

Конструирование методики по оценке позитивного организационного поведения

Дайнеко Василиса Владимировна

Аспирант

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

Экономическая нестабильность, международные кризисы, неудовлетворенность изменениями на рабочем месте — лишь некоторые трудности с которыми сталкиваются сотрудники. Многочисленные факторы приводят к появлению стресса, девиантному организационному поведению и другим отрицательным проявлениям на работе.

Ф. Лютанс и многие другие исследователи призывают рассматривать организационные процессы сквозь призму позитивной психологии [3]. Л. Мьюз подчеркивает, что недостаточно исследований посвящено изучению создания благоприятных условий развития сотрудников в компании и формированию позитивного организационного поведения [4]. Эксперты предполагают, что позитивная психология может влиять на многое: от удержания талантливых членов команды в компании до улучшения физического и психологического здоровья сотрудников.

Практическое применение позитивной организационной психологии в компаниях прежде всего направлено на улучшение важных показателей, такие как повышение вовлеченности в работу, производительности труда и сокращение влияние стрессовых факторов на сотрудника.

Впервые концепция позитивного организационного поведения была рассмотрена в одноименной статье Ф. Лютанса [3]. По мнению автора, позитивное организационное поведение — концепция, направленная на изучение и применение психологических способностей и позитивно ориентированных сильных сторон человека, которые можно измерить, развить и использовать для эффективного управления и повышения производительности на рабочем месте [3, p. 60].

Конструирование авторской методики оценки позитивного психологического капитала основано на теоретической концепции Ф. Лютанса. Были подробно изучены составляющие позитивного организационного поведения: самоэффективность, оптимизм, надежда, субъективное благополучие и эмоциональный интеллект. Впоследствии по каждой субшкале были определены аспекты, характеризующие предметную деятельность сотрудника в организационном контексте. Для субшкалы «самоэффективность» выделены аспекты: стремление к постановке сложных целей; уверенность в достижении поставленных целей; готовность к преодолению возникающих трудностей; готовность учиться новому; для субшкалы «оптимизм»: личностный оптимизм; оптимизм самоэффективности; социальный оптимизм; для субшкалы «надежда»: уверенность в благоприятном исходе событий в будущем; готовность к поиску путей достижения поставленных целей; готовность совершить действие (определённое поведение) ради достижения цели; для субшкалы «субъективное благополучие»: когнитивный аспект; аффективный аспект; для субшкалы «эмоциональный интеллект»: восприятие и оценивание эмоций; понимание и анализ эмоций; использование эмоций для регулирования мышления и действий; способность управлять своими и чужими эмоциями.

После проведенного теоретического анализа научной литературы и выделения аспектов предметной деятельности сотрудника по субшкалам, был составлен опросник, состоящий из 32 пунктов. Полученные данные говорят о достаточной вариативности ответов

испытуемых. Величина асимметрии по субшкалам находится в диапазоне от 0.600 до 0.772, величина эксцесса лежит в пределах от 0.158 до 0.437. В результате анализа первичной статистики можно сделать заключение о том, что распределение ответов соответствуют нормальному.

Для оценки факторной структуры опросника нами был проведен эксплораторный факторный анализ методом главных компонент, в результате которого была выявлена 5-ти факторная структура опросника, однако впоследствии некоторые пункты были удалены в виду низкой факторной нагрузки.

Общая шкала позитивного организационного поведения показала высокие значения надежности и согласованности пунктов опросника. Значения составили: α - Кронбаха = 0.899, коэффициент Спирмена - Брауна = 0.856, коэффициент половинного расщепления Гутмана = 0.841). Отдельные субшкалы также показывают приемлемые результаты по коэффициенту α - Кронбаха в диапазоне от 0.624 до 0.807.

Оценка конструктивной валидности осуществлялась при помощи корреляционного анализа со шкалой теста диспозиционного оптимизма [1], а также шкалой удовлетворённости жизнью Э. Динера в адаптации Д. Леонтьева и Е. Осина [2]. Результаты корреляционного анализа показали значимые связи всех субшкал опросника «Позитивное организационное поведение» со шкалой теста диспозиционного оптимизма. Наибольшую тесноту связи имеют субшкалы «Субъективное благополучие» ($r = .385$) и «Оптимизм» ($r = .389$).

По итогам расчета ключевых психометрических показателей авторского опросника «Позитивное организационное поведение» на первом этапе можно сделать вывод о надежности и валидности данного измерительного инструмента. Дальнейшая проверка валидности финальной версии опросника подразумевает второго этапа, в ходе которого могут быть поставлены и решены новые содержательные исследовательские задачи. Итоговый вариант опросника по оценке позитивного организационного поведения после психометрических процедур составил 28 пунктов.

Источники и литература

- 1) Гордеева, Т. О., Сычев, О., Осин, Е. Разработка русскоязычной версии теста диспозиционного оптимизма (LOT) // Психологическая диагностика. 2010. № 2. С. 36-64.
- 2) Осин Е.Н., Леонтьев Д.А. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия // Материалы III Всероссийского социологического конгресса. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008.
- 3) Luthans, F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths // Academy of Management Perspectives. NY., 2002. №16 (1). С. 57-72.
- 4) Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Feild, H. S. Work-life benefits and positive organizational behavior: is there a connection? // Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 2008. № 29(2). С. 171-192.