

Психологические исследования организаций в странах глобального Юга (обзор по материалам англоязычных статей из журнала «Организационная психология»)

И.Ашневиц, А.Петерс, К.Пирожкова, К.Шахназарян и другие

Данный дайджест содержит 28 расширенных аннотаций, предназначенных для знакомства российских студентов и специалистов в тематике эмпирических исследований в области организационной психологии, которая актуальна в настоящее время в странах глобального Юга. Дайджест выполнен на основе переводов англоязычных статей, опубликованных в рецензируемом журнале «Организационная психология» в течение двух лет: 2023-го и 2024-го. Наша работа предназначена для специалистов в области организационной психологии, психологии управления и труда, социальной психологии, информационные потребности которых были бы удовлетворены при достаточно быстром знакомстве с подборкой организационно-психологических исследований. Сразу за данным введением мы разместили общий перечень переведенных статей, в котором каждая из них пронумерована. Все эти номера соответствуют номерам в таблицах данной аналитической записки. По номеру статьи читатель сможет отыскать ее развернутую аннотацию в следующем разделе нашего дайджеста. Если аннотация вызовет интерес ее с легкостью можно будет отыскать на сайте журнала «Организационная психология» (<https://orgpsyjournal.hse.ru/>) по году издания, тому и номеру журнала, а также указанным здесь страницам.

Опубликованные статьи можно разделить на несколько тематических категорий, которые заметно отличаются по численности. Мы использовали несколько критериев для классификации опубликованных статей. Первый критерий - отрасль организации, на работниках которой проводилось исследование; второй - страна авторов статьи; третий критерий - тематика, четвертый – методическая оснащенность, под которой мы понимали число методов обработки результатов, использованные авторами статьи; пятый - критерий вида исследования (качественное/количественное); шестой - критерий влияния изучаемых переменных (улучшающая/ухудшающая/нейтральная).

По критерию отрасли можно выделить:

| Отрасль | Номер статьи |
|----------------|---------------------|
| Банковская | 4; 6; 8; 11; 14 |

| | |
|--------------------------------|----------------------|
| Общая сфера услуг | 15; 19 |
| Сфера туризма и гостеприимства | 3; 7 |
| Медицина | 9; 10; 13 |
| Образование | 12; 17; 28 |
| Психология | 23 |
| Бухгалтерия | 25 |
| Производство | 1; 16; 22 |
| Полиция | 24; 26 |
| Не уточнен\несколько | 2; 5; 18; 20; 21; 27 |

По критерию страны:

| Страна | Номер статьи |
|---------------------|-------------------------|
| Индия | 6; 10; 11; 19; 21; 27 |
| Индонезия | 2; 15; 20 |
| Пакистан | 4 |
| Россия | 9; 23 |
| Турция | 1; 3; 5; 12; 13; 25; 28 |
| Албания | 24 |
| Бангладеш | 14; 22 |
| Иран | 16 |
| Эфиопия | 8 |
| Королевство Бахрейн | 7 |
| Нигерия | 26 |
| Тайвань | 17 |
| Китай | 18 |

По критерию тематики:

| Тематика | Номер Статьи |
|----------|--------------|
|----------|--------------|

| | |
|--|--|
| 1. Организационный климат | 2; 3; 4; 6; 13; 14; 16; 19; 20; 21; 22; 26; 27; 28 |
| 1.1 Факторы, влияющие со стороны организации | 2; 6; 13; 14; 19 |
| 1.2. Со стороны сотрудников | 3; 4; 16, 21; 22 |
| 1.3. Командное влияние | 20; 26 |
| 2. Личностные характеристики | 1; 5; 8; 9; 11; 12; 17; 24; 25 |
| 3. Исследования под влиянием COVID 19 | 7; 15; 18 |
| 4. Мнение клиентов организаций | 10; 23 |

По критерию методической оснащенности (размер выборки, 3 этапа в обработке - корреляция, Факторный анализ, Регрессионный анализ; SEM) выделяются:

| Размер выборки | Номер статьи |
|-----------------------|--|
| 84 - 200 | 1; 3; 6; 7; 10; 11; 16; 20; 22; 24; 25; 28 |
| 200 - 300 | 12; 14; 15 |
| 300 - 400 | 4; 5; 9; 19; 21; 26 |
| 400 + | 2; 8; 27 |
| Без указания числа: | 13; 17; 23; 18 (метаанализ) |

| Обработка данных | Номер статьи |
|---|---------------------|
| Корреляционный анализ | 22; 24 |
| Корреляционный анализ Регрессионный анализ | 9; 11; 27 |
| Корреляционный анализ Факторный анализ Регрессионный анализ | 12 |
| SEM | 1; 2; 4; 8; 15; 26 |
| <i>Дисперсионный анализ</i> | 10 |

| | |
|--|-------|
| <i>Факторный анализ Дисперсионный анализ Т-тест</i> | 28 |
| <i>Корреляционный анализ Дисперсионный анализ Т-тест</i> | 16 |
| <i>Т-тест Регрессионный анализ</i> | 6 |
| <i>Факторный анализ Регрессионный анализ</i> | 5; 19 |
| <i>Факторный анализ Медиационный анализ SEM</i> | 3 |
| <i>Факторный анализ</i> | 17 |
| <i>Регрессионный анализ</i> | 20 |
| <i>Метод кейс-исследования Регрессионный анализ</i> | 21 |
| <i>Метод А. Джорджи</i> | 23 |
| <i>Качественный контент анализ</i> | 7; 13 |
| <i>Мета-анализ</i> | 18 |

По критерию вида исследования:

| Вид исследования | Номер статьи |
|-------------------------|---|
| Качественное | 7;13; 23 |
| Количественное | 1; 2; 3; 4; 5; 6; 8; 9; 10; 11; 12; 14; 15; 16; 17; 19; 20; 21; 22; 24; 25; 26; 27; 28 |
| Мета-анализ | 18 |

По критерию влияния изучаемых переменных:

| Переменные | Номер статьи |
|-------------------|---|
| Улучшающие | 1; 2; 3; 4; 6; 8; 10; 11; 12; 13; 14; 20; 21; 24; 25 |
| Ухудшающие | 5; 7; 9; 15; 22; 26; 28 |
| Нейтральные | 16; 17; 18; 19; 23; 27 |

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Таким образом, если перед нами стояла бы задача - определить основные характеристики наиболее типичной статьи по организационной психологии, присланной в редакцию журнала «Организационная психология», ими оказались бы следующие: статья из Турции или Индии, касающаяся банковских служащих, посвященная организационному климату, в которой использовались бы количественные методы работы с данными, ведущим из которых было структурное моделирование.

Ограничение нашего дайджеста состоит в том, что статьи подобраны на основе единственного периодического издания, поэтому на выбор тематики опубликованных статей не могли не сказаться предпочтения и профессиональные интересы экспертного сообщества, сотрудничающего с редакцией журнала "Организационная психология". Это обстоятельство тем не менее не столько умаляет значение проведенного анализа, сколько несколько смещает полученные результаты.

Разработчиками дайджеста являются студенты третьего курса бакалавриата по направлению 37.03.01 «Психология» (профиль «Психологическое консультирование и коучинг») факультета практической психологии Московской высшей школы социальных и экономических наук.

Предисловие (Ашневиц И.Ф, Петерс А.А, Пирожкова К.А., Шахназарян К.А., Моргунов Е.Б.), перевод аннотаций: Шахназарян К.А (1, 3), Пирожкова К.А (2, 4), Ашневиц И.Ф. (5,7), Войтинская М.П. (6, 8), Петерс А.А. (9, 12) , Каминская К.В. (10, 11), Крупенникова Е.А. (13, 14), Данкина М.В. (15, 16), Щербаненко М.И (17, 20), Шадрина М.Д. (18, 19), Шарков А.Г. (21, 23), Дрыга М.Ю. (22, 24), Самохин Е.В. (25, 26), Лицеага И. (27, 28). Руководитель проекта: Моргунов Е.Б., д.психол.н.

СТАТЬИ

| | | |
|----|--|--|
| 1 | Узюм Б., Озкан О. С. \ \ Роль ответственного лидерства в связи между макиавеллизмом и «разбитыми окнами в организации» (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 1. С. 59–72 | |
| 2 | Рамлавати Р., Серанг С., Арминас А., Джунаиди Д., Вицаксоно Р. \ \ Роль этического лидерства в приверженности сотрудников организации: опосредующая роль удовлетворённости работой и вовлечённости в работу (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 1. С. 73–91 | |
| 3 | Чакир С. К., Ишкан О. Ф. \ \ Влияние организационной социализации на чувствительность к справедливости и активное поведение в контексте восприятия психологических возможностей (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 1. С. 161–180 | |
| 4 | Мехбуб Ф., Хак Р., Отман Н. \ \ Когда сотрудники становятся агентами изменений: развертывание механизма, способствующего поведению, поддерживающему организационные изменения (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 1. С. 203–220 | |
| 5 | Усок Д. И. \ \ Связь между алекситимией и контрпродуктивным поведением на рабочем месте (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 2. С. 37–52 | |
| 6 | Дей М. \ \ Организационное гражданское поведение: шаг к эффективной вовлечённости сотрудников в банковском секторе (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 2. С. 53–63 | |
| 7 | Аяри А. \ \ Качественное исследование профессионального стресса в индустрии гостеприимства и туризма в Бахрейне во время COVID-19 (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 2. С. 64–77 | |
| 8 | Деста А., Тадессе В., Мулусев В. \ \ Взаимосвязь между аспектами управления человеческим капиталом и вовлечённостью сотрудников, воспринимаемой организационной поддержкой и самооценкой сотрудниками своей производительности (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 2. С. 78–99 | |
| 9 | Будович Л. С. \ \ Взаимосвязь между духовным благополучием, организационной приверженностью, удовлетворённостью работой и управлением стрессом среди медсестер больниц Санкт-Петербурга (на англ. языке) 2023. Т. 13. № 3. С. 29–38 | |
| 10 | Субрамаян Б. Р., Чудхари А. \ \ Влияет ли размер организации на качество обслуживания в государственных больницах? (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 3. С. 120–130 | |
| 11 | Гуммади А., Аси В. \ \ Вклад вовлечённости в трудовую мотивацию банковских специалистов в Южной Индии (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 3. С. 131–144 | |
| 12 | Гугерцин У., Озер Э., Гугерцин С. \ \ «Почему ты такой серьезный?» Роль стилей управления межличностными конфликтами в аффилиативном юморе (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 3. С. 145–157 | |

| | | |
|----|---|--|
| 13 | Байраки Э., Динч М., Узунбакак Х. Х., Акчаканат Т., Эрхан Т. \ \ Вы верите в пророчества? Самореализующиеся пророчества в работе медсестёр: описательное качественное исследование (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 4. С. 67–82 | |
| 14 | Ашрафи Д. М., Аль-Карим Р., Баруа А. \ \ Бренд работодателя, удовлетворённость работой, организационная приверженность, организационное гражданское поведение: модерация и медиация взаимосвязей (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 4. С. 83–101 | |
| 15 | Линандо Д. А., Сетянинг А. Н., Сетиавати Т., Прадана Х. А. \ \ Влияние вспышки COVID-19 на эмоциональность, эмоциональный труд и эмоциональное истощение работников сферы услуг (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 4. С. 102–119 | |
| 16 | Бонйани А. \ \ Факторы мотивации труда специалистов высокотехнологичных предприятий Ирана (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 4. С. 199–212 | |
| 17 | Джоэнесс Л. К., Прессли Г. \ \ Эмоциональный интеллект и удовлетворённость работой в сфере высшего образования: случай преподавателей университетов Тайваня (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 1. С. 30–54 | |
| 18 | Хушк А., Чжиин Л.1, Сюй И., Цзентянь Ч., Хуэй Я. \ \ От кризиса к возможностям: карьерные потрясения и переходы на удалённую работу, вызванные COVID-19 (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 1. С. 120–133 | |
| 19 | Лилавати Т. С., Мадхави Ш., Венкатешвара К. С., Чандра Р. К. \ \ «Стеклянный потолок»: карьера женщин-работниц в отдельных секторах услуг Индии (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 1. С. 196–202 | |
| 20 | Шрижани Н., Айсиа С. \ \ Детерминанты организационной и психосоциальной среды для сотрудников: библиометрический анализ (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 1. С. 231–244 | |
| 21 | Панаккал Чандрамохан Н., Варугезе А. \ \ Эмоциональный интеллект и межличностная динамика на рабочем месте: важность психологического контракта (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 2. С. 44–57 | |
| 22 | Наз Х., Мохаммад Н., Саха А. К., Махади-уль-Моршед М., Рой Ш. С., Мондал Ч. К., Ислам Ш., Кумар П. \ \ Отстранённое поведение работающих женщин в связи с проблемами репродуктивного здоровья (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 2. С. 70–79 | |
| 23 | Осетрова М. А., Серкин В. П. \ \ Организационная интегральная модель феномена присутствия в процессе индивидуального психологического консультирования 2024. Т. 14. № 2. С. 112–127 | |
| 24 | Бука М., Сулстарова А., Куртаж Э. \ \ Эмоциональный интеллект, моббинг и жизнестойкость в полиции (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 2. С. 128–138 | |
| 25 | Ирк Е., Мумчу А. \ \ Роль самоконтроля в связи между перспективой будущего и прокрастинационным поведением (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 3. С. 32–45 | |
| 26 | Акани А. А., Экундайо О. О., Одуаран Ч. А., Адегоке А. А. \ \ Подвергаются ли сотрудники полиции дискриминации на работе? Анализ воспринимаемой | |

| | | |
|----|---|--|
| | дискриминации на рабочем месте, личных факторов и психологического благополучия сотрудников полиции (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 3. С. 46–55 | |
| 27 | Уйсал Х. Т., Темизкан О. Я. \ \ Умственное утомление сотрудников: роль восприятия трудовой незащищённости (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 3. С. 56–75 | |
| 28 | Дас Л., Моханти С., Моханти Р. П. \ \ Связь между организационной справедливостью и альтруизмом в секторе образования в Индии (на англ. яз.) 2024. Т. 14. № 3. С. 159–177 | |

АННОТАЦИИ

Статья 1. “Роль ответственного лидерства в связи между макиавеллизмом и “разбитыми окнами” в организации”.

Узюм Б., Озкан О. С. \ \ Роль ответственного лидерства в связи между макиавеллизмом и «разбитыми окнами в организации» (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 1. С. 59–72 (Турция).

Введение. Данное исследование направлено на определение влияния ответственного лидерства на несколько факторов: макиавеллизм и склонность к подражанию девиантному организационному поведению (далее «разбитые окна»), а также на его связь с корпоративной социальной ответственностью (КСО). Помимо этого авторы впервые уделяют внимание регулирующей роли ответственного лидерства в отношениях между макиавеллистским поведением сотрудников и склонностью к «разбитым окнам». Исследование ориентировано на ответ на вызовы, обозначенные предыдущими авторами, и расширяет понимание роли ответственного лидерства в контексте КСО и организационной культуры.

Методика основывается на количественном подходе: для анализа данных применялась модель структурных уравнений (SEM). Для сбора данных использовалась анкета, состоящая из четырех частей (шкалы макиавеллизма, «разбитых окон», ответственного лидерства и сбор демографических данных). Исследование проводилось среди 196 сотрудников, не занимающих руководящие должности, в производственной компании в Стамбуле, Турция. Данные были собраны методом очных опросов.

Результаты продемонстрировали, что все гипотезы были подтверждены: макиавеллизм оказывает положительное и значимое влияние на "разбитые окна" организации ($B = .459$; $p < .001$). Влияние ответственного лидерства на “разбитые окна” организации отрицательно и незначимо ($B = -.015$; $p > .05$). Ответственное лидерство влияет на макиавеллизм отрицательно и значимо ($B = -.187$; $p < .05$). Профессиональный опыт, который был добавлен в модель в качестве контрольной переменной, оказывает отрицательное и значимое влияние на зависимую переменную ($B = -.133$; $p < .05$). В исследовании анализ мотивационного влияния был проверен на выборке размером 5000 и доверительным интервалом 95%. В результате анализа было выявлено, что ответственное лидерство играет роль модератора ($B = .236$; $p < .001$) в отношениях между макиавеллизмом и организационными "разбитыми окнами".

Обсуждение результатов. Данные результаты подтверждают важность ответственного лидерства как инструмента саморегуляции и модерации девиантного поведения в организациях. **Практическая значимость.** Анализ делового поведения дает важные подсказки для управления, позволяя увидеть причинно-следственные связи. **Ограничения исследования.** В данном исследовании ответственного лидерства был использован количественный подход. Для получения более подробных результатов можно предпочесть качественный или смешанный метод. Концепции, являющиеся предметом исследования, были измерены с помощью восприятия сотрудниками. На данном этапе можно провести исследование с использованием нескольких источников.

Выводы. Влияние КСО, реализуемое через ответственное лидерство, помогает уменьшить негативные последствия макиавеллистского поведения и способствует созданию позитивной организационной атмосферы.

Статья 2. “Роль этического лидерства в приверженности сотрудников организации: опосредующая роль удовлетворённости работой и вовлечённости в работу”.

Рамлавати Р., Серанг С., Арминас А., Джунаиди Д., Вицаксоно Р. Роль этического лидерства в приверженности сотрудников организации: опосредующая роль удовлетворённости работой и вовлечённости в работу // Организационная психология. - 2023. – Т. 13. – № 1. – С. 73–91 (Индонезия).

Введение. Данное исследование направлено на изучение влияния этического лидерства на удовлетворённость работой, вовлечённость сотрудников и их организационную приверженность. Оно основывается на теории этического климата, которая подчеркивает значимость лидерства в формировании организационного поведения и психологического состояния работников. Основной целью исследования является проверка гипотез о том, что этическое лидерство положительно влияет на удовлетворённость сотрудников и их вовлечённость, а также о том, что эти переменные выступают медиаторами в формировании организационной приверженности.

Методика. Для сбора данных была проведена онлайн-анкета среди 690 работников частного сектора Индонезии, из которых 616 ответов оказались валидными. Исследование использовало семибалльную шкалу Лайкерта, чтобы измерить ключевые конструкты: этическое лидерство, удовлетворённость работой, вовлечённость

сотрудников и их организационную приверженность. Для анализа данных применялись статистические программы SPSS 22 и AMOS 22, а гипотезы проверялись с использованием структурного моделирования (SEM). Пилотное исследование с участием 120 респондентов подтвердило надёжность и валидность используемых инструментов измерения.

Результаты исследования показали, что этическое лидерство имеет значительное и положительное влияние на удовлетворённость сотрудников ($\gamma_{11} = 0.227$, $p < 0.001$) и их вовлечённость ($\gamma_{21} = 0.184$, $p < 0.001$), что подтверждает гипотезы H1 и H2. Кроме того, удовлетворённость работой существенно влияет на вовлечённость сотрудников ($\beta_{21} = 0.631$, $p < 0.001$), поддерживая гипотезу H3. Медиаторный анализ с использованием метода бутстреппинга (5000 выборок) выявил, что удовлетворённость работой и вовлечённость частично опосредуют влияние этического лидерства на организационную приверженность сотрудников ($\beta_{31} = 0.315$, $p < 0.001$, $\beta_{32} = 0.552$, $p < 0.001$), что подтверждает гипотезы H4b и H5b.

Обсуждение результатов. Данные подтверждают важную роль этического лидерства в создании позитивного рабочего климата. Этические лидеры, уважающие сотрудников, их жалобы и предложения, а также придерживающиеся справедливых стандартов принятия решений, способствуют удовлетворённости работников, укрепляют их вовлечённость и, как следствие, их приверженность организации. Эти выводы расширяют концепцию теории этического климата, демонстрируя её применимость в рабочей сфере. **Практические рекомендации** исследования включают необходимость для организаций внедрять и развивать стандарты этического лидерства, которые положительно влияют на психологическое состояние сотрудников, их лояльность и эффективность. Предлагается обратить внимание на системы вознаграждений, продвижения и коммуникации, чтобы снизить текучесть кадров и укрепить отношения между сотрудниками и руководством. **Ограничения исследования** заключаются в узкой географической выборке (Индонезия) и использовании «удобной» выборки. В будущем рекомендуется проводить подобные исследования в других странах и культурах, а также уделять больше внимания различиям в образовании и должностях сотрудников.

Выводы. Результаты исследования подтверждают теорию этического климата, показывая ключевую роль лидеров в психологии работников, их удовлетворённости, вовлечённости и влиянии этих факторов на связь между этическим лидерством и организационной приверженностью. Хотя культура, доход и образование коррелируют с отношениями сотрудников и руководителей, западные страны демонстрируют более выраженные взаимосвязи, чем восточные. Моральные качества и приверженность

лидеров этическим стандартам выступают предикторами организационной приверженности. Основные идеи теории этического климата в данном контексте связаны с этическим лидерством, удовлетворённостью и вовлечённостью сотрудников.

Статья 3. “Влияние организационной социализации на чувствительность к справедливости и проактивное поведение в контексте восприятия психологических возможностей”.

Чакир С. К., Ишкан О. Ф. \ \ Влияние организационной социализации на чувствительность к справедливости и активное поведение в контексте восприятия психологических возможностей (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 1. С. 161–180 (Турция).

Введение. В статье рассматриваются ключевые аспекты, влияющие на развитие человеческого капитала в организациях. Особое внимание уделяется организационной социализации, которая помогает сотрудникам усвоить ценности и нормы организации, а также психологическому расширению возможностей, которое развивает уверенность сотрудников и их воспринимаемую автономию в работе. Важными элементами для повышения эффективности являются восприятие справедливости, которое влияет на поведение сотрудников, и проактивное поведение, направленное на достижение успеха через самостоятельные действия и инициативу. Авторы утверждают, что успешная интеграция этих факторов способствует улучшению общей производительности и гармонии в организации

Методика. Исследование проводилось на базе компании "A Plus Hospital and Hotel Management Services" в Стамбуле. Объектом исследования стали сотрудники, участвующие в практиках организационной социализации и воспринимающие собственные психологические возможности. Исследование включало анализ четырех этапов социализации в компании: ориентационное обучение, обучение на рабочем месте, подготовка будущих менеджеров и социальные мероприятия. В выборку вошел 181 человек. Для сбора данных использовалась адаптированная 5-балльная шкала Лайкерта, а для анализа – методы описательной статистики, факторного анализа, моделирования структурных уравнений и медиационного анализа.

Результаты. Для анализа связей между переменными было использовано моделирование структурных уравнений с программой AMOS. Косвенные связи между

переменными исследовались методом Бэрона и Кенни, а значимость этих связей была подтверждена с помощью бутстрэпа. Особое внимание уделено проверке опосредующего эффекта психологического расширения возможностей, которое было подтверждено как ключевой посредник между организационной социализацией, чувствительностью к справедливости и проактивным поведением. Результаты анализа показали, что организационная социализация имеет положительную связь с психологическим расширением возможностей ($r = .514$), чувствительностью к справедливости ($r = .251$) и проактивным поведением ($r = .389$) на уровне доверия 0,99. Аналогичным образом, связь между психологическим расширением возможностей и чувствительностью к справедливости ($r = .371$) и проактивным поведением ($r = .526$) была положительной при уровне доверия 0,99.

Обсуждение результатов. Практики организационной социализации действительно оказывают значительное влияние на восприятие психологических возможностей, что, в свою очередь, способствует повышению чувствительности к справедливости и проактивного поведения сотрудников. **Ограничения исследования** В дальнейшем, исследование может быть расширено с включением других переменных и применением в разных отраслях, что позволит дополнить существующую литературу и развить модель на основе новых данных. **Практическая значимость.** Данное исследование было проведено с целью внести вклад в литературу по рассматриваемым понятиям. Для этого была предпринята попытка сформировать единство и создать модель исследования, объединив понятия организационной социализации, психологического расширения прав и возможностей, чувствительности к справедливости и проактивного поведения. Несмотря на то, что указанные термины уже многократно анализировались, связывая их друг с другом или с различными переменными, сеть взаимосвязей, предложенная в данном исследовании, была изучена, что придает ей уникальный характер.

Выводы. Исследование показало, что практики организационной социализации оказывают положительное влияние на психологическое расширение прав и возможностей сотрудников, их чувствительность к справедливости и проактивное поведение. Психологическое расширение прав и возможностей полностью опосредует связь между социализацией и проактивным поведением, а также чувствительностью к справедливости. Эти результаты подчеркивают важность организационной социализации и психологического наделения полномочиями для повышения эффективности сотрудников.

Статья 4. “Когда сотрудники становятся агентами изменений: развертывание механизма, способствующего поведению, поддерживающему организационные изменения”.

Мехбуб Ф., Хак Р., Отман Н. Когда сотрудники становятся агентами изменений: развертывание механизма, способствующего поведению, поддерживающему организационные изменения // Организационная психология. - 2023. – Т. 13. – № 1. – С. 203–220 (Пакистан).

Введение. Целью исследования является изучение влияния лидерства, ориентированного на расширение полномочий, на поддерживающее поведение сотрудников в условиях изменений, а также выявление механизмов, через которые данное лидерство способствует развитию карьерного творчества (job crafting) и поддерживающей ориентации на изменения. Основой для анализа служит модель требований и ресурсов (JD-R), которая позволяет рассмотреть сочетание организационных контекстов и личностных факторов. Исследование эмпирически обосновывает роль карьерного творчества (job crafting) как медиатора и надежды как модератора во взаимосвязи между делегирующим стилем лидерства, ориентированным на расширение полномочий, и поведением сотрудников (добавить гипотезы).

Методика. Включала использование частичных наименьших квадратов для структурного моделирования (PLS-SEM) и анализ данных, собранных у 311 сотрудников банковского сектора в Пакистане. Для оценки показателей использовались такие инструменты, как составная надежность, средняя извлеченная дисперсия (AVE), критерий Форнелла — Ларкера и внешние загрузки индикаторов. Данные подтвердили дискриминантную и конвергентную валидность измерений, обеспечивая надежность модели.

Результаты показали, что делегирующий стиль лидерства, положительно влияет на поведение сотрудников, поддерживающее изменения ($\beta = 0,18$; $p < 0,05$), с карьерным творчеством, выступающим медиатором этого влияния ($\beta = 0,11$; $p < 0,001$). Надежда сотрудников усиливает положительное воздействие лидерства на карьерное творчество ($\beta = 0,25$; $p < 0,01$). Эти данные подтверждают гипотезы о ключевой роли лидерства, карьерного творчества и личностных факторов в процессе организационных изменений.

Обсуждение результатов. Исследование изучает влияние лидерства, ориентированного на расширение полномочий, на поддерживающее поведение сотрудников в условиях изменений, используя модель JD-R. Показано, что карьерное

творчество выступает медиатором, а надежда усиливает эффект лидерства на творчество. Лидеры, вовлекающие сотрудников в принятие решений и создающие условия для карьерного творчества, способствуют поддерживающему поведению, что облегчает внедрение изменений. Выводы подчеркивают важность сочетания личных ресурсов сотрудников и организационных условий для успешного управления изменениями и подтверждают значимость таких стратегий для роста организации.

Практическое значение исследования заключается в рекомендациях для руководителей организаций. Лидерство, ориентированное на расширение полномочий, способствует созданию поддерживающей среды, вовлекающей сотрудников в изменения. Менеджеры должны оказывать поддержку, демонстрировать уверенность в способностях сотрудников и предоставлять им больше свободы для самостоятельного перераспределения рабочих ресурсов и задач. Карьерное творчество способствует адаптации сотрудников и улучшает их готовность к изменениям, что делает внедрение изменений более успешным.

Выводы. Исследование расширяет теоретические представления о влиянии личных ресурсов (например, надежды) и организационных контекстов на поведение сотрудников. Полученные результаты поддерживают теорию сохранения ресурсов (COR) и модель JD-R, подчеркивая важность сочетания мотивационных факторов и организационных условий в процессе управления изменениями. Работа вносит вклад в исследования лидерства и поведения в условиях изменений, предоставляя эмпирические доказательства механизмов, способствующих успешному внедрению изменений.

Статья 5. “Связь между алекситимией и контрпродуктивным поведением на рабочем месте”.

Усок Д. И. Связь между алекситимией и контрпродуктивным поведением на рабочем месте // Организационная психология. - 2023. – Т. 13. – № 2. – С. 37–52 (Турция).

Введение. Считается, что концепция алекситимии, которая выражается в том, что люди испытывают трудности с определением, регулированием и выражением своих эмоций, набирает обороты в организационной жизни. Утверждается, что сотрудники, которым трудно определить свои эмоции, не могут построить позитивные отношения на рабочем месте. Таким образом, это исследование направлено на изучение того, связана ли алекситимия с контрпродуктивным поведением на работе. Гипотеза 1: Алекситимические характеристики

людей в рабочей среде положительно влияют на контрпродуктивное поведение на работе. Гипотеза 2: Положительное влияние алекситимических характеристик людей в рабочей среде на контрпродуктивное поведение на работе по отношению к организации сильнее, чем положительное влияние контрпродуктивного поведения на работе по отношению к сотрудникам.

Методика. В качестве инструмента для сбора исследовательских данных использовался метод опроса, и данные были собраны онлайн у 334 сотрудников государственного и частного секторов в Турции с помощью удобного метода выборки. В анкете использовались «Шкала контрпродуктивного поведения на работе» (CWB) и «Шкала алекситимии Торонто» (TAS-20). Время заполнения анкеты составляло приблизительно 15 минут. Данные были анализированы с помощью факторного и регрессионного анализов.

Результаты. Исследование показало, что алекситимия вносит значительный вклад в контрпродуктивное поведение на работе ($\beta = .65$, $t = 15,9$, $p = .00$). Более того, было обнаружено, что алекситимия имеет более сильный вклад в отклоняющееся поведение по отношению к организации ($\beta = 0,65$; $t = 15,7$; $p = 0,00$), чем в отклоняющееся поведение по отношению к сотрудникам ($\beta = 0,42$; $t = 8,52$; $p = 0,00$).

Обсуждение результатов. Результаты исследования выявили значительную взаимосвязь между степенью алекситимии сотрудников и их склонностью к контрпродуктивному поведению. Учитывая, что проблемы, с которыми сталкиваются люди в распознавании и понимании своих эмоций, также влияют на их способность регулировать свои эмоции, предполагается, что это состояние может быть одним из основных факторов, лежащих в основе склонности этих людей к некоторым негативным установкам и поведению, невероятно контрпродуктивному поведению на рабочем месте. **Практическая значимость.** Внедрение кадровых практик в организациях, учитывая возможное влияние алекситимии на рабочую среду, эффективно для создания организационной среды, в которой сотрудники могут четко выражать свои чувства и мысли. Учитывая, что алекситимики обладают более слабыми рабочими навыками в областях, требующих взаимодействия с другими (Bouchard, 2008), считается, что учет навыков сотрудников в процессах найма / расстановки поможет менеджерам предсказать будущее поведение этих людей. **Ограничения исследования.** Метод, используемый в данном исследовании для измерения алекситимии, основан только на самоотчете отдельных лиц. Для будущих исследований рекомендуется включать оценки наблюдателей/интервьюеров в дополнение к самооценке, чтобы определить степень алекситимии.

Выводы. Результаты исследования открывают новый взгляд на контрпродуктивное поведение на работе в организациях и вносят свой вклад в литературу по промышленной и

организационной психологии, поскольку это первое исследование в Турции, посвященное взаимосвязи между алекситимией и контрпродуктивным поведением на работе.

Статья 6. “Организационное гражданское поведение: шаг к эффективной вовлеченности сотрудников в банковском секторе”.

Дей М. Организационное гражданское поведение: шаг к эффективной вовлеченности сотрудников в банковском секторе // Организационная психология. - 2023. – Т. 13. – № 2. – С. 53–62 (Индия).

Введение. Данное исследование посвящено анализу роли организационного гражданского поведения (ОГП) в улучшении вовлеченности сотрудников. ОГП представляет собой добровольные действия сотрудников, которые выходят за рамки их формальных обязанностей и способствуют общему успеху компании. Примеры такого поведения включают помощь коллегам, соблюдение корпоративных правил и продвижение интересов компании. Основная цель работы заключалась в исследовании влияния различных аспектов ОГП на вовлеченность сотрудников в банковском секторе Индии, с акцентом на различия между частными и государственными банками. Гипотеза исследования состоит в том, что аспекты ОГП (альтруизм, вежливость, честная игра, гражданская добродетель и добросовестность) положительно влияют на вовлечённость сотрудников. Также предполагалось, что уровень ОГП может различаться в зависимости от формы собственности банка, гендера и опыта сотрудников.

Методика исследования основывалась на перекрёстном дизайне и использовании количественного подхода. Опрос проводился среди 84 сотрудников (50% из частных банков и 50% из государственных). Для измерения ОГП и вовлечённости сотрудников использовались валидированные анкеты с пятибалльной шкалой Лайкерта. Надёжность инструментов была подтверждена с помощью коэффициента α Кронбаха (0.77 для ОГП и 0.81 для вовлечённости сотрудников). Данные анализировались с использованием программного обеспечения SPSS-21. Были применены описательная статистика, независимый t-критерий и множественный регрессионный анализ.

Результаты исследования продемонстрировали значительную взаимосвязь между ОГП и вовлечённостью сотрудников. Среди всех аспектов ОГП добросовестность оказала наибольшее влияние на вовлечённость сотрудников ($\beta = 0.332$), за ней следуют

гражданская добродетель ($\beta = 0.267$) и честная игра ($\beta = 0.236$). Альтруизм ($\beta = 0.189$) и вежливость ($\beta = 0.131$) имели меньшее влияние, однако также показали положительную корреляцию. Общий показатель объясняющей способности модели был высоким ($R^2 = 0.867$), что указывает на значимость выявленных взаимосвязей. ANOVA-анализ подтвердил статистическую значимость модели ($F = 966.300, p < 0.05$). Анализ различий между сотрудниками частных и государственных банков показал, что статистически значимых различий в уровнях ОГП, а также его аспектов, в зависимости от формы собственности, гендера и опыта работы, не существует. Однако средние значения ОГП были выше среди сотрудников государственных банков. Это может быть связано с более строгими требованиями к соблюдению организационных норм и большей стабильностью работы в государственных учреждениях.

Обсуждение результатов. Данные показывают, что сознательность (conscientiousness) является наиболее значимым фактором, влияющим на вовлеченность сотрудников, в то время как такие аспекты, как гражданская добродетель (civic virtue) и учтивость (courtesy), оказывают менее выраженное влияние. Кроме того, не было выявлено значительных различий в организационном гражданском поведении (organizational citizenship behaviour, ОСВ) и его атрибутах между сотрудниками частных и государственных банков, а также по полу и опыту работы. Тем не менее, средние значения показывают более высокие показатели ОСВ среди работников государственных банков, что подчеркивает важность создания среды, способствующей активному вовлечению сотрудников. **Практические рекомендации.** Для повышения уровня организационного гражданского поведения и вовлеченности сотрудников организациям следует сосредоточиться на личных целях сотрудников при их отборе. Это подразумевает необходимость учитывать индивидуальную мотивацию кандидатов, что поможет создать более гармоничную рабочую атмосферу. Прозрачность в кадровых политиках также играет ключевую роль: открытость в отношении условий труда и возможностей для развития способствует формированию благоприятного ОСВ. Регулярные тренинги по чувствительности и моделированию поведения могут стать эффективным инструментом для улучшения организационного гражданского поведения и вовлеченности. **Ограничения исследования** заключаются в маленькой и нерепрезентативной выборке: она представлена 84 респондентами и ограничена работниками банковского сектора.

Выводы. Эффективный мониторинг и стимулирование ОГП могут стать важным инструментом для повышения вовлеченности сотрудников. Внедрение модели "стимул — организм — реакция" и развитие таких качеств, как добросовестность и гражданская добродетель, помогут организациям в создании благоприятного рабочего климата.

Рекомендации включают использование прозрачных кадровых политик, обучение сотрудников и разработку систем компенсаций, способствующих поддержанию справедливости и мотивации. Таким образом, внедрение и развитие ОПП открывают возможности для повышения вовлеченности сотрудников, что, в свою очередь, способствует повышению организационной эффективности.

Статья 7. “Качественное исследование профессионального стресса в индустрии гостеприимства и туризма в Бахрейне во время COVID-19”.

Аяри А. Качественное исследование профессионального стресса в индустрии гостеприимства и туризма в Бахрейне во время COVID-19 // Организационная психология. - 2023. – Т. 13. – № 2. – С. 64–77 (Королевство Бахрейн)

Введение. Стресс на рабочем месте является большой проблемой для сотрудников и организаций. Сотрудники, испытывающие меньший стресс, обеспечивают лучшее обслуживание клиентов. Пандемия COVID-19 существенно повлияла на уровень стресса и самочувствие сотрудников. Это исследование нацелено на изучение факторов стресса у сотрудников индустрии гостеприимства и туризма в Бахрейне в период пандемии COVID-19, которые могут помочь менеджерам разработать адекватные стратегии преодоления.

Методика. Уровень стресса и самочувствия сотрудников оценивался с помощью анкеты из 12 пунктов: семь вопросов для измерения стресса (DASS-21, 1995) и пять для оценки положительного и отрицательного самочувствия сотрудников (BO3-5, 1998). Было опрошено 172 человека (111 женщин и 61 мужчина, средний возраст - 35,2 лет.), работающие в различных компаниях гостеприимства и туризма Бахрейна. Участникам был разослан опрос по электронной почте и в социальных сетях. Затем было проведено полуструктурированное интервью с 18 участниками (7 женщин, 11 мужчин) по MS-Teams. Оно было построено вокруг трех основных тем: (1) требования на рабочем месте; (2) проблемы, связанные с пандемией COVID-19; и (3) психическое здоровье и благополучие сотрудников во время пандемии. Интервью проводились на арабском и английском языках. Для анализа данных был использован качественный контент-анализ.

Результаты. Результаты опроса показали, что 75,6% участников испытывали стресс средней и тяжелой степени, а 86 % респондентов продемонстрировали недостаточный уровень благополучия, что может привести к эмоциональному выгоранию в будущем. Качественный контент-анализ подтверждает выводы опроса. В результате качественного контент-анализа

были выявлены шесть основных стресс-факторов: рабочая нагрузка, конфликт ролей и двусмысленность, нетерпимость к неопределенности, изоляция и социальное дистанцирование, риск заражения и гарантия занятости.

Обсуждение результатов. Результаты показали, что сотрудники, работающие в индустрии гостеприимства и туризма в королевстве, испытывали высокий уровень стресса и тревоги во время пандемии. Выявили различные стрессоры, связанные с работой, и стрессоры, характерные для пандемии. **Практическая значимость.** Формулируются рекомендации для предотвращения стресса работников. Руководителям следует обновить свои стратегии преодоления последствий пандемии (например, принятие мер для снижения заражения), а также находить и исследовать новые эффективные решения для снижения профессионального стресса (повысить гибкость в работе и позволить сотрудникам брать отпуск или больничный). **Ограничения исследования.** Размер выборки, составляющий 18 человек, относительно невелик и не может быть распространен на другие группы населения, особенно на тех, кто потерял работу во время пандемии и экспатов. В будущих исследованиях, кроме расширения выборки, следует изучить факторы стресса на рабочем месте у экспатриантов, работающих в индустрии гостеприимства и туризма.

Выводы. Это исследование помогает выявить новые и специфические профессиональные стрессоры: “пандемические стрессоры”, по сравнению с предыдущим исследованием, в котором упоминались только “традиционные стрессоры” и разбирает перечень стратегий справления с ними. Исследование продемонстрировало, насколько важно исследовать факторы стресса сотрудников во время пандемии. Результаты также могут помочь в создании процедур для управления кризисами в будущем.

Статья 8. “Взаимосвязь между аспектами управления человеческим капиталом и вовлеченностью сотрудников, воспринимаемой организационной поддержкой и самооценкой сотрудниками своей производительности”.

Деста А., Тадессе В., Мулусев В. Взаимосвязь между аспектами управления человеческим капиталом и вовлеченностью сотрудников, воспринимаемой организационной поддержкой и самооценкой сотрудниками своей производительности // Организационная психология. - 2023. – Т. 13. – № 2. – С. 78–99 (Эфиопия).

Введение. Целью исследования было изучение связи между аспектами УЧК (доступность знаний, учебный потенциал, оптимизация рабочей силы, лидерские практики и карьерный рост) и самооценкой производительности сотрудников (ЕМJP).

Особое внимание уделено посреднической роли вовлечённости сотрудников и модерационной роли воспринимаемой организационной поддержки (POS). В современном мире управления человеческим капиталом (УЧК) растёт осознание важности сотрудников как ключевого нематериального актива организаций. Исследование анализирует влияние аспектов УЧК на самооценку производительности сотрудников (self-reported employee job performance, EMJP) через посредническую роль вовлечённости сотрудников (employee engagement, EYE) и модерационную роль воспринимаемой организационной поддержки (perceived organizational support, POS). Работа акцентирует внимание на банковском секторе Эфиопии, который сталкивается с проблемами сохранения талантов и повышения конкурентоспособности. Гипотеза исследования предполагает, что аспекты УЧК оказывают влияние на EMJP через вовлечённость сотрудников (EYE) и воспринимаемую организационную поддержку (POS). В частности, гипотеза заключается в том, что вовлечённость сотрудников медирует связь между аспектами УЧК и EMJP, а POS усиливает влияние аспектов УЧК на EMJP. Таким образом, можно ожидать, что высокие уровни вовлечённости и поддержки со стороны организации будут усиливать положительный эффект от УЧК на производительность сотрудников.

Методика. Количественный подход с применением опросных методик. В выборку вошли 426 сотрудников из 12 банков в Аддис-Абебе, которые были отобраны с использованием стратифицированной случайной выборки для обеспечения представительности по уровням должностей. Для сбора данных использовались валидированные опросники, измеряющие различные аспекты УЧК, вовлечённость сотрудников, POS и EMJP. Аспекты УЧК включали доступность знаний, учебный потенциал, оптимизацию рабочей силы, лидерские практики и карьерный рост, для которых были разработаны соответствующие пункты. Вовлечённость сотрудников оценивалась по шкале, предложенной Шауфели и коллегами, а POS измерялся с помощью шкалы Айзенбергера и соавторов. EMJP оценивалась с использованием адаптированных пунктов из работ Купманса и Прадхана и Джены. Все вопросы оценивались по 6-балльной шкале Лайкерта. Анализ данных проводился с помощью структурного моделирования уравнений (SEM) в программе AMOS, с проверкой надёжности и валидности с использованием конвергентной и дискриминантной валидности.

Результаты показали, что аспекты УЧК оказывают значительное положительное влияние на EMJP. Например, доступность знаний ($\beta = 0.1377$; $p < 0.001$), учебный потенциал ($\beta = 0.1124$; $p = 0.059$), оптимизация рабочей силы ($\beta = 0.1736$; $p = 0.0014$), лидерские практики ($\beta = 0.0907$; $p < 0.001$) и карьерный рост ($\beta = 0.0849$; $p < 0.001$)

продемонстрировали положительную связь с ЕМЖР. Вовлечённость сотрудников частично медиировала связь между аспектами УЧК (например, доступностью знаний, учебным потенциалом) и ЕМЖР. Медирующий эффект между доступностью знаний и ЕМЖР составил 0.0442 ($p < 0.001$). Кроме того, POS усиливал положительное влияние аспектов УЧК (например, лидерских практик) на ЕМЖР, причём влияние лидерских практик на ЕМЖР значительно увеличивалось при высоком уровне POS ($\beta = 0.0901$; $p = 0.0044$).

Обсуждение результатов. Исследование показывает положительную связь между рабочей производительностью сотрудников и знанием практик доступности. Чем выше уровень знаний о доступности, тем лучше показатели работы. Организации, которые делают информацию более прозрачной и доступной, могут улучшить производительность своих сотрудников. Исследование подтверждает предыдущие выводы о том, что доступность знаний является критическим предиктором рабочей эффективности. Также было установлено, что способность сотрудников к обучению и инновациям напрямую влияет на их производительность. В исследовании также выявлена связь между самооценкой производительности сотрудников и оптимизацией рабочего процесса в банках Эфиопии, что подтверждает важность управления талантами для повышения эффективности. **Практическое значение** исследования заключается в рекомендациях для организаций. Руководителям следует инвестировать в обучение и развитие сотрудников, что способствует повышению их производительности. Важно оптимизировать рабочие процессы и создавать условия труда, которые способствуют улучшению результатов. Предоставление возможностей для карьерного роста также играет ключевую роль в повышении мотивации и производительности сотрудников. Развитие навыков руководителей в области коммуникации и обратной связи поможет создать поддерживающую рабочую среду. Наконец, увеличение уровня вовлеченности сотрудников усиливает связь между практиками управления человеческим капиталом и рабочей эффективностью, что в свою очередь приводит к улучшению общих показателей работы организации.

Выводы. Исследование подчёркивает важность стратегического управления человеческим капиталом. Эффективные программы УЧК, такие как поддержка карьерного роста, предоставление возможностей для обучения и развитие лидерских практик, напрямую и через вовлечённость сотрудников повышают производительность. POS усиливает эту связь, формируя у сотрудников ощущение ценности их вклада и поддержки со стороны организации. Практическая значимость исследования заключается в предоставлении рекомендаций для руководителей и политиков в области управления персоналом. Для повышения производительности сотрудники должны

чувствовать вовлечённость и поддержку, а УЧК следует рассматривать как стратегический актив, способный формировать долгосрочное конкурентное преимущество. Исследование ограничено банковским сектором Эфиопии и временными рамками сбора данных. В будущем рекомендуется проводить аналогичные исследования в других отраслях и странах, а также учитывать дополнительные аспекты УЧК, такие как управление талантами и компенсации.

Статья 9. “Взаимосвязь между духовным благополучием, организационной приверженностью, удовлетворённостью работой и управлением стрессом среди медсестер больниц Санкт-Петербурга”.

Будович Л. С. \ \ Взаимосвязь между духовным благополучием, организационной приверженностью, удовлетворённостью работой и управлением стрессом среди медсестер больниц Санкт-Петербурга (на англ. языке) 2023. Т. 13. № 3. С. 29–38 (Россия).

Введение. В условиях постоянных изменений и повышенных нагрузок, современная система здравоохранения испытывает острую необходимость в обеспечении благополучия медицинских работников, особенно медсестер, являющихся важной частью системы оказания медицинской помощи. Удовлетворенность медсестер работой, их духовное благополучие, уровень стресса, связанного с профессиональной деятельностью, и приверженность организации, как показывают исследования, оказывают прямое влияние на качество оказания медицинской помощи, текучесть кадров и общее функционирование медицинских учреждений. Несмотря на имеющиеся исследования в данной области, остается недостаточно изученным вопрос о взаимосвязи этих факторов у медсестер, работающих в условиях российских реалий, и в частности, в больницах Санкт-Петербурга. Таким образом, целью данного исследования является оценка степени удовлетворенности медсестер, работающих в больницах Санкт-Петербурга, с акцентом на трех ключевых факторах: их духовном благополучии, стрессе, связанном с работой, и приверженности организации. Данное исследование направлено на понимание того, как эти факторы взаимосвязаны и какое влияние они оказывают друг на друга.

Методика. Выборка исследования состояла из 397 человек, медсестер и медбратьев, работающих в государственных и негосударственных медицинских учреждениях Санкт-Петербурга. Это исследование представляет собой описательный исследовательский проект с использованием корреляционного и регрессионного анализа. Участники заполняли четыре достоверных опросника, направленных на измерение интересующих исследователей переменных: шкала оценки духовности и духовной заботы, разработанная W. McSherry, шкала

для измерения удовлетворенности работой, которую создал Р. Warr; шкала организационной приверженности R.T. Mowday и шкала для измерения уровня стресса на работе, разработанная Р. Hingley и С.L. Cooper. Пункты каждого опросника оценивались по пятибалльной шкале Лайкерта; все опросники обладали высоким уровнем внутренней согласованности, надежности и валидности.

Результаты исследования выявили значимые связи между всеми изучаемыми переменными. В частности, стресс на работе отрицательно коррелировал с духовностью, организационной приверженностью и удовлетворенностью работой. Между духовностью и организационной приверженностью обнаружена обратная зависимость. Духовность положительно коррелировала с удовлетворенностью работой. Самая сильная положительная корреляция наблюдалась между организационной приверженностью и удовлетворенностью работой. Пошаговый регрессионный анализ показал, что духовность, организационная приверженность и стресс на работе являются значимыми предикторами удовлетворенности работой медсестер ($p < 0.05$). Организационная приверженность объясняла около 37% дисперсии удовлетворенности работой, в то время как стресс на работе и духовность незначительно увеличивали дисперсию.

Обсуждение результатов. Полученные результаты позволяют предположить, что работники с выраженным чувством духовности могут в большей степени ориентироваться на личностный рост и самореализацию, что иногда может приводить к снижению их внимания к организационным обязательствам и, как следствие, к более низкому уровню организационной приверженности. В свою очередь, сотрудники, которые более удовлетворены своей работой, демонстрируют большую преданность и лояльность к своей организации. Кроме того, было подтверждено предположение о том, что повышение уровня стресса ведет к снижению удовлетворенности работой. Эта взаимосвязь может быть обусловлена рядом факторов, включая характер работы, взаимоотношения в коллективе и стиль управления.

Практические рекомендации. Основываясь на полученных результатах, можно дать следующие рекомендации: во-первых, необходимо повышать осведомленность медсестер в вопросах духовной заботы и способствовать ее интеграции в их повседневную практику, поскольку это связано с более низким уровнем стресса и более высокой удовлетворенностью работой. Во-вторых, крайне важно предоставлять возможности для профессионального развития медработников, а также работать над улучшением условий труда, включая заработную плату и льготы, с целью формирования благоприятной рабочей среды. Реализация этих рекомендаций может способствовать улучшению качества медицинской помощи и общего состояния системы здравоохранения

Выводы. Таким образом, проведенное исследование подтверждает, что духовность, организационная приверженность и стресс на работе являются важными факторами, влияющими на удовлетворенность работой медсестер. Подчеркивается необходимость комплексного подхода, который учитывает как личное благополучие, так и условия труда для повышения у медсестер уровня удовлетворенности работой и приверженности организации.

Статья 10. “Влияет ли размер организации на качество услуг в государственных больницах?”.

Субраманян Б. Р., Чудхари А. Влияет ли размер организации на качество обслуживания в государственных больницах? // Организационная психология. - 2023. - Т. 13. № 3. - С. 120–130 (Индия).

Введение. Актуальность исследования обусловлена тем, что качество медицинских услуг остаётся одной из ключевых задач системы здравоохранения в развивающихся странах, таких как Индия. Пациенты государственных больниц часто сталкиваются с ограниченными ресурсами, перегруженностью персонала и недостаточной инфраструктурой, что делает исследование факторов, влияющих на качество обслуживания, особенно важным. Размер больницы, как один из ключевых организационных параметров, может играть важную роль в восприятии пациентами предоставляемого сервиса. Проблема: Многие государственные больницы, особенно небольшие учреждения, сталкиваются с трудностями в поддержании стандартов качества обслуживания. Это влечёт за собой неудовлетворённость пациентов и снижение доверия к системе здравоохранения. Гипотезы: Исследование предполагает, что более крупные больницы предоставляют более качественные услуги благодаря своей инфраструктуре, доступу к квалифицированному персоналу и современному оборудованию, что отличает их от малых и средних учреждений.

Методика. В исследовании приняли участие 125 пациентов из пяти типов больниц, классифицированных по размеру: маленькие (S), средние (M), большие (L), очень большие (XL) и очень-очень большие (XLL). Выборка была организована таким образом, чтобы получить репрезентативные данные для оценки качества обслуживания в больницах разного размера. Процедура: Анкеты, разработанные на основе модели SERVPERF, включали пять параметров оценки: надёжность, отзывчивость, уверенность, эмпатия и материальная база. Пациенты заполняли анкеты, оценивая каждый параметр по шкале от «Полностью согласен» до «Совершенно не согласен». Методы: Полученные данные подверглись статистическому анализу с использованием теста Краскела–Уоллиса, который позволил выявить различия в оценках качества между больницами разных размеров. Парные сравнения предоставили дополнительные данные о значимых различиях между группами.

Результаты. Анализ данных подтвердил гипотезу о том, что размер больницы оказывает значительное влияние на восприятие пациентами качества обслуживания. Большие и очень большие больницы (XL и XLL) получили самые высокие оценки,

особенно по таким параметрам, как надёжность, уверенность и материальная база. Средние ранги оценок показали, что с увеличением размера больницы снижается частота отрицательных отзывов. Маленькие больницы продемонстрировали заметные недостатки в таких аспектах, как отзывчивость персонала и состояние инфраструктуры. Пациенты отмечали, что ограниченные ресурсы и недостаток персонала существенно снижают их удовлетворённость получаемыми услугами.

Обсуждение результатов. Результаты исследования подчеркивают важность улучшения качества обслуживания в малых больницах. Это включает обучение медицинского персонала, внедрение современных технологий и модернизацию инфраструктуры. Такой подход может способствовать повышению уровня доверия к небольшим учреждениям и их конкурентоспособности в системе здравоохранения.

Ограничения. Основное ограничение исследования заключается в его географической привязке: оно охватывает только государственные больницы сельских районов штата Одиша. Это снижает возможность обобщения результатов на больницы других регионов. Кроме того, использование самоотчетных данных пациентов может быть подвержено субъективности и искажениям, связанным с индивидуальными ожиданиями.

Выводы. Результаты исследования подтверждают, что размер больницы играет важную роль в восприятии пациентами качества медицинских услуг. Крупные учреждения демонстрируют лучшие показатели благодаря своей материально-технической базе и доступу к квалифицированным специалистам. Однако малые больницы могут повысить свою эффективность и удовлетворённость пациентов, если будут инвестировать в обучение персонала, обновление инфраструктуры и внедрение технологий. Рекомендации исследования ориентированы на создание сбалансированного подхода, при котором крупные больницы могут перенимать адаптивные элементы малых учреждений для улучшения качества обслуживания.

Статья 11. “Вклад вовлечённости в трудовую мотивацию банковских специалистов в Южной Индии”.

Гуммади А., Аси В. Вклад вовлечённости в трудовую мотивацию банковских специалистов в Южной Индии. // // Организационная психология. - 2023. - Т. 13. № 3. - С. 131–144 (Индия).

Введение. Актуальность исследования обусловлена возросшей необходимостью удержания талантливых сотрудников и повышения их продуктивности в условиях конкурентного банковского сектора. Южная Индия, как один из ключевых регионов страны, сталкивается с особыми вызовами, связанными с текучестью кадров и низкой мотивацией сотрудников. Основная проблема заключается в том, что сотрудники, не чувствующие вовлеченности, теряют интерес к своей работе, что негативно отражается на их продуктивности и организационной эффективности. Гипотеза исследования утверждает, что вовлеченность сотрудников напрямую связана с их мотивацией и что такие факторы, как профессиональное развитие, качественные межличностные отношения и справедливость в оплате труда, могут играть решающую роль в повышении вовлеченности.

Методика. Исследование охватило 200 сотрудников из четырех банков Южной Индии. Выборка была сформирована таким образом, чтобы включить представителей как государственных, так и частных банков, а также учитывать возраст, стаж работы и уровни должностей. Для сбора данных использовался структурированный опросник, в котором оценивались ключевые параметры вовлеченности и мотивации. Анализ данных проводился с использованием таких методов, как корреляционный анализ и множественная регрессия, что позволило выявить степень взаимосвязи между исследуемыми факторами. Дополнительно были учтены демографические особенности респондентов, чтобы оценить влияние этих переменных на результаты.

Результаты исследования подтвердили, что вовлеченность сотрудников играет ключевую роль в повышении мотивации. Важными факторами вовлеченности стали доступ к программам профессионального развития, поддержка со стороны руководства, благоприятный климат в коллективе и наличие справедливой системы вознаграждений. Например, сотрудники, которые имели четкое понимание карьерных перспектив и получали признание за свой труд, демонстрировали более высокую степень удовлетворенности работой и стремление к достижению организационных целей. В то же время сотрудники, недовольные условиями работы или ощущающие недостаток поддержки, показывали низкие показатели мотивации.

Обсуждение результатов. **Практическое значение** исследования заключается в рекомендациях для улучшения управления персоналом в банковских организациях. Это включает создание благоприятной рабочей среды, где сотрудники чувствуют себя ценными и вовлеченными. Также подчеркивается необходимость инвестиций в обучение и развитие, особенно для сотрудников начальных уровней, где проблема низкой вовлеченности наиболее остра. **Ограничения исследования** заключаются в его сосредоточении на одном регионе, что может ограничить возможность применения

выводов к другим частям Индии или странам с отличной корпоративной культурой. Кроме того, опросный метод может не учитывать более глубокие психологические факторы, влияющие на мотивацию.

Выводы. Авторы приходят к выводу, что вовлеченность сотрудников является не только важным фактором повышения их мотивации, но и залогом успеха всей организации. Внедрение стратегий управления, которые одновременно ориентированы на удовлетворение материальных и нематериальных потребностей работников, способно повысить их лояльность, удовлетворенность и продуктивность. Полученные данные дают ценную основу для последующих исследований, которые могут углубить понимание механизмов вовлеченности и мотивации в различных организационных контекстах.

Статья 12. “Почему ты такой серьезный?” Роль стилей управления межличностными конфликтами в аффилиативном юморе”.

Гугерцин У., Озер Э., Гугерцин С. \ «Почему ты такой серьезный?» Роль стилей управления межличностными конфликтами в аффилиативном юморе (на англ. яз.) 2023. Т. 13. № 3. С. 145–157 (Турция).

Введение. Целью данного исследования является изучение связи между аффилиативным юмором (стилем позитивного юмора, направленным на укрепление связей) и стилями управления межличностными конфликтами в организации. Недостаточная изученность этой связи определяет актуальность данного исследования. Гипотеза исследования предполагает, что аффилиативный стиль юмора положительно связан с такими стилями управления конфликтами, как сотрудничество, компромисс и избегание.

Методика. Для проверки данной гипотезы был проведен онлайн-опрос по методу удобной выборки. В исследовании приняли участие 257 учителей из государственных школ Аданы, обучающихся в магистратуре Научно-технического университета Турции. Участники заполнили два опросника: турецкую версию опросника стилей юмора (Humour Styles Questionnaire, HSQ) для измерения уровня аффилиативного юмора и турецкую версию опросника ROCI II (Rahim Organisational Conflict Inventory-II) для измерения стилей управления конфликтами. Анализ данных осуществлялся с

использованием эксплораторного факторного анализа, корреляционного анализа и регрессионного анализа.

Результаты. Анализ данных показал, что аффилиативный юмор имеет значительную положительную корреляцию с компромиссом и сотрудничеством ($p < 0.05$). При этом, не было обнаружено значимой связи между аффилиативным юмором и избеганием. Компромисс оказался единственной значимой переменной в регрессионной модели, которая объясняла ограниченную изменчивость в аффилиативном юморе.

Обсуждение результатов. Исследователями было выдвинуто предположение о том, что связь между аффилиативным юмором и стилями управления конфликтами может меняться в зависимости от культуры (как организационной, так и национальной). В целом, руководители могут сознательно использовать юмор для эффективного управления конфликтами, однако важно помнить, что его эффективность не всегда гарантирована. Сотрудникам рекомендуется осознавать преимущества позитивного юмора, в частности аффилиативного, для разрешения межличностных конфликтов. Исследователи отмечают важность того факта, что юмор и конфликт имеют критический баланс, так как могут быть как полезными, так и вредными для организации. Поскольку крупные конфликты могут вести к негативным последствиям, навыки конструктивного общения и эффективного использования юмора как инструмента коммуникации могут быть особенно функциональны. В целом, юмор может способствовать снижению негативного воздействия конфликта, улучшению морального состояния, снятию стресса, повышению производительности и формированию более позитивной атмосферы в организации.

Выводы. Исследование показало, что аффилиативный юмор положительно связан с компромиссом и сотрудничеством среди учителей. Культурные факторы, как национальные, так и организационные, могут влиять на эту взаимосвязь, особенно в контексте иерархии и властных отношений. Полученные результаты подчеркивают потенциал аффилиативного юмора в управлении межличностными конфликтами.

Ограничения исследования. Однако полученные результаты имеют ряд ограничений. Выборка исследования включала учителей из одного региона и учебного заведения, что снижает возможность обобщения результатов на другие профессиональные группы или регионы. Кроме того, исследование не учитывало такие индивидуальные факторы, как возраст и опыт, которые могут влиять на стили управления конфликтами и использование юмора. Необходимы дальнейшие исследования, учитывающие культурные и организационные контексты.

Статья 13. “Вы верите в пророчества? Самоисполняющиеся пророчества у медсестёр: описательное качественное исследование”.

Байраки Э., Динч М., Узунбакак Х. Х., Акчаканат Т., Эрхан Т. Вы верите в пророчества? Самоисполняющиеся пророчества в работе медсестёр: описательное качественное исследование // Организационная психология. - 2023. - Т. 13. № 4. - С. 67–82 (Турция).

Введение. Люди подвержены множеству убеждений и ожиданий, как от других людей, так и от самих себя. Ожидания являются важным триггером человеческого поведения, и они могут влиять на путь, которому следует следовать, и на результат поведения. В литературе ни в одном исследовании никогда не оценивалось, как на работу медсестёр влияют (воспринимаемые) ожидания и убеждения руководителя о их способностях. А эффективность работы медсестёр является важным фактором, определяющим качество и успех сестринских услуг в больнице. Исследование направлено на выявление роли и значения воспринимаемого ожидания и веры руководства в высокой эффективности работы медсестёр, это и является целью исследования.

Методика. В этом качественном описательном исследовании приняли участие десять медсестёр, которые были отобраны с использованием метода целенаправленной выборки по критерию высокой эффективности в работе, а также их два супервайзера. Данные были собраны путем полуструктурированного интервьюирования и оценены с помощью контент-анализа стенограмм.

Результаты. В результате анализа стенограмм интервью, сделанных с медсёстрами-участницами и старшими медсёстрами, было выявлено, что позитивные ожидания, воспринимаемые медсёстрами, влияли на их производительность, и они имели тенденцию реагировать на позитивные ожидания высокой производительностью. В ходе анализа ответов на вопросы были выявлены четыре темы, затронутые в ходе интервью. Эти темы концептуализируются как последовательные этапы процесса самоисполняющегося пророчества.

Обсуждение результатов. Это качественное исследование взаимосвязи между воспринимаемыми ожиданиями руководителя и его верой в высокую производительность медсестёр и эффективностью работы медсестёр, производимое путем оценки роли эффекта Пигмалиона. Позитивные ожидания, воспринимаемые

медсёстрами, влияли на их производительность, и они имели тенденцию реагировать на позитивные ожидания высокой производительностью. В ходе исследования был выявлен четырехэтапный процесс исполнения самоисполняющегося пророчества и были подтверждены результаты ранее проведенных исследований, в которых были выделены определенные этапы самореализующегося исполнения пророчеств.

Ограничения исследования. Небольшое количество участников исследования можно рассматривать как первое ограничение. Размер выборки следует увеличить за счет увеличения числа участников (исследовательских групп) для достижения более полного понимания будущих исследований. Поскольку данные исследования на основе самоотчетов, возможность предвзятых ответов можно рассматривать как еще один потенциальный риск, эту ситуацию попытались преодолеть путем опроса руководителей медсестёр как и самих медсестёр.

Выводы. Полученные данные выявили четыре аспекта влияния эффекта Пигмалиона на работу медсотрудников, и эти аспекты представляли собой четыре последовательных этапа. Эти стадии, заявленные как “процесс Пигмалиона”, были концептуализированы как 1) формирование, 2) передача, 3) восприятие и интернализация, 4) рефлексия соответственно. Было обнаружено, что ожидания руководителей относительно производительности и успеха медсестёр, а также их убеждения в способностях медсестёр важны для медсестёр. Когда эти убеждения и ожидания были восприняты медсёстрами, они привели к высокой производительности. Медсёстры, которые воспринимали позитивные ожидания, передаваемые руководителями по различным каналам, имели тенденцию реагировать на эти ожидания высокой производительностью. Этот эффект ожидания возник в рамках четырехэтапного процесса, и этот процесс включал в себя возникновение ожидания, которое было сформировано до появления первого впечатления, и этапы сложного процесса, передаваемого по множеству вербальных, невербальных, формальных и неформальных каналов коммуникации.

Статья 14. “Брендинг работодателя, удовлетворенность работой, организационная приверженность, организационное гражданское поведение: модерация и медиация взаимосвязей”.

Ашрафи Д. М., Аль-Карим Р., Баруа А. Бренд работодателя, удовлетворённость работой, организационная приверженность, организационное гражданское поведение: модерация

Введение. Организационное гражданское поведение улучшает качество предоставляемых услуг и повышает удовлетворенность клиентов и это явление вызывает интерес исследователей. С другой стороны, в последние годы популярность и признание концепции брендинга работодателя возросли. Брендинг работодателя является важным фактором, определяющим удовлетворенность рабочим местом, и имеет решающее значение для развития корпоративного бренда. Цель этого исследования - изучить посредническую роль удовлетворенности работой в сочетании с регулирующей ролью организационной приверженности и дохода в отношениях брендинга работодателя и организационного гражданского поведения в контексте банковского сектора Бангладеш.

Методика. Данные были собраны с помощью структурированного опросника. После пилотного интервью на 20 респондентах и внесения изменений в инструмент исследования было разослано 300 анкет, использовалась Google форма. Всего число опрошенных составило 211 сотрудников частных банков из Читтагонга, Бангладеш. Концепция брендинга работодателя оценивалась по 13 пунктам, адаптированным Бертоном и др., 2005. Удовлетворенность работой содержит четыре элемента, связанные с удовлетворенностью сотрудников на рабочем месте, использовались пункты, адаптированные Бабакусом и др., 2003. Приверженность организации оценивалась по трем показателям, взятым от Дорта-Афонсо и др., 2021. Для измерения организационного гражданского поведения были взяты десять пунктов, адаптированные Зинг, Колекар, 2015. Использовалась пятибалльная шкала Лайкерта с категориями ответов от 1 до 5, где “1” означает “категорически не согласен”, а “5” означает “полностью согласен”.

Результаты. Была проверена надежность и валидность выбранных конструкций с помощью показателей внутренней согласованности (альфа Кронбаха), составной надежности (CR) и конвергентной валидности (выделена средняя дисперсия). Внутренняя согласованность шкал приемлема, а модель измерения достаточно надежна ($\alpha > 0,7$, $CR > 0,7$), конвергентная валидность присутствовала ($AVE > 0,5$). Дискриминантная валидность подтвердилась с помощью критерия Форнелла–Ларкера и коэффициент корреляции гетеротрайт–монотрайт

(НТМТ) (все значения корреляции между скрытыми конструкциями были меньше предельного значения 0,85). Для проверки гипотетических причинно-следственных связей был выполнен метод начальной загрузки SmartPLS 3.0 с учетом 5000 подвыборок. Значения p для всех путей были ниже 0,01, т. е. каждый из путей был значимым, и все четыре прямые гипотезы также были подтверждены. Брендинг работодателя ($\beta = 0,404$, $t = 7,260$, $p < 0,001$), удовлетворенность работой ($\beta = 0,361$, $t = 5,875$, $p < 0,001$) и приверженность организации ($\beta = 0,215$, $t = 3,556$, $p < 0,001$) оказали положительное и значительное влияние на организационное гражданское поведение. Кроме того, брендинг работодателя ($\beta = 0,633$, $t = 20,514$, $p < 0,001$) в дальнейшем сохранял положительную и значимую связь с удовлетворенностью работой. Показано также, что приверженность организации, так и доход положительно и значимо снижают удовлетворенность работой и организационное гражданское поведение, поскольку эффекты взаимодействия $JS * OC \rightarrow OCB$ ($\beta = 0,056$, $t = 2,276$, $p < 0,01$) и $JS * Inc \rightarrow OCB$ ($\beta = 0,148$, $t = 5,275$, $p < 0,01$) являются значимыми. Значение R^2 удовлетворенности работой равно 0,401, т. е. общая дисперсия эндогенной переменной в 40,1% объяснялась экзогенной переменной, качество структурной модели было значительным и умеренным. Значение R^2 для организационного гражданского поведения составляет 0,709, т. е. 70,9% дисперсии эндогенной переменной объяснялось экзогенными переменными. Экзогенные переменные, такие как EB ($f^2 = 0,298$), JS ($f^2 = 0,386$) и OC ($f^2 = 0,102$), оказывают среднее, большое и малое влияние на эндогенную переменную организационного гражданского поведения; значения эндогенных переменных Q^2 (JS: $Q^2 = 0,309$ и OCB: $Q^2 = 0,450$) превысили 0, таким образом, имеются четкие доказательства прогностической значимости.

Обсуждение результатов. Результаты показали, что в соответствии с теорией нормы взаимности и социального обмена брендинг работодателя положительно связан с организационным гражданским поведением. Наблюдалась положительная взаимосвязь

между брендингом работодателя и удовлетворённостью работой, брендинг работодателя является предиктором удовлетворенности работой. Удовлетворенность работой поддерживала значительную положительную связь с организационным гражданским поведением. Выявлено также, что удовлетворённость работой частично опосредовала связь между брендингом работодателя и организационным гражданским поведением. Также, приверженность организации и доход значительно снижали связь между удовлетворенностью работой и организационным гражданским поведением.

Ограничения и будущие исследования. Во-первых, данные, собранные для этого исследования, были основаны на сотрудниках, работающих только в частных банках из Чаттогама, Бангладеш, что может повлиять на его обобщаемость. Во-вторых, использование удобного подхода к выборке в этом исследовании может привести к искаженным результатам из-за недостаточной или чрезмерной представленности населения. Также, из-за пандемии COVID-19 и из-за их нежелания, было действительно сложно физически охватить всех сотрудников, соответственно, были использованы различные методы сбора данных (онлайн-опрос с использованием Google form и очный) для сбора 211 ответов, которые могли быть репрезентативными не для всего населения.

Выводы. Результаты исследования демонстрируют, что брендинг работодателя положительно влияет на организационное гражданское поведение. Кроме того, удовлетворенность работой частично опосредует отношения между брендингом работодателя и организационным гражданским поведением. Наконец, как организационные обязательства, так и доход значительно снижают удовлетворенность работой и отношение к организационному гражданскому поведению.

Статья 15. “Влияние вспышки COVID-19 на эмоциональность, эмоциональный труд и эмоциональное истощение работников сферы услуг”.

Линандо Д. А., Сетянинг А. Н., Сетиавати Т., Прадана Х. А. Влияние вспышки COVID-19 на эмоциональность, эмоциональный труд и эмоциональное истощение работников сферы услуг (на англ. яз.) // Организационная психология. - 2023. Т. 13. № 4. С. 102–119 (Индонезия).

Введение. Вспышка COVID-19 изменила образ жизни людей, затронув все сферы: общение, перемещение, бизнес и услуги. У большинства компаний не было

плана перестройки процессов на случай кризиса. Сфера услуг – одна из наиболее пострадавших отраслей. Адаптация к новым системам работы вызывает серьезную озабоченность эмоциональным состоянием работников сферы услуг. В данной работе исследуются эмоциональные аспекты работников сферы обслуживания, включая аффективность, эмоциональный труд и эмоциональное истощение во время пандемии COVID-19.

Методика. 250 работников сферы услуг из различных отраслей (Образование, финансы, медицина, туризм, реклама, кулинария, консалтинг и др.). Проводился онлайн опрос. изначально собрано 303 анкеты, из которых 53 были исключены. Обработка результатов проводилась в программе SPSS 22. Использованные методики: Шкала PANAS (Positive and Negative Affect Schedule) для оценки эмоциональности, Измерение эмоционального истощения (MBI). Проводилось сравнение показателей до и во время пандемии (когда авторы проводили это исследование, пандемия COVID-19 продолжалась всего лишь почти год, поэтому респондентам было относительно легко вспомнить условия, в которых они находились до пандемии). Полученные данные были изучены с помощью моделирования структурных уравнений (SEM).

Результаты. Усталость воспринимается по-разному в зависимости от аффективности. Человек с позитивной аффективностью воспринимает работу как вызов, поэтому он не устает слишком быстро. Когда случилась пандемия, те, кто чаще испытывает положительные эмоции, чувствуют, что перед ними стоит более сложная задача, и будут более мотивированы на достижение цели, а значит, вряд ли почувствуют усталость. В то же время работник с отрицательной аффективностью будет воспринимать пандемию COVID-19 как дополнительное бремя для себя. Новые рабочие меры после пандемии COVID-19 могут вызвать у работников с позитивной аффективностью желание наслаждаться текущими условиями жизни и интегрировать эти обстоятельства в новые представления о трудовой жизни. Люди с высокой позитивной аффективностью могут положительно отреагировать на кризис. До COVID-19 эти работники скорее склонны к глубоким действиям, чем к поверхностным, а во время COVID-19 стремятся к поверхностным действиям. Также данное исследование эмпирически устанавливает, что во время кризиса аффективность, эмоциональный труд и эмоциональное истощение соотносятся иначе относительно обычного времени.

Обсуждение результатов. Работники сферы обслуживания с негативной аффективностью подвержены негативным последствиям в условиях кризиса.

Практическое значение: данное исследование предлагает организациям во время кризиса инициировать программы обучения и развития по предоставлению услуг, поскольку качество услуг, предоставляемых работниками, во время кризиса находится

под угрозой. Также руководители должны уделять им больше внимания работникам сферы обслуживания с негативной аффективностью. **Ограничения:** кросс-секционный метод вместо долгосрочного наблюдения. Необходимость изучения отдельных отраслей или форм работы, а не сразу всего комплекса сферы услуг. Для будущих исследователей рекомендовано включение дополнительных факторов (стресс, удовлетворенность работой).

Статья 16. “Факторы мотивации труда специалистов высокотехнологичных предприятий Ирана”.

Бонйани А. Факторы мотивации труда специалистов высокотехнологичных предприятий Ирана (на англ. яз.) // Организационная психология. - 2023. Т. 13. № 4. С. 199–212 (Иран).

Введение. Человеческие ресурсы являются наиболее важным фактором успеха любой организации, оказывая значительное влияние на достижение организационных целей. Поэтому выявление и определение детерминант трудовой мотивации играет решающую роль в повышении производительности работников и повышении качества их труда. Целью исследования было определение детерминант трудовой мотивации работников высокотехнологичных предприятий на основе теории двухфакторной мотивации Ф. Герцберга.

Методика. Для определения размера статистической выборки использовалась таблица Р. В. Крейчи и Д. В. Моргана, и в итоге методом простой случайной выборки в девяти наукоёмких предприятиях в Тегеране было отобрано 144 человека, среди них были розданы анкеты и собраны необходимые первичные данные. Анкета состояла из трёх частей. Первая часть собирала демографическую информацию. Вторая часть содержала 40 факторов, основанных на теории мотивации Ф. Герцберга в 11 областях (пять областей внутренних факторов и шесть областей внешних факторов), которые оценивались по пятибалльной шкале Лайкерта. После сбора и классификации данных в программе SPSS была получена описательная статистика и использован коэффициент корреляции Пирсона для изучения наличия связи между количественными переменными, возрастом, полом, опытом работы и эффективными внутренними и внешними факторами, а также t-тест и односторонний дисперсионный анализ (ANOVA) для изучения наличия различий в средних ответах между разными группами.

Результаты исследования показали, что для респондентов внутренние (психические) мотивирующие факторы были более важными, чем внешние (гигиенические). Наиболее важными внутренними факторами были признание и оценка, положение на работе, прогресс и развитие, а наиболее важными внешними факторами, влияющими на трудовую мотивацию, были гарантии занятости, заработная плата и способ контроля. Результаты показали положительную связь между внутренними и внешними факторами при уровне значимости 0,01 отрицательную связь между уровнем образования и гигиеническими факторами и положительную связь при уровне значимости 0,05 между уровнем образования и мотивационными факторами. Среди демографических переменных была положительная и значимая связь только между возрастом и опытом работы.

Обсуждение результатов. Сотрудники предприятий считают внутренние факторы трудовой мотивации более важными, чем внешние, что подтверждается рядом других исследований. Наибольшую значимость имели сферы «гарантия занятости», «зарплата и заработная плата» и «контроль», что также согласуются с другими исследованиями, но не согласуются с результатами одного из исследований трудовой мотивацию работников спорта. **Практическое значение.** Рекомендуется создание подходящих условий на наукоемких предприятиях для научных уровней и способностей работников, обеспечение гарантий занятости, поддержание моральных ценностей и справедливости, внимание к характеру работы, обеспечение заработной платы в зависимости от способностей и результатов, надлежащая оценка и соответствующий контроль могут создать большую ответственность и чувство приверженности к выполнению задач на предприятиях. **Ограничения.** Доступ к статистике действующих компаний с передовыми технологиями, распространение анкеты среди персонала, а также время, необходимое для сбора ответов на вопросы анкеты.

Статья 17. “Эмоциональный интеллект и удовлетворённость работой в сфере высшего образования: случай преподавателей университетов Тайваня”.

Джоэнесс Л. К., Прессли Г. Эмоциональный интеллект и удовлетворённость работой в сфере высшего образования: случай преподавателей университетов Тайваня // Организационная психология. - 2024. Т. 14. № 1. С. 30–54 (Тайвань).

Введение. Сейчас существует недостаток исследований, изучающих корреляцию между эмоциональным интеллектом и удовлетворенностью работой среди преподавателей университетов в Тайване. Поэтому данное исследование ставило перед собой цель изучить влияние эмоционального интеллекта на уровень удовлетворенности работой среди университетских преподавателей Тайваня. Исследователи оценили уровень эмоционального интеллекта преподавателей в Тайване, степень их удовлетворенности работой, а также выявили взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и удовлетворенностью работой.

Методика. Все участники этого исследования работали в академической сфере в Тайване. Был использован метод опроса, а именно : Краткая форма оценки эмоционального интеллекта как черты личности (TEIQue-SF) К. В. Петридеса, Опросник удовлетворенности работой (Job Satisfaction Survey, JSS) П. Спектора. Изначально две группы переменных были исследованы по отдельности с помощью Конфирматорного факторного анализа с целью выявления возможной корреляции. В дальнейшем эти переменные подверглись анализу с использованием коэффициента альфы Кронбаха и Общей линейной модели. Для того чтобы установить достоверность данных и значимость связи между переменными, было необходимо рассматривать их как по отдельности, так и в группах. Поэтому использовалась программа Amos Path для анализа путей.

Результаты. Исследования показало, что средний балл для благополучия составил 5,43. Средний балл по эмоциональности составил 5,27.

Обсуждение результатов. Преподаватели продемонстрировали высокий уровень эмоционального интеллекта, а также общий уровень удовлетворенности работой среди преподавателей оказался выше среднего.

Выводы. Результаты данного исследования могут быть полезны как преподавателям, так и руководителям образовательных учреждений для разработки стратегий, направленных на повышение мотивации и удовлетворенности персонала.

Статья 18. “От кризиса к возможностям: карьерные потрясения и переходы на удалённую работу, вызванные COVID-19”.

Хушк А., Чжиин Л.1, Сюй И., Цзентянь Ч., Хуэй Я. \ \ От кризиса к возможностям: карьерные потрясения и переходы на удалённую работу, вызванные COVID-19 // Организационная психология. - 2024. - Т. 14. № 1. - С. 120–133 (Китай).

Введение. Пандемия COVID-19 изменила рабочий процесс, поскольку сотрудники перешли на удаленный формат работы, что повлияло на карьерные результаты и профессиональное развитие. В результате пандемии увеличилось количество работников, предпочитающих удаленный формат и приведя к кадровым перестановкам и сокращением рабочих мест. Удаленная работа также создала проблемы для работодателей, такие как сложности в оценке эффективности и потребность в социализации, что привело к возврату части сотрудников в офисы. COVID-19 стала «карьерным потрясением», вызвавшим как психологические проблемы (страх, депрессия), так и положительные изменения в карьере.

Цель исследования — изучить влияние пандемии на рабочий процесс и возможности карьерный роста.

Для рассмотрения процессов адаптации людей к изменениям в условиях неопределенности, вызванной в частности пандемией, авторы опираются на теорию построения карьеры Савицки и теорию случайного обучения Крумбольца. Эти теории подчеркивают важность личных приоритетов, профессиональной гибкости и готовности к неожиданным карьерным возможностям. COVID-19 продемонстрировал социально-экономическое неравенство в доступности удаленной работы, особенно для работников с разным уровнем образования, что вызвало карьерные потрясения у людей без высшего образования.

Методика. Исследователи отобрали 38 статьи по методу PRISMA, опубликованных в период с 2018 по 2021 и освещающие темы карьерных потрясений и удаленной работы в связи с COVID-19.

Обсуждение результатов. Исследования показали, что удаленная работа увеличивает продуктивность, улучшает баланс между работой и личной жизнью, но также вызывает сложности, например размывает границы между работой и семьей. Пандемия ускорила изменения в рабочих условиях и стала стимулом для внедрения гибких рабочих графиков. Ожидается, что удаленная работа останется важным элементом взаимодействия внутри компаний, но будет сочетаться с очным форматом.

Выводы. Будущие исследования должны сфокусироваться на более глубоком анализе влияния удаленной работы на инновационность, креативность и семейную динамику, а также на вопросах гендерных ролей и работы в присутствии детей.

Статья №19. «Стеклянный потолок»: карьера женщин-работниц в отдельных секторах услуг Индии».

Лилавати Т. С., Мадхави Ш., Венкатешвара К. С., Чандра Р. К. «Стеклянный потолок»: карьера женщин-работниц в отдельных секторах услуг Индии // Организационная психология. - 2024. - Т. 14. № 1. - С. 196–20 (Индия).

Введение. Женщины в Индии сталкиваются с дискриминацией при приеме на работу и дальнейшем продвижении по карьере. Данное исследование направлено на изучение влияния феномена «стеклянного потолка» на карьерный рост женщин, работающих в организациях. «Стеклянным потолком» называются невидимый барьера, ограничивающий карьерный рост женщин. Женщины чаще сталкиваются с трудностями при трудоустройстве, получают менее престижные должности, низкие заработные платы и реже продвигаются по карьерной лестнице. Даже при равной квалификации мужчины чаще занимают высокие должности, чем женщины.

Согласно данным Международной организации труда, увеличение занятости женщин положительно влияет на экономику: в среднем рост числа работающих женщин приводит к повышению ВВП. Однако женщины остаются недопредставленными на руководящих должностях. Социальные и культурные стереотипы, такие как восприятие женщин как менее амбициозных или более ответственных за семейные обязанности, усиливают неравенство. Даже в таких прогрессивных отраслях, как финансовая сфера, IT и здравоохранение, доля женщин-лидеров не превышает 7%.

Методика. Расчетный размер выборки составил 384 человека, однако исследователи опросили 500 человек обоих полов во избежании предвзятости. Чтобы выяснить, могут ли полученные ответы достичь целей исследования, было проведено эксплораторное исследование. Производился сбор информации о возрасте респондентов, занимаемой должности (начальный уровень, ниже среднего, выше среднего, более высокий уровень и самый высокий уровень), продолжительности трудового стажа, образовании и среднемесячной заработной плате.

Результаты. В рамках исследования был проведен эксплораторный факторный анализ, который выделил пять ключевых факторов, влияющих на «стеклянный потолок». Альфа Кронбаха для всех конструкторов составила 0,7, что указывает на внутреннюю валидность и надежность составленного исследователями опроса. К индивидуальным факторам относятся трудолюбие, навыки общения и решения проблем, а также наличие наставника. Социальные факторы включают гендерные разрывы в оплате труда, негативное восприятие женской конкурентоспособности и недостаток

сложных задач, доверяемых женщинам. Организационные факторы касаются карьерных возможностей, конфликтов между работой и семейными обязанностями, а также отсутствия внутренней поддержки. Культурные факторы связаны с доминированием мужчин на руководящих позициях и стереотипами в отношении женщин. Также выделены факторы повышения производительности, включающие доступ к обучению и развитию. Множественная линейная регрессия показала, что указанные факторы объясняют 45,1% изменений в карьерном росте женщин.

Обсуждение результатов. Исследования подтвердили существование «стеклянного потолка» на рабочих местах среди индийских организаций. Для устранения неравенства авторы предлагают усиливать поддержку женщин через обучение и наставничество внутри компаний.

Выводы. Исследование подтверждает результаты предыдущих исследований, что «стеклянный потолок» по-прежнему ограничивает карьерные возможности женщин в Индии. Для преодоления барьеров требуется учитывать как индивидуальные, социальные, организационные, культурные факторы и предоставлять возможности для обучения и роста женщин в организациях.

Статья 20. “Детерминанты организационной и психосоциальной среды для сотрудников: библиометрический анализ”.

Шрижани Н., Айсиа С. Детерминанты организационной и психосоциальной среды для сотрудников: библиометрический анализ // Организационная психология - 2024. - Т. 14. № 1. - С. 231–244 (Индонезия).

Введение. В наше время количество компаний растет, появляется множество новых профессий, поэтому необходимо обеспечивать положительный организационный климат на рабочем месте. Целью данного исследования было изучить влияние нескольких факторов, таких как организационный климат, эмоциональный интеллект, лидерские навыки, психологическое благополучие на положительный организационный психосоциальный спектр. Исследователи выявили основные детерминанты организационного климата и их влияние на психологическое благополучие сотрудников, исследовали роль эмоционального интеллекта в создании положительного рабочего климата и продуктивного взаимодействия сотрудников, оценили вклад лидерских навыков в формирование поддерживающей организационной культуры,

определили взаимосвязь между психологическим благополучием сотрудников и общей эффективностью организации, а также использовали библиометрический анализ для выявления пробелов в существующих исследованиях и предложить направления для дальнейшей работы.

Методика. В исследовании участвовали 112 человек, сотрудники различных иерархических уровней из частных компаний региона бывшего резиденства Мадиун, Индонезия. 56,3% респондентов были мужчинами, 43,8% — женщинами. Большинство участников относились к возрастной группе 18–30 лет. Наибольшее количество респондентов представляют финансовую отрасль (28,6%), за которой следуют производственная (17,0%) и розничная (16,1%) отрасли. Сбор данных осуществлялся с помощью приложения Google Forms. Данные респондентов отбирались случайным образом и анализировались с использованием описательной статистики для определения демографии и характеристик респондентов. Для анализа взаимосвязи между предикторами и зависимыми переменными применялся множественный линейный регрессионный анализ.

Результат. Детерминанты организационного климата имеют t-значение 2.036. Эмоциональный интеллект имеет t-значение 1.709. Лидерские навыки имеют t-значение 2.194. Психологическое благополучие сотрудников имеет t-значение 1.979.

Обсуждение результатов. Все четыре независимые переменные (организационный климат, эмоциональный интеллект, лидерские навыки и психологическое благополучие) имеют значительное влияние на формирование положительного организационного психосоциального спектра. **Практические рекомендации** для компании состоят в следующем: организации должны стремиться привлекать талантливых сотрудников, а затем разрабатывать и улучшать стратегии для формирования нужных личностных качеств среди сотрудников.

Выводы. Поведение сотрудников, их характеристики, и общая атмосфера на работе оказывают сильное влияние на формирование положительного организационного психосоциального спектра, что в свою очередь приводит к хорошим рабочим результатам. Важно учитывать все эти факторы как при найме сотрудников на работу, так и в течение рабочего процесса.

Статья 21. “Эмоциональный интеллект и межличностные динамика на рабочем месте: Важность психологического контракта”.

Панаккал Чандрамохан Н., Варугезе А. Эмоциональный интеллект и межличностные динамика на рабочем месте: Важность психологического контракта // Организационная психология. - 2024. Т. 14. № 2. С. 44–57 (Индия).

Введение. Актуальность данного исследования заключается в необходимости глубокого понимания факторов психологического контракта, влияющих на уровень текучести кадров в сферах услуг и производства. Проблема исследования: изучение того, как межличностные навыки и психологический контракт влияют на вовлеченность сотрудников и операционную эффективность, а также каким образом влияние психологического контракта различных сторон может отражаться на производительности и атмосфере в коллективе. В условиях современной экономики, где высокая конкуренция и постоянные изменения в потребительских предпочтениях требуют от организаций гибкости и эффективности, текучесть кадров становится одной из ключевых проблем для работодателей.

Методика. Авторы провели исследование с использованием количественного подхода на выборке из 316 студентов. В исследовании был использован Метод кейс-исследования способствовал исследованию отношений между сотрудниками и работодателями

Результаты. Регрессионные анализы показывают, что определенные эмоциональные компоненты, такие как асертивность и самореализация, положительно влияют на производительность и удовлетворение работой. Напротив, компоненты, как эмпатия и гибкость, уменьшаются при повышении эмоционального интеллекта. Параметры психологического контракта, такие как справедливое отношение и оценка производительности, также усиливаются, в то время как баланс рабочего времени и жизни находился под угрозой.

Обсуждение результатов. Обнаруженный диссонанс между эмоциональным интеллектом и психологическим контрактом указывает на необходимость пересмотра подходов к управлению, чтобы соответствовать современным требованиям и ожиданиям сотрудников. Трансформация отношенческого контракта в переходный будет зависеть от стратегии компании и её готовности адаптироваться. Ограничение заключается в необходимости дальнейшего исследования для более глубокого понимания этой связи и возможных культурных различий, которые могут влиять на уровень эмоционального интеллекта.

Выводы. Результаты исследования показывают, что психологический контракт подвергается влиянию изменений в эмоциональных и экологических факторах,

связанных с сотрудниками. Это можно объяснить изменениями в эмоциональных компонентах, а также более низкой степенью соответствия по работе или соответствия с организацией среди сотрудников. Недостаток прозрачности в оценке производительности и повышении окладов демотивирует сотрудников. Уровень текучести среди сотрудников с опытом менее одного года высок в обоих секторах, поскольку они испытывают разочарование по многим причинам. В процессе выбора карьеры каждый человек выбирает профессию на основе набора ожиданий: разумное или высокое вознаграждение, карьерный рост и длительный устойчивый рост. Таким образом, первый психологический контракт формируется внутри него в его уверенности зарабатывать и достигать карьерного продвижения (Sturges et al., 2005). Выбор соответствующего психологического контракта, будь то транзакционный или реляционный, зависит от восприятия, отношения, целей и убеждений индивида (Usman et al., 2004). Психологический контракт предпринимателя по отношению к его бизнесу будет как транзакционным, так и реляционным (Blackman, Hindle, 2008). Следовательно, психологический контракт у сотрудника и предпринимателя будет различаться. Переход от транзакционного к реляционному психологическому контракту (Maahs, 2004) у сотрудника зависит от его перспектив в карьере и адекватности вознаграждения для покрытия жизненных расходов. Сам психологический контракт зависит от его KSAO (знания, навыки, способности и другие характеристики) для удовлетворения потребностей работы, а не зависит от работодателя. Важно, чтобы как работодатели, так и сотрудники постоянно работали над созданием и поддержанием позитивного психологического контракта на рабочем месте. Каждый сотрудник оптимистичен и мотивирован, если вознаграждение, карьерный рост, устойчивость работы, учебные возможности и положительное управление согласованы с фирмой (Elst van, Meurs, 2015). Это может быть психологический контракт или ситуация, в которой сотрудники чувствуют себя комфортно, выполняя свою работу с мотивацией, вовлеченностью, креативностью и инновациями (Moyle et al., 2001). Психологический контракт субъективен, так как каждый сотрудник воспринимает вознаграждение, мотивацию, принятие, возможности продемонстрировать свои способности, стимулы и поддержку в экстренных ситуациях по-разному.

Статья 22. “Отстранённое поведение работающих женщин в связи с проблемами репродуктивного здоровья”.

Наз Х., Мохаммад Н., Саха А. К., Махади-уль-Моршед М., Рой Ш. С., Мондал Ч. К., Ислам Ш., Кумар П. Отстранённое поведение работающих женщин в связи с

Введение. Женщины часто сталкиваются с проблемами, связанными с репродуктивным здоровьем, которые приводят к снижению самоотдачи, вовлеченности и удовлетворенности; это увеличивает опоздания, прогулы и текучесть кадров на работе. Здоровье женщин является примером здоровья населения, где здоровье определяется Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) как "состояние полного физического, психического и социального благополучия", а не просто отсутствие болезней или немощей" (ВОЗ, 2016). Абстинентное поведение определяется как поведение, связанное с физическим уходом, такое как прогулы и текучесть кадров. Организации особенно заинтересованы в понимании такого поведения, поскольку оно приводит к высоким затратам. Целью является изучение взаимосвязи между проблемами репродуктивного здоровья и отстранённым поведением работающих женщин. Задачами являлось выяснить, существует ли какая-либо связь между проблемами репродуктивного здоровья и опозданиями, определить, существует ли какая-либо связь между проблемами репродуктивного здоровья и прогулами, а также, варьируются ли проблемы репродуктивного здоровья в зависимости от возраста.

Методика. В выборку вошли 100 работающих женщин, имеющих медицинские карты. Возрастной диапазон респонденток составлял от 18 до 40 лет. Данные были собраны с швейных фабрик, таких как SS Garment, TSR Apparels и Samad Sweater, Дакка. Все респонденты выполняют порученную им работу по восемь часов в день без сверхурочных. Форма личной информации (PIF), контрольный список, связанный с репродуктивным здоровьем, поведение, связанное с уходом с работы.

Результаты. Полученные результаты показывают, что существует значительная положительная корреляция между проблемами репродуктивного здоровья и опозданиями ($r = .241, p < .05$) и значительная негативная взаимосвязь между проблемами репродуктивного здоровья и возрастом ($r = -.209, p < .05$). Нет существенной корреляции между проблемами репродуктивного здоровья и невыходами на работу. Самым сильным предиктором было репродуктивное здоровье, которое само по себе объясняло 5,8% вариаций опозданий. Значение стандартизированной бета-версии ($\beta = .241$) указывает, что проблема репродуктивного здоровья увеличивается на одно стандартное отклонение; задержка увеличивается на 0,241.

Обсуждение результатов. Результаты показывают, что опоздания имеют значительную положительную корреляцию с проблемами, связанными с

репродуктивным здоровьем. Стандартизированная бета-версия тоже указывает на то, что репродуктивное здоровье положительно связано с опозданиями, это означает, что по мере увеличения проблемы с репродуктивным здоровьем увеличивается и опоздание. Также результаты показывают на отсутствие существенной корреляции между репродуктивным здоровьем и прогулами на работе. Поскольку работа работников швейной промышленности не является постоянной, также то, как с ними обращаются на рабочем месте, создает стресс и тревогу. Это беспокойство по поводу потери работы может быть одной из причин отсутствия корреляции между прогулами и проблемами репродуктивного здоровья, хотя проблемы с репродуктивным здоровьем среди них встречаются чаще. Результаты также указывают на то, что возраст имеет значительную отрицательную корреляцию с проблемами, связанными с репродуктивным здоровьем. Стандартизированная бета-версия указывает на то, что репродуктивное здоровье отрицательно связано с опозданиями, поскольку с увеличением возраста проблемы с репродуктивным здоровьем уменьшаются. Это является одной из причин значительной отрицательной корреляции между возрастом и проблемами репродуктивного здоровья, также с возрастом женщины становятся более опытными в решении этих проблем, и их защитные меры также усиливаются.

Статья 23. “Организационная интегральная модель феномена присутствия в процессе индивидуального психологического консультирования”.

Осетрова М., Серкин. Организационная интегральная модель феномена присутствия в процессе индивидуального психологического консультирования // Организационная психология. - 2024. Т. 14. № 2. С. 112–127 (Россия).

Введение. Исследование феномена присутствия актуально, так как оно доказывает критическую необходимость организации психологической помощи посредством синергического присутствия. Это означает получение клиентом нового опыта, который может привести к созидательной трансформации его жизни. Проблема исследования — это обнаружение и описание этого феномена с помощью специалистов. Целью изучения явления было определение содержания, генеза и динамики переживания феномена. Гипотеза исследования состоит в следующем: Внимательное изучение феномена, встречающегося в процессе психологического консультирования, может способствовать формированию нового вектора в практике консультирования, а

наличие феномена присутствия может быть управляемым и что он обеспечивает более эффективную психотерапию.

Методика. Возраст респондентов находился в пределах от 29 до 56 лет, 70% выборки составили женщины, 30% — мужчины. В качестве респондентом выступали и психотерапевты, и клиенты. Исследование проводилось в два этапа: глубинное интервьюирование респондентов и анализ полученных аудиозаписей интервью с использованием метода А. Джорджи. Также были разработаны промежуточная и интегральная модели на основе выделенных константных причин.

Результаты. В исследовании были выявлены предпосылки появления феномена, такие как проявление в настоящем самого явления и установление открытости респондента. Феномен присутствия раскрылся через процессуальные характеристики, такие как резонанс, открытие общего пространства и единение участников процесса. Также были описаны структурные характеристики феномена переменного эффекта, такие как ощущение опоры и безопасности, эмоциональное тепло

Обсуждение результатов. Практическое значение заключается в возможности использования результатов для улучшения и повышения эффективности психотерапии. результаты исследования дают возможность построить новые пути и подходы в психотерапии, подвергнув критическому анализу полученные данные. А также Свободно «самоорганизующийся» феномен присутствия предполагает свое развертывание в определённой последовательности, выявленный элемент феномена присутствия в виде особой позиции психотерапевта («проводник») может помогать противостоять тенденции эмоционального выгорания, предпосылки, способствующие появлению феномена присутствия, являются управляемыми в перспективе.

Выводы. Результаты проведённого двухэтапного исследования позволяют ввести понятие «соприсутствие», целостно описывающий изученное явление, и сформулировать его определение. *Производимый эффект явления имеет несколько характеристик, которые совокупно приводят к трансформации жизни.* Интегральная модель феномена присутствия имеет четыре блока (22 инвариантных компонента), охватывает организационный, структурный, процессуальный, динамический аспекты изучаемого явления. Имеет место практическое применение феномена при его должной корректировке специалистами. Выявленные предпосылки феномена присутствия позволяют уточнить два аспекта в системе психологического образования. Во-первых, могут быть яснее «увидены» критерии отбора будущих студентов, планирующих освоить профессию психотерапевта: личность должна иметь задатки и способности, необходимые для организации требуемого характера пребывания в психотерапевтической сессии рядом с клиентом. Во-вторых, на основании перечня

предваряющих присутствие компонентов может быть разработана углубленная программа, позволяющая целенаправленно обучать студентов навыкам ведения психотерапии через синергичное пребывание в общем процессе.

Статья 24. “Эмоциональный интеллект, моббинг и жизнестойкость в полиции”.

Бука М., Сулстарова А, Куртаж Э. Эмоциональный интеллект, моббинг и жизнестойкость в полиции // Организационная психология. - 2024. – Т. 14. – № 2. – С. 128–138 (Албания).

Введение. Эмоциональный интеллект (EI) включает в себя осознание эмоций, управление эмоциями, эффективное использование эмоций, эмпатия или чтение эмоций, а также управление отношениями (Д. Гоулман). Моббинг используется для описания поведения группы детей, направленного на одного ребенка, также наблюдается подобное поведение на рабочих местах. Может выражаться в социальной изоляции жертвы (Х. Лейман). Устойчивость - это способность поддерживать здоровое психологическое и физическое состояние при столкновении с трудными ситуациями и помогает справляться с выгоранием на работе, справляться со стрессом на работе и травмами. Это исследование было направлено на изучение взаимосвязи между переменными: уровнем эмоционального развития интеллекта, уровнем моббинга и стойкости полицейских в городе Тирана, Албания, а также взаимосвязи между этими переменными. Гипотеза первая состояла в том, что существует отрицательная корреляционная связь между моббингом и эмоциональным интеллектом сотрудников полиции Тираны. Вторая гипотеза о том, что существует положительная корреляционная связь между эмоциональным интеллектом и жизнестойкостью сотрудников полиции в Тиране. Третья гипотеза в том, что эмоциональный интеллект оказывает смягчающее влияние между моббингом и устойчивостью среди полицейских в Тиране.

Методика. В исследовании приняло участие 117 сотрудников полиции: мужчины - 74.4%, женщины 25.6%, возраст варьировался от 21 до 60 лет, опыт работы от 2 лет до 36 лет. Использовались следующие методики: тест эмоционального интеллекта (SEIS), Люксембургская шкала моббинга на рабочем месте (LWMS), краткая шкала отказоустойчивости (BRS).

Результаты. Корреляция между моббингом и эмоциональным интеллектом показала, что $r(117) = -0.05$, $p = 0.58$, где $p < 0.01$, статистической связи между эмоциональным интеллектом и моббингом среди полицейских нет. Корреляция между моббингом и устойчивостью показала, что $r(117) = -0.037$, $p = 0.689$, нет корреляции между моббингом и жизнестойкостью. Посредством частичной корреляции, когда уровень эмоционального интеллекта контролируется, наблюдается, что моббинг и устойчивость отрицательно коррелируют друг с другом $r = -.24$, $p < 0.012$. Это означает, что если бы у всех участников был одинаковый уровень эмоционального интеллекта, то с повышением жизнестойкости вероятность стать жертвой моббинга уменьшилась бы.

Обсуждение результатов. Не обнаружено корреляционная связи ни между эмоциональным интеллектом и моббингом, ни между моббингом и жизнестойкостью. Единственной статистически значимой корреляцией была связь между эмоциональным интеллектом и жизнестойкостью. И эмоциональный интеллект, и жизнестойкость имели нормальное распределение и, как и ожидалось, имели положительную взаимосвязь между ними. Эмоциональный интеллект оказывает сдерживающее влияние на моббинг и устойчивость. В этом исследовании число людей, которые были идентифицированы как жертвы моббинга в соответствии с LWMS, невелико ($n = 9$), он показал более низкую устойчивость, когда эмоциональный интеллект не включен в уравнение. В этом исследовании было доказано, что высокий уровень эмоционального интеллекта подходит для повышения производительности, а также для уменьшения проблем с моббингом и повышения жизнестойкости.

Практические рекомендации. Научные исследования в Албании, касающиеся эмоционального интеллекта, моббинга и жизнестойкости в полиции недостаточны. Это исследование может послужить руководством для руководителей в рядах полиции, чтобы понять насколько важен уровень эмоционального интеллекта.

Статья 25. “Роль самоконтроля в связи между перспективой будущего и прокрастинационным поведением”.

Ирк Е., Мумчу А. Роль самоконтроля в связи между перспективой будущего и прокрастинационным поведением. // Организационная психология. - 2024. – Т. 14. – № 3. – С. 32–45 (Нигерия, ЮАР).

Введение. Данное исследование изучало взаимосвязь между временной перспективой будущего, самоконтролем и прокрастинацией. Оно основывается на теории временной перспективы... Целью исследования является проверка гипотез о том, что временная перспектива будущего оказывает значительное отрицательное влияние на прокрастинацию среди сотрудников, а их уровень самоконтроля модулирует отношения между их временной перспективой будущего и прокрастинационным поведением.

Методика. Для сбора данных была проведена онлайн-анкета среди 194 профессиональных бухгалтеров из центрального региона Токата. Исследование использовало пятибалльную шкалу Лайкерта, чтобы измерить ключевые конструкты: временная перспектива будущего, самоконтроль и склонность к прокрастинации. Для анализа данных применялись статистические программы SPSS и AMOS, а гипотезы проверялись с использованием. Надёжность и валидность используемых инструментов измерения были предварительно подтверждены.

Результаты исследования показали, что временная перспектива будущего оказывает отрицательное и значительное влияние на прокрастинацию ($\beta = -1,4904$; $\beta = .0001$), а самоконтроль оказывает отрицательное влияние на прокрастинацию ($\beta = 1,4816$; $\beta = .0024$). Интерактивный эффект будущей временной перспективы и самоконтроля вместе на прокрастинацию положительный ($\beta = .2635$; $\beta = .0136$). Отрицательное влияние перспективы будущего времени на прокрастинацию наблюдалось у персонала с низким уровнем самоконтроля ($\beta = -6040$; $p < .001$), а также у персонала со средним уровнем самоконтроля ($\beta = -.5004$; $p < .001$) и у персонала с высоким уровнем самоконтроля ($\beta = -.2447$; $\beta = .005$). Эти результаты показывают, что самоконтроль играет роль модератора во влиянии перспективы будущего времени на прокрастинацию.

Обсуждение результатов. Данные подтверждают важность временной перспективы будущего и самоконтроля для сотрудников-бухгалтеров, которым особенно необходимо избегать прокрастинации. **Практические рекомендации** исследования включают необходимость подчёркивания важности временной перспективы будущего и самоконтроля при обучении бухгалтеров, а также учёта этих качеств при приёме их на работу. **Ограничения исследования** во времени и пространстве привели к его проведению на членах лишь одной профессиональной палаты. В будущем рекомендуется проводить исследования на эту тему среди людей разных профессий.

Выводы. Исследование демонстрирует влияние временной перспективы будущего и самоконтроля на прокрастинацию у бухгалтеров, а также предлагает рекомендации для практиков и исследователей в этой области.

Статья 26. “Подвергаются ли сотрудники полиции дискриминации на работе? Анализ воспринимаемой дискриминации на рабочем месте, личных факторов и психологического благополучия сотрудников полиции”.

Акани А. А., Экундайо О. О., Одуаран Ч. А., Адегоке А. А. Подвергаются ли сотрудники полиции дискриминации на работе? Анализ воспринимаемой дискриминации на рабочем месте, личных факторов и психологического благополучия сотрудников полиции. // Организационная психология. - 2024. – Т. 14. – № 3. – С. 46–55 (Нигерия, ЮАР).

Введение. В данном исследовании изучается влияние воспринимаемой дискриминации на рабочем месте на психологическое благополучие нигерийских полицейских, с учетом роли жизнестойкости и гендерных различий. Целью являлась проверка следующих гипотез:

- 1) Дискриминация на рабочем месте будет в значительной степени предсказывать устойчивость и психологическое благополучие сотрудников полиции.
- 2) Жизнестойкость будет в значительной степени предсказывать психологическое благополучие.
- 3) Дискриминация на рабочем месте будет косвенно предсказывать психологическое благополучие через устойчивость.
- 4) Косвенное влияние дискриминации на рабочем месте на психологическое благополучие через жизнестойкость будет ниже среди мужчин-полицейских, чем среди их коллег-женщин.

Методика. В исследовании приняли участие 316 полицейских (средний возраст 38,1 года, 47,2% женщин), отобранных методом стратифицированной выборки. Для анализа данных использовались структурное моделирование уравнений и макроанализ процесса Хейса. Данные подтвердили дискриминантную и конвергентную валидность измерений, обеспечивая надежность модели.

Результаты показали, что дискриминация на рабочем месте оказывает прямое влияние на устойчивость ($\beta = .45, p < .05$) и психологическое благополучие ($\beta = .69, p < .05$). Также было показано, что устойчивость положительно коррелирует с психологическим благополучием ($r = .52, p < .05$) и опосредует связь между дискриминацией на рабочем месте и психологическим благополучием ($\beta = .24, p < .05$). Более того, условный косвенный эффект пола в связи между воспринимаемой дискриминацией на рабочем месте и психологическим благополучием через устойчивость оказался значительным ($\beta = -.17, t = -2.25, p < .05$); у женщин в большей степени [$\beta = 2.61, CI (0.15, 0.36)$], чем у их коллег-мужчин [$\beta = 2.61, CI (0.15, 0.36)$].

Обсуждение результатов. Результаты показали, что как жизнестойкость, так и восприятие дискриминации независимо влияют на психологическое благополучие. Более того, жизнестойкость опосредует связь между дискриминацией и психологическим благополучием. Интересно, что влияние воспринимаемой дискриминации на психологическое благополучие оказалось сильнее у женщин-полицейских с высоким уровнем жизнестойкости, чем у мужчин. **Практическое значение** исследования заключается в рекомендациях для руководства полиции. По мнению авторов, если со стороны начальства органов правопорядка будут предприняты меры по борьбе с дискриминацией, это может положительно сказаться на психологическом благополучии сотрудников и качестве выполняемой ими работы. **Ограничения исследования.** Исследователи отметили, что можно было бы рассмотреть другие модераторы – такие как личность, организационная культура, климат в организации и др. Также можно было бы изучить эту тему на более репрезентативной на национальном уровне выборке, используя не только количественные, но и качественные методы.

Выводы. Исследование выявило сложную взаимосвязь между дискриминацией, жизнестойкостью и психологическим благополучием среди нигерийских полицейских. Опосредующее влияние жизнестойкости оказалось особенно значимым, причем гендерные различия подчеркивают важность учета индивидуальных факторов в оценке влияния рабочей среды на психическое здоровье. Результаты указывают на необходимость разработки программ поддержки, учитывающих гендерные особенности и направленных на укрепление жизнестойкости для снижения негативного влияния дискриминации.

Статья 27. “Взаимосвязь между организационной справедливостью и альтруизмом в секторе образования Индии”.

Дас Л., Моханти С., Моханти Р. (2024) Взаимосвязь между организационной справедливостью и альтруизмом в секторе образования Индии. Организационная психология, т. 14, № 3, стр. 159-177 (Индия).

Введение. Целью данного исследования является изучение взаимосвязи между организационной справедливостью и альтруизмом, который является одним из параметров в организационном поведении в компаниях (ОПК), среди членов факультетов высших образовательных учреждений в Индии. Среди изучаемых понятий - организационная справедливость, которая включает в себя процедурную, распределяющую, информационную и интерперсональную (взаимодействия) справедливость, организационное поведение в компаниях, альтруизм. На основе предыдущих исследований выдвинута гипотеза, что организационная справедливость и ее отдельные составляющие (процедурная, распределяющая и т.д.) положительно связаны с альтруизмом в высших учебных заведениях.

Методика. В исследовании приняли участие 1000 человек, работающих на кафедрах в высших учебных заведениях. Им были разосланы опросники, 460 из которых в конечном итоге были признаны валидными. Конечное количество людей в выборке - 460. Состав выборки включал людей (независимо от пола), которые распределялись в категории от 21 до 30 лет, 31-40 лет, 41-50 лет и 51 год и старше. Опросники состояли из двух частей- первая на определение уровня альтруизма, а вторая на оценку организационной справедливости (вопросы давались в качестве утверждения, ответы на вопрос распределялись по степени согласия, где 5 означало «полностью согласен», 1 - «полностью не согласен»). Ответы вносились в общую таблицу и затем обрабатывались в программе SPSS 20.

Результаты. Результаты показали положительную корреляцию между альтруизмом и распределяющей, информационной, интерперсональной, процедурной справедливостью (с коэффициентами 310, .277, .326, .326 соответственно). Также был проведен иерархический регрессионный анализ, множественный регрессионный анализ, тест на коллинеарность. Обсуждение результатов Гипотезы о том, что организационная справедливость и ее составляющие положительно связаны с альтруизмом были подтверждены. Была выявлена отрицательная связь между полом и альтруизмом (-. 264), возрастом и альтруизмом (-.147), а также стажем работы и альтруизмом (-.232).

Результаты исследования показывают, что аспекты организационной справедливости оказывают значительное влияние на альтруистическое поведение.

Выводы. Целью данного исследования было установление корреляции между составляющими организационной справедливости и альтруистическим поведением преподавателей индийских высших учебных заведений. Знание организационной справедливости и альтруизма может быть использовано менеджерами для снижения негативного поведения на рабочем месте и повышения эффективного поведения на рабочем месте. При должном организационной справедливости, будет расти альтруизм в учебных заведениях, что предположительно должно хорошо отразиться на работе высших учебных заведений Индии. Ограничения исследования состоят в том, что в нем были рассмотрены не все аспекты организационного поведения в компаниях.

Статья 28. “Умственная усталость сотрудников: роль восприятия неуверенности в работе”.

Уйсал Х., Темизкан О. (2024) Умственная усталость сотрудников: роль восприятия неуверенности в работе. Организационная психология, т. 14, № 3, стр. 56-75 (Турция).

Введение. Целью исследования было изучить, существует ли значимая связь между восприятием неуверенности в работе и умственной усталостью у сотрудников. Помимо этого, был определен уровень работника и того, каким образом воспринимаемая неуверенность в работе, а также влияет ли это на умственную усталость. В исследовании подчеркивается важность человеческого ресурса для успешности компаний, а умственная усталость, вызываемая умственным перенапряжением и депривацией сна, негативно влияет на качество работы сотрудника, что вследствие сказывается на компании. Так же, в современном мире повышается уровень неуверенности в работе, заключающейся в боязни работником потерь работу, не получить зарплату и др. (количественные и качественные аспекты). На основании предыдущих исследований был выдвинуты следующие гипотезы: существует значимая связь между умственной усталостью и неуверенностью в работе, умственная усталость увеличивается по мере увеличения количественной неуверенности в работе, умственная усталость увеличивается по мере увеличения качественной неуверенности в работе, умственная усталость существенно различается в зависимости от пола, умственная усталость существенно различается в зависимости от возраста, умственная усталость существенно

различается в зависимости от образовательного статуса, умственная усталость существенно различается в зависимости от уровня ежемесячного дохода, умственная усталость существенно различается в зависимости от опыта работы.

Методика. В исследовании приняли участие работники частного сектора. В исследовании использовались методы выборки с маловероятным распределением, и данные были получены от 104 сотрудников одной организации. Данные были собраны с помощью опроса вживую исследователями. Использовалась шкала Лайкерта для определения уровня умственной усталости и неуверенности в работе. Зависимая переменная исследования, которая использует модель скрининга, — это умственная усталость, ее основная независимая переменная — неуверенность в работе, а вспомогательные независимые переменные — это количественная неуверенность в работе и качественная неуверенность в работе. Ответы респондентов вносились в таблицу и обрабатывались в программе SPSS 20 и AMOS 24.

Результаты. Был проведен конфирматорный факторный анализ, анализ мультифакторный ANOVA, однофакторный анализ ANOVA и независимый анализ Т-теста. Установлено, что значение критерия хи-квадрат составляет 48,393; значение р составляет 0,005; значение RMSEA составляет 0,08; значение GFI составляет 0,918; хиквадрат/степень свободы составляет 1,861; значение SRMR составляет 0,05; значение CFI составляет 0,955 и значение NFI составляет 0,910. После применения конфирматорного факторного анализа, 16 пунктов были исключены из шкалы. Были проведены тесты на гомогенность всех результатов выборки, на взаимосвязь качественные и количественные аспекты неуверенности в работе и социально-культурных качеств.

Обсуждение результатов. Исследование изучает умственную усталость у сотрудников с восприятием неуверенности в работе. В результате исследования было обнаружено, что существует значимая связь между неуверенностью в работе и умственной усталостью, и умственная усталость увеличивается по мере увеличения неуверенности в работе. Количественные и качественные параметры неуверенности в работе могут различаться с точки зрения их связи с последствиями неуверенности в работе. Два из наиболее выраженных результатов неуверенности в работе — это плохая удовлетворенность работой и плохое психическое или умственное здоровье. Было обнаружено, что количественный аспект неуверенности в работе влияет на умственную усталость больше, чем качественный аспект.

Выводы. Результаты этого исследования показывают, что неуверенность в работе влияет на умственную усталость, что подтверждается литературой. Гарантия занятости, которую можно предоставить сотрудникам, повлияет на организационную

производительность и устойчивость и минимизирует высокое физическое и психическое здоровье и возможные расходы, несчастные случаи и травмы. Это также укрепит рабочую память, что очень важно на основе высокого физического и психического здоровья организаций и сотрудников, в которых они инвестируют, и сможет обеспечить конкурентное преимущество.