

3. Мойсеєнко Л. А. Стратегії творчого математичного мислення студентів технічного ВНЗ / Л. А. Мойсеєнко // Стратегії творчої діяльності: школа В. О. Моляко / За заг. ред. В. О. Моляко. – К. : «Освіта України», 2008. – С. 54–102.
4. Моляко В. А. Творческая конструкторология (пролегомены) – Валентин Алексеевич Моляко. – К. : «Освіта України», 2007. – 388 с.
5. Нгуен-Ксуан А. Умозаключения и стратегии задач / Нгуен-Ксуан А., Жинь Шао // Вопросы психологии. – 1997. – №1. – С. 82-98.
6. Петренко В. Ф. Психосемантический анализ динамики общетвенного сознания: На материале политического менталитета / В. Ф. Петренко, О. В. Митина. – 2-е изд. – М. : Изд-во МГУ, 1997. – 214 с. – С. 128.
7. Ракитянский Н.М. Портретология власти : Теория и методология психологического портретирования личности политика / Н. М. Ракитянский. – М. : Наука, 2004. – 264 с.
8. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание / С. Л. Рубинштейн. – М. : Изд-во АН СССР, 1957. – С. 9.
9. Самурчай Р. Развитие индивидуальной и коллективной компетенции и инструментальная деятельность в производственных ситуациях / Самурчай Р., Рогольски Ж., Рабардель П. // Иностранная психология. – 1996. – № 6. – С. 34-43.
10. Симоненко С. М. Візуально-мисленнєві стратегії та механізми візуального мислення С. М. Симоненко // Стратегії творчої діяльності: школа В. О. Моляко / за заг. ред. В. О. Моляко. – К. : «Освіта України», 2008. – С. 103-159.
11. Траверсе Т. М. Політична психологія : навч. пос. / Т. М. Траверсе. – К. : Парламентське вид-во, 2013. – 240 с.
12. Шаповал Ю. І. Михайло Грушевський / Юрій Шаповал, Ігор Верба. – К. : Видавничий дім «Альтернативи», 2005. – 352 с.
13. Шаповал Ю. І. «Цар і раб хитрощів». Доля Миколи Хвильового у світлі справи-формуляра / Торкнутись історії / Ю. І. Шаповал. – Київ – Дніпропетровськ : Парламентське видавництво, «Ліра», «Ткума», 2013. – 504 с.»С. 128–161.
14. Halford G. S. Children's understanding: the development of mental models / Halford G. S. – N. Y.: Erlbaum, 1993.
15. Frensch P. Expertise and Intelligent Thinking // Sternberg R. J. Advances in the Psychology of Human Intelligence / Frensch P., Sternberg R. – N. Y. : Erlbaum, 1989. – P. 157-158.

Отримано 20.06.2014 р.

УДК 005.73

**Трофімов А. Ю.**<sup>°</sup>

---

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, факультет психології, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології розвитку (м.Київ)

---

**Бондар Ю. І.**

---

Голландська компанія Levi9 IT Sources, психолог з підбору персоналу (м. Київ)

---

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ КАПІТАЛ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

*У статті розглянуто поняття психологічного капіталу, надано його теоретичний аналіз та розкрито головні характеристики, а також визначено роль і місце психологічного капіталу в межах організаційної психології. Представлено результати первинної апробації опитувальника для виміру психологічного капіталу.*

**Ключові слова:** психологічний капітал, організація, лояльність, самоефективність, надія, оптимізм, життєстійкість

В статті розглянуто поняття психологічного капіталу, представлено його теоретичний аналіз і розкриті основні характеристики, а також визначено роль і місце психологічного капіталу в рамках організаційної психології. Представлено результати первинної апробації опросника на вимірювання психологічного капіталу.

**Ключеві слова:** психологічний капітал, організація, лояльність, самоефективність, надія, оптимізм, життєстійкість

*The paper describes the concept of psychological capital, represents its theoretical analysis, characteristics and impact of psychological capital within Organizational Psychology. The results of the initial approbation of the inventory on psychological capital assessment are detected.*

**Keywords:** psychological capital, organization, loyalty, self-efficacy, hope, optimism, resilience

Організаційна психологія та психологія управління тісно пов'язані з розвитком організацій, їх здатністю орієнтуватися на ринку, із нововведеннями в їх роботі. На внутрішні зміни відважується не кожна організація. Нерідко для цього потрібні попередні підготовчі впливи, психологічна підготовка, консультування і навчання персоналу. Психологічна служба у сфері діяльності організацій вибудовується на загальних принципах, переймається проблематикою, яка охоплює організаційну культуру, соціально-психологічний клімат колективу, задоволеність працею, атестацію кадрів, продуктивність праці, адаптацію нових працівників, плинність кадрів та ін. [4].

**Актуальність теми** дослідження диктується запитом практики, обумовленої колективним характером людської діяльності та актуальними проблемами ефективності комерційної організації. В рамках розвитку позитивної організаційної психології все більш актуальним є дослідження позитивних психологічних станів, що впливають на захопленість роботою та корелюють з організаційною лояльністю. Задля вивчення зазначених феноменів зарубіжними вченими було введено у науковий обіг поняття психологічного капіталу – позитивного психологічного стану розвитку людини, який характеризується такими чинниками, як *самоефективність* – прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань; *оптимізм* як позитивна атрибутивна ознака поведінки у сьогоденні та майбутньому; наполегливий рух у бік цілі, а в разі необхідності й перенаправлення шляхів до досягнення мети – *надія*; *життєстійкість* – досягнення успіху організацією попри ускладнення проблем та виникнення негараздів.

В основі будь якої мотивації лежить віра в те, що дії можуть призвести до успішного результату, тобто будуть ефективними. Можливість та розрахунок конкретної людини щодо здатності виконати те чи інше завдання А. Бандура називає оцінкою власної ефективності. Існує все більше доказів, що відповідь на те, де містяться джерела самоефективності, лежать поза межами знань, навичок і здібностей, не лише на рівні IQ (або EQ – емоційного інтелекту) чи рис особистості, хоча всі вони, без сумніву, також є факторами впливу [3]. Згідно з А. Бандурою, самоефективність може бути визначена як «переконавання людини у власній здатності мобілізувати мотивацію, пізнавальні ресурси та напрямки діяльності, необхідні для успішного виконання специфічного завдання в конкретному контексті» [7]. Поняття «самоефективність» і «впевненість» розглядаються в позитивній психології як такі, що концептуально корелюють між собою та використовуються як взаємозамінні.

Люди з високими показниками самоефективності відрізняються п'ятьма важливими характеристиками:

1. Вони встановлюють високі цілі для себе і самі обирають складні завдання.

2. Вони легко йдуть у «зону найближчого розвитку», сприймають «виклик».

3. Вони дуже цілеспрямовані.

4. Вони докладають необхідних зусиль для досягнення цілей.

5. Коли вони зіштовхуються з перешкодами, то вперто йдуть уперед.

Люди з високим психологічним капіталом самоефективності не чекають, коли для них будуть встановлені складні цілі, навпаки, вони створюють їх, постійно кидаючи виклик собі.

Оптимізм є однією з найбільш обговорюваних, але найменш зрозумілих сильних психологічних сторін особистості. В якості важливого критерію психологічного капіталу оптимізм виступає не тільки як передбачення позитивного розвитку подій, але й має інтерпретативну функцію. Оптимізм як характеристика особистості залежить від причин та повноважень, які використовує людина для того, щоб пояснити, чому відбуваються ті чи інші події, неважливо, позитиві вони чи негативні, було це в минулому, відбувається у сьогодні чи, можливо, відбудеться у майбутньому.

М. Селігман говорить про оптимізм як про стиль пояснення позитивних подій в особистих діях та інтерпретації негативних подій з точки зору зовнішніх, тимчасових і конкретних ситуацій та факторів [10]. З іншого боку, песимістичний стиль пояснення буде позитивно інтерпретувати події у зовнішніх, тимчасових і конкретних ситуаціях і пояснювати негативні події з точки зору особистих причин (*Seligman, 1998*). Оптимістами прийнято «брати кредит» у позитивних випадковостей, які відбуваються в їхньому житті. Вони розглядають ці випадковості як такі, які вони можуть контролювати. Оптимізм, так само як і надія, має значний інтуїтивно зрозумілий заклик і часто асоціюється з багатьма позитивними і бажаними результатами. Проте, оптимістичний стиль пояснення може мати й негативні наслідки для співробітника в організації. Наприклад, оптимісти можуть піддавати себе значно більшим ризикам. Вони можуть недооцінити небезпеку цих ризиків [9].

Теорія психологічного капіталу виступає за те, щоб використовувати поняття «гнучкий оптимізм». У цій гнучкості оптимізму людина намагається правильно оцінити ситуацію, а потім зробити вибір, використовуючи оптимістичні або песимістичні стилі її пояснення. На жаль, пояснювальні стилі засновані на суб'єктивних уявленнях та атрибуціях, які можуть не завжди бути реалістами і не допускати гнучкості. Оптимістичні люди можуть спробувати чинити занадто великий контроль над власним життям та долею, думаючи, що, якщо вони спробують, то будуть завжди успішними. Такі великі очікування і тиск на себе можуть мати небажані наслідки. Наприклад, Петерсон і Чжан виявили, що зайвий оптимізм посилює негативні наслідки повторного негативу життєвих подій на фізичне здоров'я і психологічне благополуччя [8]. Також дослідження констатують зв'язок між злістю, агресивними якостями та схильністю до фізичних проблем, таких як гіпертонія, діабет і хвороба серця [10] і підтримують твердження, що одна з основних причин відчуття безпорадності – це підвищена увага до себе та

низький інтерес до зовнішніх чинників (наприклад, сім'ї, релігії або національної приналежності).

Вивчаючи оптимізм в межах психологічного капіталу в організації, слід зазначити, що оптимізм має позитивний аспект, коли він є реалістичним та гнучким. Реалістичний та гнучкий оптимізм дозволяє розвивати та підтримувати здатність до самодисципліни, аналізу минулих подій, планування на випадок надзвичайних ситуацій і профілактичної допомоги. Реалістичні, гнучкі оптимісти схильні насолоджуватися життям, шукати й віднаходити позитив у різних життєвих сферах та подіях, в тому разі й на робочому місці [5].

У біографіях успішних бізнесменів та політиків прослідковується одна й та сама риса – стійкість до негараздів та вміння адаптуватися до різних умов життя й діяльності, або життєстійкість. Провал за провалом не зупиняють їх на шляху пошуку і реалізації місії, сформульованої для себе, організації, або навіть суспільства. Наразі в контексті позитивної психології такі дослідники як Е. Мастей намагаються визначити, яким чином можна розвинути в собі такі психологічні характеристики. Життєстійкість включає в себе реагування не лише в стресових ситуаціях, а й повсякденні навички та психологічні переваги, в тому числі на робочому місці. Отже, в контексті розгляду життєстійкості як критерію психологічного капіталу особистості, її можна визначити наступним чином: «здатність приходити до тями або оговтуватися від негараздів, конфліктів, чи навіть позитивних подій, прогрес та підвищення відповідальності» [9].

З точки зору клінічної психології, Masten і Рід визначили життєстійкість як клас явищ, що характеризується моделями позитивної адаптації в контексті значних негараздів або ризик. Вони віднесли сюди когнітивні здібності, темперамент, позитивне самосприйняття, віру, позитивний погляд на життя, емоційну стабільність, саморегуляцію, почуття гумору і загальну привабливість чи привабливість в якості потенційно сильних сторін, які можуть сприяти підвищенню пружності. Волін і Волін пропонують аналогічний перелік переваг – незалежність, атитюди, ініціатива, творчість, гумор і мораль [11]. Одним з основних компонентів життєстійкості є також базова система ціннісних орієнтацій, яка спрямовує, формує та надає послідовність і зміст процесам пізнання, емоціям та діяльності. Цінності та вірування допомагають людям у складних умовах та при негативних подіях.

Крім цього, існують різні фактори, які були визначені і досліджені в якості внеску або перешкод у розвитку життєстійкості. Ці фактори можуть бути розділені на переваги та фактори ризику [8]. Masten і Рід визначають фактори ризику як такі, що можуть призвести до «підвищеної ймовірності небажаного результату» та згадуються у визначенні як фактори уразливості. Ці ризики можуть включати в себе шкідливі фактори, такі як стрес і стомлюваність, поганий стан здоров'я, погана освіта і безробіття [8].

Отже, в контексті психологічного капіталу поняття життєстійкості має широке значення – це не тільки здатність оговтуватися від негараздів, а й позитивна направленість, яка «кидає виклик» події (наприклад, продуктивність як рекорд продажів) і воля до виходу поза межі нормального, зони комфорту та рівноваги [8].

Надія як характеристика психологічного капіталу широко використовується у повсякденному мовленні. Багато хто плутає надію з прийняттям бажаного за

дійсне, необґрунтованим позитивним ставленням, емоційний підйомом або навіть ілюзією. С. Рик Снайдер, який здійснював дослідження надії в рідчизні позитивної психології, визначав її як «позитивний мотиваційний стан, який заснований на інтерактивному отриманні почуття успіху та шляхів його досягнення». Дослідження Снайдера підтримують ідею про те, що надія є пізнавальним станом або типом мислення, в якому людина здатна створювати реалістичні установки, що корелюють з певними цілями та очікуваннями, а потім досягати цих цілей через самовизначення. Тобто, це не просто ставлення до якоїсь ситуації, а активна діяльність суб'єкта відносно до неї [2].

**Метою** нашої статті було представлення результатів первинної апробації авторської методики Лутенса «Дослідження психологічного капіталу». Вона складається з 24 тверджень та включає в себе чотири субшкали, а саме: «Надія», «Оптимізм», «Самоефективність», «Життєстійкість».

Для апробації та стандартизації методики вимірювання психологічного капіталу було використано вже стандартизовані опитувальники, або її окремі шкали, а саме: «Скорочений опитувальник життєстійкості» Мадді (в адаптації Е. Осіна); Тест диспозиційного оптимізму М. Шейера і Ч. Карвера (в адаптації Е. Осіна); Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера (в адаптації Ромека); Методика «Вимірювання надії» (в адаптації К. Муздибаєва) [1].

Як свідчать результати дослідження, одномоментна надійність, внутрішня узгодженість пунктів субшкал PsyCap, що відображає адекватність віднесення тверджень стимульного матеріалу саме до відповідної шкали опитувальника, є достатньо високою та суттєво не відхиляється від авторської [10]: значення коефіцієнта  $\alpha$ -Кронбаха для субшкал знаходяться в межах 0,69-0,72. Тест-ретестова надійність методики, що відображає тимчасову стійкість тестових оцінок кожного випробуваного при повторному обстеженні (через три тижні), також може бути оцінена як висока: значення коефіцієнтів кореляції Спірмена між двома вимірами коливаються від 0,369\* до 0,426 \*\*. Результати аналізу надійності відображені в Таблиці 1.

Таблиця 1 - Коефіцієнти одномоментної і тест-ретестової надійності для субшкал PsyCap

	Показники надійності <i>Luthans F. (авторські)</i>		Показники надійності в дослідженні-адаптації	
	Одномоментна надійність, $\alpha$ -Кронбаха	Ретестова надійність, r Пірсона	Одномоментна надійність, $\alpha$ -Кронбаха	Ретестова надійність, r Спірмена
Загальний бал PsyCap	0,89	0,237**	0,825	0,421**
Самоефективність (PsyCap)	0,75	-	0,719	0,398**
Оптимізм (PsyCap)	0,79	-	0,716	0,402**
Надія (PsyCap)	0,76	-	0,724	0,426**
Життєстійкість (PsyCap)	0,72	-	0,691	0,369*

Для аналізу конструктної валідності ми використали процедуру конвергентної валідації – перевіряли очікувані зв'язки тестових оцінок PsyCap з показниками інших, споріднених методик. Передбачалося, що показники субшкал «Самоефективність» (PsyCap), «Оптимізм» (PsyCap), «Життєстійкість» (PsyCap) і

«Надія» (PsyCap) будуть позитивно і значимо корелювати із відповідними показниками Шкали загальної самоефективності Р. Шварцера, М. Ерусалема, В. Ромека, Шкали диспозиційного оптимізму (LOT) М. Шейера і Ч. Карвера (в адаптації Т. О. Гордєєвої, О. Сичова, Є. Осіна), загальним балом короткої версії тесту життєстійкості С. Мадді HARDI-Survey (в адаптації Є. Осіна, О. Расказової, Д. Леонтьєва), Шкали диспозиційної надії М. Снайдера (в адаптації К. Муздибаєва). Показники субшкали «Відчуження від роботи» тесту «Опитувальник відчуження» С. Мадді (в адаптації Є. Осіна) повинні були негативно корелювати із показниками PsyCap. Результати статистичного аналізу конструктивної валидності відображені в Таблиці 2.

Показник PsyCap (загалом) позитивно і значимо корелює із загальними балами короткої версії тесту життєстійкості С. Мадді HARDI-Survey ( $p \leq 0,01$ ) і «Шкали загальної самоефективності» Р. Шварцера ( $p \leq 0,01$ ), «Шкали диспозиційної надії» М. Снайдера ( $p \leq 0,01$ ), Шкали диспозиційного оптимізму (LOT) М. Шейера і Ч. Карвера (на рівні тенденції,  $p \leq 0,1$ ). Показники субшкали «Відчуження від роботи» тесту «Опитувальник відчуження» С. Мадді (в адаптації Є. Осіна) значимо і *негативно* ( $p \leq 0,05$ ) корелює із загальним балом PsyCap.

Показники субшкал «Самоефективність», «Життєстійкість» і «Надія» позитивно і значимо (усі – на рівні  $p \leq 0,01$ ) корелюють з показниками «Шкали загальної самоефективності» Р. Шварцера, М. Ерусалема, В. Ромека, загальним балом короткої версії тесту життєстійкості С. Мадді HARDI-Survey (в адаптації Є. Осіна, О. Расказової, Д. Леонтьєва), «Шкалою диспозиційної надії» М. Снайдера (в адаптації К. Муздибаєва).

Таблиця 2 - Взаємозв'язок показників тесту PsyCap із аналогічними показниками інших тестів ( $r$  Спірмена)

Показники		Диспозиційний оптимізм	Самоефективність	Відчуження від роботи	Надія (загалом)	Життєстійкість (HARDI-Survey)
Самоефективність (PsyCap)	$r$	,081	,438**	-,170	,469**	,441**
	$p$	,547	,001	,206	,000	,001
Оптимізм (PsyCap)	$r$	,167	-,004	-,183	-,008	,103
	$p$	,213	,976	,174	,954	,447
Надія (PsyCap)	$r$	,272*	,409**	-,310*	,388**	,534**
	$p$	,041	,002	,019	,003	,000
Життєстійкість (PsyCap)	$r$	<u>,250</u>	,371**	-,198	,352**	,450**
	$p$	,060	,005	,140	,007	,000
PsyCap (загалом)	$r$	<u>,247</u>	,390**	-,271*	,395**	,503**
	$p$	,064	,003	,042	,002	,000

Примітка: \_\_ - кореляція на рівні  $p \leq 0,1$  (тенденції), \* - на рівні  $p \leq 0,05$ , \*\* - на рівні  $p \leq 0,01$

Показник субшкали «Оптимізм» позитивно і не значимо ( $p=0,213$ ) корелює з показником «Шкали диспозиційного оптимізму» (LOT) М. Шейера і Ч. Карвера (в адаптації Т. О. Гордеєвої, О. Сичова, Є. Осіна). Поясненням цього факту може бути відмінність між загальним диспозиційним оптимізмом, що характеризує узагальнені очікування щодо майбутніх подій, та специфічним «оптимізмом-у-роботі». Інші пояснення – технологічного ґатунку: замала і/або специфічна за складом вибірка досліджуваних.

Наостанок зазначимо, що аналіз інтеркореляцій шкал PsyCar між собою показав, що шкали «Надія» і «Життестійкість» позитивно і значимо ( $p\leq 0,01$ ) корелюють із рештою шкал опитувальника, а шкали «Самоефективність» та «Оптимізм» позитивно і значимо ( $p\leq 0,01$ ) корелюють із шкалами «Надія» та «Життестійкість». Настільки тісна кореляція виділених субшкал означає, що в ході рішення більшості дослідницьких і практичних завдань можна знехтувати тонкими відмінностями між ними і розглядати тільки загальний показник PsyCar. А у випадках, коли є підстави припускати різний зв'язок складових PsyCar з досліджуваними явищами, має сенс проведення аналізу за окремими субшкалами.

**Висновок.** За результатами первинної адаптації методики PsyCar можемо стверджувати, що вона характеризується достатньою надійністю (одномоментною та ретестовою), та конструктивною влідністю. Це створює відповідні підстави для її подальшого використання (з певними застереженнями) у дослідницькій роботі.

#### **Список використаних джерел**

1. Анастаси А. Психологическое тестирование. В 3 кн. Кн. 1. / Пер с англ. К. М. Гуревича, В. И. Лубовского / А. Анастаси. – М. : Педагогика, 1982. – 320 с.
2. Леонтьев Д. А. Опыт структурной диагностики личностного потенциала / Д. А. Леонтьев, Е. Ю. Мандрикова, Е. Л. Осин и др. // Психологическая диагностика. – 2007. – № 1. – С. 8-31.
3. Мандрикова Е. Ю. Личностный потенциал в организационном контексте // В кн.: Личностный потенциал: структура и диагностика / Науч. ред. Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2011. – С. 469-490.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія. Навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2005. – 448 с.
5. Buchanan, B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations // *Administrative Science Quarterly*, 1974, Vol. 19, 533-546.
6. Hakanen, J., Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). Job demands, job resources and their relationships with burnout and engagement among Finnish teachers. Manuscript in preparation in people for competitive advantage // *Organizational Dynamics*, 2004, Vol. 33, No 2.
7. Jans, N. A. Organizational commitment, career factors and career/life stage // *Journal of Organizational Behavior*, 1989, Vol. 10, 247-266.
8. Luthans F. et al. Psychological capital development: toward a micro-intervention // *Journal of Organizational Behavior*, 2006, Vol. 27, 387-393.
9. Luthans F., Youssef C. M. Human, social, and now positive psychological capital management // *Journal of Organizational Behavior*, 2006. Vol. 27
10. Luthans, F., Norman, S. N., Avolio, B. J. & Avey, J. B. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship // *Journal of Organizational Behaviour*, 2008, No 29, 219-238.
11. Shahnawaz, M G. and Hassan, M. J. Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour // *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, October 2009, Vol. 35, Special Issue, 78-84.

Отримано 20.06.2014 р.