

**Формирование концепции позитивного психологического капитала и
возможности его измерения**

Научный руководитель – Штроо Владимир Артурович

Дайнеко Василиса Владимировна

Аспирант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет
социальных наук, Москва, Россия
E-mail: daineko.vasilisa@yandex.ru

У истоков развития концепции позитивного психологического капитала были многочисленные исследования, в том числе М. Селигмана и М. Чиксенмихайи, развивавшиеся в русле формирования позитивной психологии [7]. Далее наблюдалась тенденция смещения фокуса с исследований человеческих недостатков на изучение человеческих достоинств. Было обнаружено, что сильные стороны личности человека позволяют отдельным людям и даже организациям гармонично функционировать и эффективно справляться с работой. Развивая теорию позитивной психологии, Ф. Лютанс впервые высказал идею о концепции позитивного организационного поведения, состоящей из таких психологических конструктов как самоэффективность, надежда, оптимизм, субъективное благополучие и эмоциональный интеллект [6]. Впоследствии, опираясь на данную концепцию, Ф. Лютанс совместно с соавторами объединили 4 конструкта (надежда, оптимизм, устойчивость и самоэффективность), которые стали рассматриваться как элементы позитивного психологического капитала [5]. По их мнению, позитивный психологический капитал, это «положительное психологическое состояние человека, характеризующееся в том, чтобы брать на себя ответственность и прилагать необходимые усилия для достижения успеха в решении сложных задач (самоэффективность); создании положительной атрибуции об успехе в настоящем и будущем (оптимизм); настойчивостью и поиском путей к достижению целей (надежде); способностью поддерживать устойчивое развитие несмотря на возникающие проблемы и невзгоды [5, стр. 388].

Уровень позитивного психологического капитала изучают как на индивидуальном, так и на групповом уровне. Наиболее широко используемой методикой измерения позитивного психологического капитала на индивидуальном уровне является опросник Ф. Лютанса и соавторов, состоящий из 24 пунктов, каждый из которых оценивается по 6-ти бальной шкале Ликерта. По общей выборке коэффициент альфа Кронбаха составил 0,98, по отдельным подшкалам значение коэффициента также превысило значение 0,90 [4]. Однако данный опросник имеет ограничение, он применяется для исследования позитивного психологического капитала в организационном контексте.

Впоследствии опросник Ф. Лютанса и соавторов исследовался другими учеными с целью его применения в более широком контексте. Т. Лоренц и соавторы предложили «Объединенный опросник измерения позитивного психологического капитала», состоящий из 12 пунктов, оцениваемых по 6-ти бальной шкале Ликерта [3]. Результаты исследования [3] показывают, что 12-пунктовый опросник можно применять ко многим сферам, например, к спорту и образованию, в отличие от 24-пунктового опросника. Методика, состоящая из 12 пунктов, также является альтернативой в исследованиях, связанных с областями, где формулировки высказываний в 24-пунктовом опроснике могут быть неподходящими [3]. В дальнейших исследованиях на чешской выборке респондентов были получены следующие данные: по общей выборке коэффициент альфа Кронбаха составил 0,90, значение альфа Кронбаха для подшкал: 0,81 – для самоэффективности, 0,73 – для надежды, 0,43

– для устойчивости и 0,89 – для оптимизма [2]. Как следует из полученных результатов подшкала устойчивости имеет низкую внутреннюю согласованность, кроме того ее части не коррелировали с остальными подшкалами. В качестве объяснения были выдвинуты предположения о неправильном переводе пунктов подшкалы устойчивости с английского на чешский язык, а также предположение о том, что подшкалы самооффективности и устойчивости могут составлять одну подшкалу.

В русскоязычной научной литературе есть апробация опросника «психологический капитал» А. Беккера, выполненная С. Маничевым и В. Погребницкой [1]. Однако следует отметить, что данная методика опирается на модель взаимодействия работника с ситуацией А. Беккера и Е. Демероути, а не на теоретическую концепцию Ф. Лютанса. Опросник состоит из 18 утверждений, составляющих 4 подшкалы: самооффективность, оптимистичность, самооценка и жизнестойкость. Респондентам предлагается оценить утверждения в зависимости от подшкалы по 4 или 5-ти бальной шкале. По общей выборке коэффициент альфа Кронбаха составил 0,82 [1]. Результаты проведенного исследования подтверждают достаточно высокую внутреннюю согласованность между отдельными подшкалами.

Вышеописанные методы измерения оценивают уровень позитивного психологического капитала на индивидуальном уровне. Однако, учеными рассматриваются возможности измерения уровня позитивного психологического капитала на организационном уровне [8]. Опросник, предложенный Ф. Валумба и соавторами состоит из 8 пунктов и 4 подшкал (оптимизм, надежда, устойчивость, самооффективность). Членам группы предлагается ответить на пункты опросника в соответствии с 5-ти бальной шкалой оценивая. По общей выборке коэффициент альфа Кронбаха составил 0,79.

Таким образом, нами было рассмотрено формирование концепции позитивного психологического капитала, определение его элементов и способов измерения как на индивидуальном, так и на групповом уровне.

Источники и литература

- 1) Маничев С. А., Погребницкая В. Е. Опросник " Психологический капитал" А. Беккера: адаптация на русскоязычной выборке // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. – 2018. – Вып. 8 – С. 489-500.
- 2) Dudasova L. et al. Measuring psychological capital: Revision of the Compound Psychological Capital Scale (CPC-12) // PloS one. – 2021. URL: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0247114>.
- 3) Lorenz T. et al. Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12) // PloS one. URL: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0152892>.
- 4) Luthans F. et al. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction // Personnel psychology. – 2007. – Т. 60. – №. 3. – С. 541-572.
- 5) Luthans F. et al. Psychological capital development: toward a micro-intervention // Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. – 2006. – Т. 27. – №. 3. – С. 387-393.
- 6) Luthans F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths // Academy of Management Perspectives. – 2002. – Т. 16. – №. 1. – С. 57-72.
- 7) Seligman M. E. P., Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction // Flow and the foundations of positive psychology. – Springer, Dordrecht, 2014. – С. 279-298.

- 8) Walumbwa F. O. et al. Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust //Journal of organizational behavior. – 2011. – Т. 32. – №. 1. – С. 4-24.