**Разработка авторского инструмента исследования позитивного организационного поведения в организации (В. В. Дайнеко, В. А. Штроо)**

**Позитивное организационное поведение в концепции Ф. Лютанса**

Теоретическую основу конструкта составляет одноименная концепция Ф. Лютанса (Luthans, 2002)[[1]](#footnote-1). Подход Ф. Лютанса созвучен позитивной психологии, которая нацелена на изучение сильных сторон и психологических возможностей людей. Автор подчёркивает, что данная концепция должна быть не столько теоретической, сколько иметь практическую значимость для организаций и сотрудников. По мнению Ф. Лютанса, позитивное организационное поведение (ПОП) может быть описано пятью составляющими: уверенность в себе, или самоэффективность, надежда, оптимизм, субъективное благополучие, или счастье и эмоциональный интеллект. Однако измерительного инструмента, позволяющего количественно оценить «уровень» ПОП, Ф. Лютанс не предложил. В связи с этим мы и предприняли попытку создать такой инструмент, который мог бы позволить осуществить эмпирические исследования в этой области, сохраняя теоретическую основу конструкта «позитивное организационное поведение», заданную Ф. Лютансом.

В ходе создания опросника мы стремились, с одной стороны, удерживаться в рамках концепции Ф. Лютанса, а, с другой стороны, подбирая содержательное наполнение каждой из субшкал (формулируя конкретные пункты-суждения), сохранять связь с уже имеющимися инструментами измерения соответствующих суб-конструктов. Созданный нами опросник состоит из 31 утверждения в первоначальной версии и из 28 утверждений в отредактированной версии после проведенного анализа. Респондентам предлагалось ответить на утверждения по 5-ти бальной шкале Ликерта.

**Процедура и выборка исследования**

Выборка состояла из 136 респондентов, работающих на момент проведения исследования, в возрасте от 22 до 60 лет (*M* = 31.26, *SD* = 11.78), среди которых 47% мужчин и 53 % женщин. Исследование проводилось в организациях с различными профилями деятельности – сфера информационных технологий, сфера образования, сфера услуг.

Первоначально нами была проведена проверка пунктов опросника «Позитивное организационное поведение» на нормальность, получен анализ описательных статистик. Полученные данные свидетельствуют, что средние значения по всем субшкалам находятся в диапазоне от 2.263 до 2.553, то есть в районе среднего значения шкалы ответов. Значения стандартного отклонения находятся в диапазоне от 0.655 до 0.781, показатели дисперсии представляют значения от 0.429 до 0.609, что позволяет сделать вывод о распределении ответов, близком к нормальному. Полученные данные говорят о достаточной вариативности ответов испытуемых. Величина асимметрии по субшкалам находится в диапазоне от 0.600 до 0.772, а величина эксцесса по субшкалам 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 (вращение Варимакс с нормализацией Кайзера). В результате проведенного факторного анализа было выделено пять факторов, которые объясняют 51% общей дисперсии.

По доле объясняемой дисперсии первым фактором является субшкала «Самоэффективность» (14,9 % общей дисперсии), второй фактор представляет субшкалу «Надежда» (13,3 % общей дисперсии), третий фактор - субшкала «Оптимизм» (8,5 % общей дисперсии), четвертый фактор является субшкалой «Субъективное благополучие» (7,8 % общей дисперсии), пятый фактор - субшкала «Эмоциональный интеллект» (6,4 % общей дисперсии).

После проведенного анализа для усиления субшкалы «Самоэффективность» нами было принято решение о замене пункта 19 на пункт 25, относящийся к первому фактору со значением факторной нагрузки (.675). Для усиления субшкалы «Оптимизм» считаем необходимым заменить пункт 31 со значением факторной нагрузки .477, на пункт 14, также относящийся к третьему фактору по значению факторной нагрузки (.704). Вследствие преобразований, из опросника были исключены 11, 19, 21, 31. Отредактированная версия опросника состоит из 28 пунктов.

Проверка надежности опросника и согласованности пунктов версии опросника «Позитивное организационное поведение», с исключенными пятью пунктами, анализировалась с помощью проверки согласованности пунктов посредством подсчета коэффи­циента *α*-Кронбаха, межпунктовой корреляции, вычислением коэффициентов Спирмена — Брауна и половинного расщепления Гутмана.

Значения коэффициента α-Кронбаха находятся в диапазоне от 0.624 до 0.807 по отдельным субшкалам опросника. По общей шкале «Позитивное организационное поведение» значение α-Кронбаха равно 0.899. Показатель межпунктовой корреляции находится в пределе от 0.611 до 0.694. Значения коэффициентов Спирмена — Брауна и коэффициента половинного расщепления Гутмана лежат в диапазоне от 0.632 до 0.856. Полученные результаты обработки данные свидетельствуют о достаточно хорошей согласованности между субшкалами опросника.

Оценка конструктной валидности осуществлялась при помощи корреляционного анализа со шкалой удовлетворённости жизнью Э. Динера в адаптации Д. Леонтьева и Е. Осина (Diener et al., 1984[[2]](#footnote-2); Осин & Леонтьев, 2008[[3]](#footnote-3)), а также шкалой теста диспозиционного оптимизма (Гордеева, Сычев, Осин, 2010[[4]](#footnote-4)). Результаты корреляционного анализа показали значимые связи всех субшкал опросника «Позитивное организационное поведение» со шкалой теста диспозиционного оптимизма (Гордеева, Сычев, Осин, 2010). Наибольшую тесноту связи имеют субшкалы «Оптимизм» (r = .389) и «Субъективное благополучие» (r = .385). Психологическое содержание данных субшкал по смысловому содержанию наиболее схоже, что может объяснять высокую тесноту связи.

Не все субшкалы «Позитивное организационное поведение» значимо коррелируют со шкалой удовлетворённости жизнью. Субшкала «Самоэффективность» не коррелирует со шкалой удовлетворенности жизнью. Наиболее тесную связь со шкалой удовлетворенности жизнью имеет субшкала «Субъективное благополучие» (r = .312).

**Заключение**

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.

1. Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. Academy of Management Perspectives, 16(1), 57–72. [↑](#footnote-ref-1)
2. Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. Psychological Bulletin, 95(3), 542–575. [↑](#footnote-ref-2)
3. Осин, Е. Н., Леонтьев, Д. А. (2008). Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия. Москва: Институт социологии РАН, Российское общество социологов. [↑](#footnote-ref-3)
4. Гордеева, Т. О., Сычев, О., Осин, Е. (2010). Разработка русскоязычной версии теста диспозиционного оптимизма (LOT). Психологическая диагностика, 2, 36-64.

 [↑](#footnote-ref-4)