной адаптации А. Ю. Смирновой (Demerouti, Bakker, 2007; Смирнова, 2017). Использовалась общая полярная шкала, на одном полюсе — выгорание, характеризующееся отстранённостью и истощённостью, на другом — вовлечённость. Респонденту предлагается выразить уровень своего согласия с 16 утверждениями, по пятибалльной шкале от «совершенно не согласен» до «совершенно согласен». Внутренняя согласованность *α* Кронбаха для выборки *(N1* = 496) равна .75.

«Определение уровня конфликтоустойчивости» (Фетискин и др., 2002). Опросник содержит 10 пар полярных суждений, которые оценивают поведение в ситуациях конфликта по 5-балльной шкале от низкой до высокой устойчивости к конфликтам Внутренняя согласованность *α* Кронбаха для выборки (*N2* = 228) равна .85.

Результаты

Проверка факторной структуры опросника

Предварительно был проведен эксплораторный факторный анализ методом максимального правдоподобия с вращением Промакс. Показатели КМО и критерий Бартлетта (.978, $p < .001$) позволили провести факторный анализ. Была выявлена однофакторная структура. Доля объясняемой дисперсии равна 62,5%. В таблица 1 представлена факторная нагрузка пунктов опросника.

Исходя из теоретической модели англоязычной версии методики, была сделана проверка русскоязычной версии в отношении использования 4-факторной и 6-факторной структуры, которая показала, что они объясняют 67,6% и 7.7% дисперсии соответственно, но при этом основная часть объяснительной дисперсии характеризуется первым фактором, в то время как остальные факторы вносят лишь 1–2%. Обнаружено, что одни и те же утверждения имеют нагрузки на разные факторы и при этом низкую факторную нагрузку (< .40). Корреляция между факторами колеблется от .67 до .80. Эти статистические результаты подтверждают основную информативность одного фактора и незначительность остальных. Таким образом, учитывая удовлетворительные показатели однофакторной структуры она была принята за основу для дальнейшего параметрического анализа и адаптации.

Для проверки возможности создания более компактной версии опросника была проверена факторная структура более краткой версии, состоящей из 12 пунктов (v.12). Для создания данной версии было отобрано по два пункта на каждую из шести субшкал оригинальной методики согласно наибольшей нагрузке на общий фактор. На основании результатов, описывающих факторную нагрузку (таблица 1) были отобраны пункты опросника для шести субшкал: «гибкость команды» — 8, 20; «групповые нормы» — 12, 18; «связь в работе»

— 9, 15; «разделяемый язык» — 1, 16; «доверие» — 5, 11; «воспринимаемая эффективность коллективных действий» — 7, 21. В результате ФА выявлена однофакторная структура версии опросника из 12 пунктов, факторные нагрузки которых представлены в таблице 2.

Таблица 1. Однофакторная структура опросника из 21 пункта (v21)*

№	Содержание пункта	Факторная нагрузка
16	Члены моей команды стараются понимать друг друга для координации совместной работы	.856
7	Моя команда способна помочь участнику команды решить его (её) рабочую проблему	.839
9	Члены моей команды плодотворно общаются друг с другом	.839
21	Моя команда может справиться с большинством трудных ситуаций	.837
19	Я верю в способность моей команды достигать выполнения совместных задач	.832
15	Члены моей команды делятся необходимой информацией друг с другом	.823
11	Я верю, что мои товарищи по команде учтут мои потребности при принятии решения	.818
13	Моя команда может работать вместе для достижения цели	.818
18	Члены моей команды согласованы в отношении того, какие действия и поведение от них ожидается	.813
12	Члены нашей команды ясно понимают, что является, и что не является, приемлемым поведением в нашей команде	.800
5	Я считаю, что члены моей команды доверяют друг другу	.794
17	Я считаю, что мои товарищи по команде правдивы и честны	.788
8	Члены моей команды легко справляются с вариабельностью и изменчивостью задач	.783
3	Члены моей команды поддерживают тесные рабочие связи друг с другом	.777
2	Члены моей команды корректируют свои подходы для преодоления препятствий в работе	.776
10	Члены моей команды используют общепонятные термины и выражения в ходе обсуждений (совещаний)	.758
4	Члены моей команды стараются использовать общие термины в работе	.749
20	Наша команда проявляет высокую изобретательность обдумывая новые или лучшие способы выполнения наших задач	.738
6	Стандарты поведения членов моей команды чётко определены и понятны	.731
1	Вместе наша команда способна решить проблемы	.724
14	Наша команда часто пробует альтернативные способы, которые можно применить в нашей работы	.687

Примечание: * — метод максимального правдоподобия, метод вращения — Промакс.

Таблица 2. Однофакторная структура опросника из 12 пунктов (v.12)*

№	Содержание	Факторная нагрузка
16	Члены моей команды стараются понимать друг друга для координации совместной работы	.858
9	Члены моей команды плодотворно общаются друг с другом	.846
7	Моя команда способна помочь участнику команды решить его (её) рабочую проблему	.841
21	Моя команда может справиться с большинством трудных ситуаций	.825
15	Члены моей команды делятся необходимой информацией друг с другом	.823
11	Я верю, что мои товарищи по команде учтут мои потребности при принятии решения	.820
18	Члены моей команды согласованы в отношении того, какие действия и поведение от них ожидается	.809
12	Члены нашей команды ясно понимают, что является, и что не является, приемлемым поведением в нашей команде	.802
5	Я считаю, что члены моей команды доверяют друг другу	.789
8	Члены моей команды легко справляются с вариабельностью и изменчивостью задач	.786
10	Члены моей команды используют общепонятные термины и выражения в ходе обсуждений (совещаний)	.751
20	Наша команда проявляет высокую изобретательность обдумывая новые или лучшие способы выполнения наших задач	.738

Примечание: * — метод максимального правдоподобия, метод вращения — Промакс.

Таким образом, по результатам факторного анализа была выявлена однофакторная структура для версии опросника с 21 пунктом (v.21), а также для более краткой версии, состоящей из 12 пунктов (v.12). Показатели соответствия конфирматорных моделей исходным данным представленные в таблице 3, свидетельствуют, что обе модели имеют удовлетворительные показатели соответствия, которые позволяют подтвердить однофакторную структуру для версий v.21 и v.12 опросника.

Таблица 3. Показатели соответствия моделей исходным данным

Модель	χ^2/df	CFI	RMSEA (90% CL)
v.21	2.499	.987	.04 (.035;.045)
v.12	2.136	.993	.038 (.028; .047)

Проверка показателей надёжности

Проверка показателя внутренней согласованности пунктов опросника α Кронбаха показала, что имеются высокие показатели согласованности как для версии v-21, α Кронбаха = .97, так и для версии v-12, α Кронбаха = .96. Для подтверждения надёжности опросника была также произведена проверка внутренней согласованности для подвыборок, сформированных из общей выборки по разным основаниям: пол, стаж работы, профессия. В таблице 4 представлены показатели внутренней согласованности для подвыборок, сформированных по основаниям, указанным в левом столбце. Высокие показатели согласованности по подвыборкам в диапазоне от . 94 до . 98 дополнительно подтверждают надёжность опросника.

Таблица 4. Показатели внутренней согласованности для различных подвыборок

Основание	*N*	v.21 (α-Кронбаха)	v.12 (α-Кронбаха)
Процедура исследования			
исследования 1/2/3	496 / 213 / 228	.97 / .98 / .96	.95 / .95 / .97
Пол			
мужской /женский	231 / 706	.96 / .97	.94 / .96
Стаж			
до 10 лет / более 10 лет	375 / 334	.96 / .97	. 94 / .94
Профессиональная деятельность			
ИТ / менеджеры по работе с клиентами / бухгалтеры	142 / 171 / 182	.96 / .96 / .97	.95 / .95 / . 95

Проверка структурной и метрической инвариантности опросника

Для проверки инвариантности проведена проверка структурной и метрической инвариантности для подвыборок, выделенных по основаниям: процедура исследования, пол, стаж, профессиональная деятельность.

Межгрупповые показатели соответствия модели КФА исходным данным однофакторной структуры имеют удовлетворительные значения, что показывает, что однофакторная структура обеих версий методики является устойчивой для подвыборок: процедура исследования, пол, стаж.

Для проверки инвариантности модели по группам различной профессиональной деятельности был использован метода начальной загрузки (5000), показавший следующие показатели достоверности: для v.21 — все оценки попадают в доверительный интервал, не включающий ноль. χ^2 = 1092,7, распределение χ^2 для выборки 5000 (636,7; 1445,7). Bollen-Stine bootstrap p = .135; для v.12 — все оценки попадают в доверительный интервал, не включающий ноль. χ^2 = 329,6, распределение χ^2 для выборки 5000 (189,9; 563,59), Bollen-Stine bootstrap p = .476.

Таким образом, структура обоих версий опросника сохраняется для различных подвыборок. Данные проверки структурной инвариантности приведены в таблице 5.

Таблица 5. Структурная инвариантность

Основание	*N*	Версия опросника	Межгрупповые показатели соответствия модели КФА		
			χ^2/df	CFI	RMSEA (90%CL)
Процедура исследования					
исследования 1 / 2 / 3	496 / 213 / 228	v-21	2,229	.968	.036 (.033; .039)
		v-12	2,005	.985	.033 (.027; .038)
Пол					
мужской / женский	231 / 706	v-21	2,270	.978	.037 (.033; .04)
		v-12	2,061	.989	.034 (.027; .04)
Стаж					
до 10 лет / более 10 лет	375 / 334	v-21	1,875	.977	.035 (.031; .04)
		v-12	2,240	.981	.042 (.034; .049)
Профессиональная деятельность*					
ИТ / менеджеры по работе с	142 / 171 / 182	v-21	1,774	.944	.040 (.036; .043)
клиентами / бухгалтеры		v-12	1,624	.972	.036 (.028; .043)

Примечание: * — для данных подвыборок использовался метод начальной загрузки.

Далее была произведена проверка метрической инвариантности. Согласно результатам, представленным в таблице 6, подтверждается метрическая инвариантность ($p > .05$) между подвыборками, обобранным по основаниям: пол, стаж, профессиональная деятельность. Таким образом, можно заключить, что респонденты из различных подвыборок понимают смысл опросника схожим образом.

Таблица 6. Метрическая инвариантность для различных подвыборок

Основание	N	Версия опросника	$\Delta\chi^2$	*P*
Процедура исследования				
исследования 1 / 2 / 3	496 / 213 / 228	v-21	28.661	.095
		v-12	32.553	.051
Пол				
мужской / женский	231 / 706	v-21	28.947	.089
		v-12	16.28	.133
Стаж				
до 10 лет / более 10 лет	375 / 334	v-21	19.771	.472
		v-12	14.585	.202
Профессиональная деятельность*				
ИТ / менеджеры по работе с клиентами / бухгалтеры	142 / 171 / 182	v-21	4.525	.447
		v-12	31.238	.091

Примечание: * — для данных групп использовался метод начальной загрузки (5000).

Проверка конструктной валидности

Для проверки конструктной валидности использовался корреляционный анализ, результаты которого показали статистически значимые взаимосвязи ($p < .001$) между показателями шкалы устойчивости рабочих групп обоих версий и релевантными переменными, описывающими различные характеристики, отражающие индивидуальную профессиональную устойчивость. Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 7.

Обнаружены ожидаемые статистически значимые взаимосвязи показателей по шкале устойчивости с релевантными переменными на уровне значимости $p < .001$, что может свидетельствовать о конструктной валидности. Также обнаружена взаимосвязь между показателями версий v.21 и v.12 опросника (r Пирсона = .9, $p < .001$). Анализ различий между коэффициентами корреляции показателя устойчивости, измеренных с помощью v.21 и v.12, с другими переменными, показал, что статистических значимых различий не обнаружено.

Таблица 7. Коэффициенты корреляции показателя шкалы устойчивости v.21 / v.12 с релевантными переменными

Переменные	Шкала устойчивости рабочих групп (r-Пирсона, v-21/v-12)	Тест значимости различий коэффициентов корреляции (*z*-оценка, (*p*))
Конфликтоустойчивость	.228 / .211	.19 (.8)
Базовое самооценивание	.345 / .344	.02 (.9)
Самооценка	.341 / .341	0 (1)
Оптимизм	.408 / .398	.18 (.9)
Жизнестойкость	.266 / .267	–.02 (.9)
Самоэффективность	.388 / .38	.15 (.9)
Кооперативные отношения	.584 / .572	.28 (.7)
Целостность задач и обратная связь от результатов работы	.364 / .340	.43 (.7)
Выгорание	-.412 / –.389.	–.43 (.7)

Обсуждение результатов

Необходимость разработки методики, позволяющей измерить состояние устойчивости рабочей группы, отмечается как зарубежными, так и отечественными авторами (Российский научный фонд, 2023; Чигрина и др., 2020; McEwen et al., 2017; Raetze et al., 2022; Sharma, Sharma, 2016; Tannenbaum et al., 2022). Концепция многомерной модели групповой устойчивости и соответствующий опросник была выбрана авторами, как исходная методика для адаптации, поскольку описывала групповое поведение, а не диспозиции отдельных членов группы (Sharma, Sharma, 2016). Положительная оценка данной методики была ранее представлена в статье других отечественных авторов (Чигрина, и др., 2020).

Процедура адаптации и психометрической проверки русскоязычной версии шкалы позволила разработать надёжный и простой инструмент измерения устойчивости рабочих групп. Компактная версия опросника (v.12), состоящая из 12 пунктов, удовлетворяет требованиям конструктной валидности, а также имеет хорошие показатели внутренней согласованности α = .96, в том числе и для различных подвыборок, в которых α Кронбаха варьируется от .94 до .98. Это говорит о том, что при оценке своей рабочей группы её члены способны феноменологически отличить «устойчивую группу» от «неустойчивой» с помощью утверждений, используемых в пунктах методики.

Адаптированная методика позволяет преодолеть как одномерность изучаемого феномена групповой устойчивости, так и сократить количество пунктов методики по сравнению с исходным вариантом. Согласно с утверждениями, предлагаемыми в методике, состояние устойчивости рабочей группы определяется оценкой таких характеристик, как: «гибкость команды», «групповые нормы», «связь в работе», «разделяемый язык», «доверие», «воспринимаемая эффективность коллективных действий».

В отличие от оригинального опросника в русскоязычной версии, измеряющей устойчивость рабочей группы, была выделена однофакторная структура, что теоретически согласуется с общим фактором, представленным в англоязычном оригинале. Однофакторная структура не меняется в подвыборках, выделенных по таким основаниям, как процедура исследования, пол, стаж, направленности профессиональной деятельности (ИТ, менеджеры по работе с клиентами, бухгалтеры). Наличие однофакторной структуры согласуется с ранее выдвинутой концепцией, что устойчивость группы является состоянием второго порядка, возникающим в процессе деятельности, то есть интегрирует индивидуальные и групповые

феномены, отражающие устойчивость членов группы и степень развития группы, такие как совместимость ментальных моделей, разделяемое лидерство, взаимное доверие, трансактная память и другие (Bowers et al., 2017).

Наши исследования, в которых обнаружены взаимосвязи показателя устойчивости рабочей группы с такими переменными как совместимость ментальных моделей, разделяемое лидерство, индивидуальная конфликтоустойчивость, проактивные настройки работы, кооперативные отношения, целостность задач и обратная связь от результатов работы, профессиональное выгорание, позволяют подтвердить предположение об интеграционном характере устойчивости рабочей группы. В исследованиях также было показано предикторное значение разделяемого лидерства и разделяемых ментальных моделей для устойчивости рабочих групп. Устойчивость, как состояние рабочей группы, вызывает более интенсивное использование проактивных настроек дизайна работы, а именно — увеличение сложности рабочих задач и увеличение структурных ресурсов в работе (Ильина, Лепехин, 2024; Лепехин, 2024; Лепехин и др., 2024).

Результаты, полученные в этих исследованиях, позволили предположить, что устойчивость рабочих групп можно рассматривать как ключевой организационный интегратор (в статистическом смысле, как медиатор), позволяющий обеспечить взаимодействие ресурсов индивидуальной устойчивости «снизу — вверх» и управленческой устойчивости «сверху — вниз». В противном случае, если не обеспечен необходимый уровень проактивной устойчивости рабочей группы, управленческие решения, направленные на инновационные изменение дизайна работы, будут восприниматься как дополнительный рабочий стресс, вызовут сопротивление и потерю лояльности к руководителям (Лепехин и др., 2025).

Ограничение исследования

Оценки групповой устойчивости, а также показатели других переменных, которые использовались для психометрической проверки шкалы, были получены в результате опроса респондентов, работающих в составе своей конкретной группы (подразделения) в разных организациях. Ограничение метода интернет-опроса выражалось в том, что у авторов не было возможности получить ответы от полного состава членов рабочих групп, оценить и сравнить состояние групповой устойчивости конкретных рабочих подразделений в организациях различных сфер деятельности.

В исследовании не нашло отражения влияние на устойчивость группы хронологии её существования и достигнутого уровня развития команды. Для дальнейшего обоснования инвариантности и валидности опросника необходима проверка его при исследовании различных профессиональных групп, сравнение показателя устойчивости в различных условиях дизайна работы, а также изучения влияния устойчивости рабочей группы на эффективность ее деятельности.

Заключение

В представленной статье описывается разработка и психометрическая проверка русскоязычной шкалы групповой (командной) устойчивости, предназначенной для измерения устойчивости рабочих групп, занятых в различных сферах деятельности. В ходе этой работы была разработана компактная русскоязычная «Шкала устойчивости рабочей группы, v.12)», валидность и надёжность которой позволяет использовать её в качестве практичного диагностического инструмента для оценки устойчивости рабочих групп и их способности проактивно справляться с организационными стрессами и вызовами в профессиональ-

ной деятельности. Имея короткую версию опросника, руководители подразделений могут оперативно проанализировать проблемы, связанные с устойчивостью группы и определить действия по развитию ресурсов командной работы.

К антецедентам групповой устойчивости как группового феномена можно отнести командную организацию работы, трансактную память, совместимость ментальных моделей и разделяемое лидерство, которые дают возможность членам группы влиять на деятельность подразделения «снизу вверх», что особенно актуально для групп, разрабатывающих интеллектуальные продукты — программистов, конструкторов, дизайнеров и других (Kozlowski, Bell, 2020; Лепехин и др., 2024).

Дальнейшая всесторонняя адаптация Шкалы, проверка её валидности и надёжности для различных видов профессиональной деятельности в организациях различного профиля осуществляется в ходе исследовательской работы по проекту РНФ «Интегративная устойчивость организационной деятельности на основе взаимодействия персональных, командных и управленческих ресурсов, 2024-25». Данный проект направлен на обоснование устойчивости рабочих групп как ключевого организационного фактора (медиатора), позволяющего интегрировать ресурсы индивидуальной и управленческой устойчивости в организационной деятельности.

Благодарности

Авторы выражают большую благодарность за помощь в сборе данных студенткам-магистранткам факультета психологии СПбГУ Марии Петровне Прозоровой и Маргарите Алексеевне Яшиной.

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ), проект «Интегративная устойчивость организационной деятельности на основе взаимодействия персональных, командных и управленческих ресурсов», № 24-28-00603.

Литература

Вершинина, О. И. (2022). Организационная устойчивость и практики управления человеческими ресурсами российских организаций в период пандемии COVID-19. *Организационная психология, 12*(2), 157–182.

Ильина, О. Н., Лепехин Н. Н. (2024) Взаимосвязь проактивных настроек работы и устойчивости рабочих групп. В сб.: А. А. Грачев, А. Л. Журавлев, А. В. Махнач, А. Н. Занковский, Ю. В. Бессонова (отв. ред.). *Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии* (573–587). М.: Изд. «Институт психологии РАН».

Лепехин, Н. Н., Ильина, О. Н., Круглов, В. Г., Круглова, М. А. (2024). Разделяемое лидерство и совместимость ментальных моделей как предикторы устойчивости рабочих групп. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология, 14*(4), 673–692.

Лепехин, Н. Н., Ильина, О. Н., Круглов, В. Г., Круглова, М. А. (2025). Развитие устойчивости организации на основе взаимодействия индивидуальных, командных и управленческих ресурсов. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология, 15*(2). (в печати).

Лепехин, Н. Н. (2024). Индивидуальные, командные и лидерские ресурсы развития устойчивости команд в организации. *Петербургский психологический журнал, 46*, 44–78.

Лепехин, Н. Н., Ильина, О. Н., Круглов, В. Г., Круглова, М. А. (2024). Интегративное обеспечение устойчивости рабочих групп на основе взаимодействия персональных и командных ресурсов. *Эргодизайн, 1*(23), 61–76.

Лепехин, Н. Н., Лисовская, А. Ю. (2024). Интегративная устойчивость деятельности организации в турбулентной бизнес-среде. *Менеджмент в России и за рубежом, 2*, 83–89.

Маничев, С. А., Погребицкая, В. Е. (2018). Опросник «Психологический капитал» А. Беккера: адаптация на русскоязычной выборке. В кн.: А. А. Обознов, А. Л. Журавлев (ред.), *Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 8* (489–500). М.: Институт психологии РАН.

Российский научный фонд (2022). *Концепция устойчивого развития команд в организации* (С. А. Маничев, рук.). Санкт-Петербургский государственный университет. № 22-28-01232. https://www.rscf.ru/project/22-28-01232/

Российский научный фонд (2024). *Интегративная устойчивость организационной деятельности на основе взаимодействия персональных, командных и управленческих ресурсов* (Н. Н. Лепехин, рук.). Санкт-Петербургский государственный университет. Грант № 24-28-00603. https://www.rscf.ru/project/24-28-00603/

Смирнова, А. Ю. (2017). Ольденбургский опросник профессионального выгорания: диагностика изменения психического состояния субъекта труда по континууму: увлеченность работой-профессиональное выгорание. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика, 17*(2), 211–218.

Фетискин, Н. П., Козлов, В. В., Мануйлов, Г. М. (2002). Определение уровня конфликтоустойчивости. В сб.: Фетискин, Н. П., Козлов, В. В., Мануйлов, Г. М. *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп* (52). М.: Изд-во Института Психотерапии.

Чигрина, А. А., Багратиони, К. А., Нестик, Т. А. (2020). Разработка теоретической модели групповой жизнеспособности. *Организационная психология, 10*(2), 151–171.

Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., Vessey, W. B. (2015). Team resilience: How teams flourish under pressure. *Organizational Dynamics, 44*(3), 176–184.

Allsop, J. S., Vaitkus, T., Marie, D., Miles, L. K. (2016). Coordination and collective performance: Cooperative goals boost interpersonal synchrony and task outcomes. *Frontiers in Psychology, 7,* 1462.

Barcenilla González, M. Á., Del Rey-Mejías, Á. L., Duran-Cutilla, M., González-Peñas, J., Huete, M. A., Merchán-Naranjo, J. (2018). Development of the pilot resilience scale (employees, leaders and teams). *Mental Health Hum Resilience Int, 2*, 1–7.

Bowers, C., Kreutzer, C., Cannon-Bowers, J., Lamb, J. (2017). Team resilience as a second-order emergent state: A theoretical model and research directions. *Frontiers in Psychology, 8*, 1360.

Chapman, M. T., Lines, R. L. J., Crane, M., Ducker, K. J., Ntoumanis, N., Peeling, P., Parker, S. K., Quested, E., Temby, P., Thogersen-Ntoumani, C., Gucciardi, D. F. (2020). Team resilience: A scoping review of conceptual and empirical work. *Work and Stress, 34*(1), 57–81.

Demerouti, E., Bakker, A. B. (2007). *Measurement of burnout and engagement. The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout (and Engagement)*. Utrecht-Rotterdam.

Galy, A., Chênevert, D., Fouquereau, E., Groulx, P. (2023). Toward a new conceptualization of resilience at work as a meta-construct? *Frontiers in Psychology, 14*,1211538.

Global Human Capitol Trends. (2016). *The new organization: Different by design*. Deloitte University Press.

Gucciardi, D. F., Crane, M., Ntoumanis, N., Parker, S. K., Thøgersen-Ntoumani, C., Ducker, K. J., Peeling, P., Chapman, M. T., Quested, E., Temby, P. (2018). The emergence of team resilience: A multilevel conceptual model of facilitating factors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 91*(4), 729–768.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology, 56*(2), 303–331.

Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology: An International Review, 69*(3), 913–959.

Hartwig, A., Clarke, S., Johnson, S., Willis, S. (2020). Workplace team resilience: A systematic review and conceptual development. *Organizational Psychology Review, 10*(3–4), 169–200.

Kinman, G., Grant, L. (2017). Building resilience in early-career social workers: Evaluating a multi-modal intervention. *The British Journal of Social Work, 47*(7), 1979–1998.

Korber, S., McNaughton, B. (2018). Resilience and entrepreneurship: A systematic literature review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 24*(7), 1129–1154.

Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T. (2018). Unpacking team process dynamics and emergent phenomena: Challenges, conceptual advances, and innovative methods. *American Psychologist, 73*(4), 576–592.

Kozlowski, S. W. J., Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein, S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (3–90). San Francisco, CA, Jossey-Bass / Wiley.

Kozlowski, S. W. J., Bell, B. S. (2019). Evidence-based principles and strategies for optimizing team functioning and performance in science teams. In: K. Hall, R. Croyle, A. Vogel (Eds.). *Strategies for team science success: Handbook of evidence-based principles for cross-disciplinary science and practical lessons learned from health researchers* (269–293). New York; Springer.

McEwen, K. (2016). *Building Team Resilience*. Adelaide: Mindset Publications.

McEwen, K., Boyd, C.M. (2017). A Measure of Team Resilience: Developing Resilience at Work Team Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 6*, 258–272.

Meneghel, I., Salanova, M., Martínez, I. M. (2016). Feeling good makes us stronger: How team resilience mediates the effect of positive emotions on team performance. *Journal of Happiness Studies, 17*(1), 239–255.

Morgeson, F. P., Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321–1339.

Oprea, B., Barzin, L., Virga, D., Iliescu, D., Rusu, A.A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: a meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*, 723–741.

Oshio, A., Taku, K., Hirano, M., Saeed, G. (2018). Resilience and Big Five personality traits: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 127*, 54-60.

Ployhart, R.E., Chen, G. (2019). The vital role of teams in the mobilization of strategic human capital resources. In: A. J. Nyberg, T. Moliterno (Eds). *Handbook of research on strategic human capital resources* (354–369). Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.

Raetze, S., Duchek, S., Maynard, M. T., Kirkman, B. L. (2021). Resilience in organizations: an integrative multilevel review and editorial introduction. *Group & Organization Management, 46*, 607–656.

Raetze, S., Duchek, S., Maynard, M. T., Wohlgemuth, M. (2022). Resilience in organization-related research: An integrative conceptual review across disciplines and levels of analysis. *The Journal of applied psychology, 107*(6), 867–897.

Sharma, S., Sharma, S. K. (2016). Team resilience: scale development and validation. *Vision, 2*, 37–53.

Stoverink, A. C., Kirkman, B. L., Mistry, S., Rosen, B. (2020). Bouncing back together: Toward a theoretical model of work team resilience. *Academy of Management Review, 45*, 395–422.

Su, Y., Wang, L., Chen, T., Liao, L., Hu, S., Yang, Y. (2023). Development and validation of the Nurse Team Resilience Scale (NTRS) in the context of public health emergencies. *BMC nursing, 22*(1), 489.

Sweetman, J., van der Feltz-Cornelis, C. M., Elfeddali, I., de Beurs, E. (2022). Validation of the work stress screener (WOSS-13) and resilience at work scale (ReWoS-24). *Journal of psychosomatic research, 16*, 110989.

Tannenbaum, S., Mathieu, J., Levy, J., Watson, D., Maynard, T., Beard, R., Blue, S. (2022). The development and validation of an Army team resilience measure. *Military Psychology, 36*(1), 83–95. https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2065154

Zautra, A. J., Reich, J. W. (2011). Resilience: The meaning, methods, and measures of a fundamental characteristic of human adaptation. In: S. Folkman (ed.), *Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping* (173–185). New York, Oxford University Press.

Поступила 30.10.2024

Приложение 1. Шкала устойчивости рабочей группы (команды)

Инструкция: прочитайте каждое утверждение и оцените по 5-балльной шкале от «1» (полностью не согласен) до «5» (полностью согласен), насколько подходит данная характеристика для описания рабочей группы (команды), с членами которой Вы непосредственно взаимодействуете в процессе ежедневной работы. Выбирайте тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение. Здесь нет правильных или неправильных ответов, так как важно только Ваше собственное мнение.

Полностью не согласен	Скорее не согласен	Ни то, ни другое	Скорее согласен	Полностью согласен
1	2	3	4	5

№	Утверждение	1	2	3	4	5
1	Члены моей команды стараются понимать друг друга для координации совместной работы					
2	Члены моей команды плодотворно общаются друг с другом					
3	Моя команда способна помочь участнику команды решить его/ее рабочую проблему					
4	Моя команда может справиться с большинством трудных ситуаций					
5	Члены моей команды делятся необходимой информацией друг с другом					
6	Я верю, что мои товарищи по команде учтут мои потребности при принятии решения					
7	Члены моей команды согласованы в отношении того, какие действия и поведение от них ожидается					
8	Члены нашей команды ясно понимают, что является, и что не является, приемлемым поведением в нашей команде					
9	Я считаю, что члены моей команды доверяют друг другу					
10	Члены моей команды легко справляются с вариабельностью и изменчивостью задач					
11	Члены моей команды используют общепонятные термины и выражения в ходе обсуждений (совещаний)					
12	Наша команда проявляет высокую изобретательность обдумывая новые или лучшие способы выполнения наших задач					

Уровень выраженности устойчивости рабочей группы (команды) рассчитывается путём подсчёта среднего балла по 12 ответам.

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Work Group Resilience Scale: Psychometric verification and use prospects of Russian-language version

Olga N. ILYINA
ORCID 0000-0001-8477-2507
St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation

Nikolay N. LEPEKHIN
ORCID: 0000-0001-6587-8234
St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation

Abstract. In the turbulent conditions of the socio-economic environment, it is important to ensure the resilience of organizations and work units, which is especially relevant for Russian organizations. *Purpose*. The article describes the adaptation and psychometric verification of the Russian-language scale of work group (team) resilience. Method. The adaptation procedure included a number of stages: comparative analysis of instruments for measuring group resilience based on literature data; translation of the selected scale; analysis and reduction of questionnaire items while maintaining the original dimensions; data collection in three independent studies; comparative psychometric verification of 21- and 12-item questionnaire versions. The final version of the adapted questionnaire contains 12 items. The scale includes six sub-scales, reflecting dimensions of resilience: flexibility of work groups, group norms, network ties, shared language, trust, effectiveness of collective actions. *Findings*. Psychometric verification was carried out on the basis of results obtained in three studies with a total sample size of N = 937, employees of Russian organizations aged 18 to 69 years (M = 38.06; Me = 37), of which: 75% are women; 25% are men. The questionnaire has satisfactory internal consistency (Cronbach's α = 0.96). The verification of structural and metric invariance, as well as internal consistency in subsamples: research procedure, gender, length of service, professional activity (IT, customer service managers, accountants) yielded positive results. Correlation analysis showed positive relationships between group resilience and relevant variables: core self-evaluation, psychological capital, conflict resilience, cooperative relations, task identity and feedback from work results, as well as a negative relationship with burnout, which allows us to substantiate the validity of the scale and use it as a reliable tool for measuring work group resilience in Russian organizations of various profiles of activity. The resilience of work groups integrates resources of individual and managerial resilience of organizational activities.

Keywords: measuring the resilience of workgroups, team resilience scale, organizational resilience.

References

Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., Vessey, W. B. (2015). Team resilience: How teams flourish under pressure. *Organizational Dynamics, 44*(3), 176–184.

Allsop, J. S., Vaitkus, T., Marie, D., Miles, L. K. (2016). Coordination and collective performance: Cooperative goals boost interpersonal synchrony and task outcomes. *Frontiers in Psychology, 7,* 1462.

Address: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9. **Email**: n.lepehin@spbu.ru

Barcenilla González, M. Á., Del Rey-Mejías, Á. L., Duran-Cutilla, M., González-Peñas, J., Huete, M. A., Merchán-Naranjo, J. (2018). Development of the pilot resilience scale (employees, leaders and teams). *Mental Health Hum Resilience Int, 2*, 1–7.

Bowers, C., Kreutzer, C., Cannon-Bowers, J., Lamb, J. (2017). Team resilience as a second-order emergent state: A theoretical model and research directions. Frontiers in Psychology, 8, 1360.

Chapman, M. T., Lines, R. L. J., Crane, M., Ducker, K. J., Ntoumanis, N., Peeling, P., Parker, S. K., Quested, E., Temby, P., Thogersen-Ntoumani, C., Gucciardi, D. F. (2020). Team resilience: A scoping review of conceptual and empirical work. *Work and Stress, 34*(1), 57–81.

Chigrina, A., Bagrationi, K., Nestik, T. (2020). Razrabotka teoreticheskoj modeli gruppovoj zhiznesposobnosti [Development of theoretical model for collective resilience]. *Organizational psychology, 10*(2), 151–171. (In Russian)

Fetiskin, N. P., Kozlov, V. V., Manuilov, G. M. (2002). Opredelenie urovnya konfliktoustoichivosti [Determining the level of conflict resistance]. In Fetiskin, N. P., Kozlov, V. V., Manuilov, G. M. *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp*. Moscow: Publ. Instituta Psikhoterapii. (In Russian)

Galy, A., Chênevert, D., Fouquereau, E., Groulx, P. (2023). Toward a new conceptualization of resilience at work as a meta-construct? *Frontiers in Psychology*, 14, 1211538.

Global Human Capitol Trends. (2016). *The new organization: Different by design*. Deloitte University Press.

Gucciardi, D. F., Crane, M., Ntoumanis, N., Parker, S. K., Thøgersen-Ntoumani, C., Ducker, K. J., Peeling, P., Chapman, M. T., Quested, E., Temby, P. (2018). The emergence of team resilience: A multilevel conceptual model of facilitating factors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 91*(4), 729–768.

Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology: An International Review, 69*(3), 913–959.

Hartwig, A., Clarke, S., Johnson, S., Willis, S. (2020). Workplace team resilience: A systematic review and conceptual development. *Organizational Psychology Review, 10*(3–4), 169–200.

Ilyina, O. N., Lepekhin, N. N. (2024). Vzaimosvyaz' proaktivnyh nastroek raboty i ustojchivosti rabochih grupp [The relationship between job crafting and the resilience of workgroups]. In A. A. Grachev, A. L. Zhuravlev, A. V. Mahnach, A. N. Zankovskij, Yu. V. Bessonova (Eds.), *Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya psihologii truda i organizacionnoj psihologii* (573–587). Moscow: Institute of Psychology of RAS. (In Russian)

Kinman, G., Grant, L. (2017). Building resilience in early-career social workers: Evaluating a multimodal intervention. *The British Journal of Social Work, 47*(7), 1979–1998.

Korber, S., McNaughton, B. (2018). Resilience and entrepreneurship: A systematic literature review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 24*(7), 1129-1154.

Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T. (2018). Unpacking team process dynamics and emergent phenomena: Challenges, conceptual advances, and innovative methods. *American Psychologist, 73*(4), 576–592.

Kozlowski, S. W. J., Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein and S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (3–90). San Francisco, CA: Jossey-Bass / Wiley.

Kozlowski, S. W. J., Bell, B. S. (2019). Evidence-based principles and strategies for optimizing team functioning and performance in science teams. In: K. Hall, R. Croyle, A. Vogel (Eds.). *Strategies for team science success: Handbook of evidence-based principles for cross-disciplinary science and practical lessons learned from health researchers* (269–293). New York; Springer.

Lepekhin, N. N. (2024). Individual'nye, komandnye i liderskie resursy razvitiya ustojchivosti komand v organizacii [Individual, team and leadership resources of team resilience development in organizations]. *Peterburgskiy psikhologicheskiy zhurnal, 46*, 44–78. (in Russian)

Lepekhin, N. N., Ilyina, O. N., Kruglov, V. G., Kruglova, M. A. (2024). Razdelyaemoe liderstvo i sovmestimost' mental'nyh modelej kak prediktory ustojchivosti rabochih grupp [Shared leadership and mental models compatibility as predictors of work group resilience]. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology, 14*(4), 673–692. (in Russian)

Lepekhin, N. N., Ilyina, O. N., Kruglov, V. G., Kruglova, M. A. (2024). Integrativnoe obespechenie ustojchivosti rabochih grupp na osnove vzaimodejstviya personal'nyh i komandnyh resursov [Integrative Ensuring of Workgroup Sustainability Based on Interaction Between Personal and Team Resources]. *Ergodizajn, 1*(23), 61–76. (in Russian)

Lepekhin, N. N., Ilyina, O. N., Kruglov, V. G., Kruglova, M. A. (2025). Razvitie ustojchivosti organizacii na osnove vzaimodejstviya individual'nyh, komandnyh i upravlencheskih resursov [Development of organizational resilience based on the interaction of individual, team and management resources]. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology, 15*(2). (in press) (in Russian).

Lepekhin, N. N., Lisovskaya, A. Y. (2024). Integrativnaya ustojchivost' deyatel'nosti organizacii v turbulentnoj biznes-srede [Integrative sustainability of the organization's activities in a turbulent business environment]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom, 2,* 83–89. (in Russian)

Manichev, S. A., Pogrebitskaya, V. Ye. (2018). Oprosnik «Psikhologicheskiy kapital» A. Bekkera: adaptatsiya na russkoyazychnoy vyborke [Bakker's "Psychological Capital" questionnaire: adaptation to a Russian-language sample]. In: A. A. Oboznov, A. L. Zhuravlev (Eds.), *Aktual'nyye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki. Vyp. 8* (489–500). M.: Institut psikhologii RAN. (in Russian)

McEwen, K. (2016). *Building Team Resilience*. Adelaide: Mindset Publications.

McEwen, K., Boyd, C. M. (2017). A measure of team resilience: developing resilience at work team scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 6*, 258–272.

Meneghel, I., Salanova, M., Martínez, I. M. (2016). Feeling good makes us stronger: How team resilience mediates the effect of positive emotions on team performance. *Journal of Happiness Studies, 17*(1), 239–255.

Morgeson, F. P., Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321–1339.

Oprea, B., Barzin, L., Virga, D., Iliescu, D., Rusu, A.A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: a meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28,* 723–741.

Oshio, A., Taku, K., Hirano, M., Saeed, G. (2018). Resilience and Big Five personality traits: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 127*, 54–60.

Ployhart, R. E., Chen, G. (2019). The vital role of teams in the mobilization of strategic human capital resources. In: A. J. Nyberg, T. Moliterno (Eds.), *Handbook of research on strategic human capital resources* (354–369). Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.

Raetze, S., Duchek, S., Maynard, M. T., Kirkman, B. L. (2021). Resilience in organizations: An integrative multilevel review and editorial introduction. *Group & Organization Management, 46*, 607–656.

Raetze, S., Duchek, S., Maynard, M. T., Wohlgemuth, M. (2022). Resilience in organization-related research: An integrative conceptual review across disciplines and levels of analysis. *The Journal of applied psychology, 107*(6), 867–897.

Russian Science Foundation (2022-2023). *The concept of developing team resilience in an organization* (S. A. Manichev, Principal Investigator). Saint Petersburg State University. Grant number 22-28-01232. (in Russian)

Russian Science Foundation. (2024–2025). *Integrative resilience of organizational performance based on the interaction of personal, team and managerial resources* (N. N. Lepehin, Principal Investigator). Saint Petersburg State University. Grant number 24-28-00603. (in Russian)

Sharma, S., Sharma, S. K. (2016). Team resilience: scale development and validation. *Vision, 2*, 37–53.

Smirnova, A. Yu. (2017). Ol'denburgskij oprosnik professional'nogo vygoraniya: diagnostika izmeneniya psihicheskogo sostoyaniya sub"ekta truda po kontinuumu: uvlechennost' rabotoj-professional'noe vygoranie [The Oldenburg Burnout Inventory: Diagnostics of State of Mind's Change of the Employ on a Continuum: Work Engagement — Professional Burnout]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya Filosofiya. Psihologiya. Pedagogika, 17*(2), 211–218. (in Russian)

Stoverink, A. C., Kirkman, B. L., Mistry, S., Rosen, B. (2020). Bouncing back together: Toward a theoretical model of work team resilience. *Academy of Management Review, 45*, 395–422.

Su, Y., Wang, L., Chen, T., Liao, L., Hu, S., Yang, Y. (2023). Development and validation of the Nurse Team Resilience Scale (NTRS) in the context of public health emergencies. *BMC nursing, 22*(1), 489.

Sweetman, J., van der Feltz-Cornelis, C.M., Elfeddali, I., de Beurs, E. (2022). Validation of the work stress screener (WOSS-13) and resilience at work scale (ReWoS-24). *Journal of psychosomatic research, 16*, 110989.

Tannenbaum, S., Mathieu, J., Levy, J., Watson, D., Maynard, T., Beard, R., … Blue, S. (2022). The development and validation of an Army team resilience measure. *Military Psychology, 36*(1), 83–95.

Vershinina, O. (2022). Organizacionnaya ustojchivost' i praktiki upravleniya chelovecheskimi resursami rossijskih organizacij v period pandemii COVID-19 [Organizational resilience and HRM practices in Russian]. *Organizational Psychology, 12*(2), 157–182. (in Russian)

Zautra, A. J., Reich, J. W. (2011). Resilience: The meaning, methods, and measures of a fundamental characteristic of human adaptation. In: S. Folkman (ed.), *Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping* (173–185). New York, Oxford University Press.

Received 30.10.2024