

DOI: 10.22363/2313-1683-2023-20-2-374-398

EDN: WTPCOM

УДК 316.454.3

Исследовательская статья

Конструирование опросника «Позитивное организационное поведение»: результаты предварительной валидизации

В.А. Штроо , В.В. Дайнеко  

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Российская Федерация, 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20

 vdajneko@hse.ru

Аннотация. Цель исследования – конструирование авторского опросника для диагностики позитивного организационного поведения (ПОП) сотрудников и дальнейшая проверка психометрических показателей его валидности и надежности. Автор концепции ПОП Ф. Лютанс не предложил диагностического инструментария для оценки ПОП, в этой связи возникла необходимость в его создании. Проведен теоретический анализ концепции Ф. Лютанса и существующих шкал диагностики пяти компонентов ПОП (самоэффективность, надежда, оптимизм, субъективное благополучие и эмоциональный интеллект). Эмпирическое исследование выполнено посредством онлайн-опроса. Выборка составила 172 респондента, работающих в разных сферах деятельности, в возрасте от 22 до 60 лет. Оценивались психометрические показатели опросника ПОП: надежность и согласованность пунктов опросника, соответствие теоретической концептуализации факторной структуре опросника. Конструктивная валидность опросника проверялась с использованием шкалы удовлетворенности жизнью Э. Динера в адаптации Д. Леонтьева и Е. Осина и шкалы теста диспозиционного оптимизма в адаптации Т.О. Гордеевой, О.А. Сычева, Е.Н. Осина. В результате конфирматорного факторного анализа выделена пятифакторная структура опросника, что соответствует представлениям о пятикомпонентной структуре ПОП в теоретической концепции Ф. Лютанса. Надежность оценивалась с помощью анализа значений коэффициентов α Кронбаха, половинного расщепления Гутмана и Спирмена – Брауна. Полученные результаты свидетельствуют о достаточной надежности и согласованности пунктов опросника (значение α Кронбаха общей шкалы ПОП – 0,890). Оценка конструктивной валидности подтвердила наличие значимых взаимосвязей между отдельными субшкалами опросника ПОП и шкалами удовлетворенности жизнью и диспозиционного оптимизма, что свидетельствует о содержательном сходстве шкал. Установлено, что созданный измерительный инструмент обладает достаточной валидностью и надежностью и может быть использован для исследовательских целей.

Ключевые слова: позитивная психология, позитивное организационное поведение, самоэффективность, надежда, оптимизм, субъективное благополучие, эмоциональный интеллект

© Штроо В.А., Дайнеко В.В., 2023



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

Благодарности и финансирование. Публикация подготовлена в ходе проведения исследования (№ проекта 22-00-014) в рамках программы «Научный фонд Национального исследовательского университета „Высшая школа экономики“ (НИУ ВШЭ)» в 2022 г.

Теоретическое обоснование конструкта «Позитивное организационное поведение»

Позитивное организационное поведение в концепции Ф. Лютанса.

Теоретическую основу конструкта составляет одноименная концепция Фреда Лютанса. Подход Ф. Лютанса созвучен позитивной психологии, которая нацелена на изучение сильных сторон и психологических возможностей людей. Автор определяет позитивное организационное поведение (positive organizational behavior, POB, ПОП) как концепцию, направленную на изучение и применение психологических способностей и позитивно ориентированных сильных сторон человека, которые можно измерить, развить и использовать для эффективного управления и повышения производительности на рабочем месте (Luthans, 2002). Ф. Лютанс подчеркивает, что данная концепция должна быть не столько теоретической, сколько иметь практическую значимость для организаций и сотрудников. Она должна быть адаптируемой к обучению и развитию руководителей и, что наиболее важно, способствовать повышению производительности на рабочем месте (Luthans, 2002).

На данный момент ПОП характеризуется учеными как зонтичное понятие. Критическое замечание, которое высказывается по отношению к данной концепции, состоит в том, что автор не дает объяснения того, почему именно эти составляющие включаются в состав ПОП, а также почему происходят изменения в структуре ПОП (Иванова и др., 2018).

В первоначальной версии концепции Ф. Лютанс описал позитивное организационное поведение пятью составляющими: уверенность в себе, или самоэффективность (confidence/self-efficacy), надежда (hope), оптимизм (optimism), субъективное благополучие, или счастье (subjective well-being/happiness) и эмоциональный интеллект (emotional intelligence). В более поздних работах Ф. Лютанс с соавт. описали другие элементы ПОП, включив в его структуру компонент жизнестойкости (Luthans, Youssef, 2007). Существуют и другие взгляды на структуру ПОП. Например, П. Кхатри и С. Датта на основании теоретической концепции Ф. Лютанса предложили в качестве структурных элементов ПОП считать шесть составляющих, а именно надежду, оптимизм, субъективное благополучие, смозффективность, эмоциональный интеллект и жизнестойкость (Dutta, Khatri, 2017).

Содержательный анализ составляющих ПОП представлен в одной из работ, посвященных данной проблематике (Дайнеко, 2022). При описании субшкалы «Самоэффективность» Ф. Лютанс опирается на теоретические разработки одного из ведущих исследователей в этой области – А. Бандуры. Подчеркивается, что уверенность в себе является важным элементом формирования позитивности. Субшкала «Надежда» формируется Ф. Лютансом на основе работ Р. Снайдера и его коллег. По мнению Р. Снайдера надежда отражает как веру в то, что поставленные цели могут быть достигнуты, так

и поиск путей достижения целей. Теоретической основой субшкалы «Субъективное благополучие» являются многочисленные работы Э. Динера, а субшкалы «Оптимизм» – труды М. Селигмана и К. Петерсона. При рассмотрении субшкалы «Эмоциональный интеллект» Ф. Лютанса опирается на таких авторов, как Дж. Мейер, П. Сэловей, Д. Карузо, Д. Гоулман.

Следует отметить, что в версии Ф. Лютанса и соавт. концепция ПОП имеет практически полное сходство с концепцией психологического капитала (Luthans et al., 2007). По мнению Ф. Лютанса, психологический капитал является производным конструктом, конструкцией второго порядка и следствием из теории ПОП (Broad, Luthans, 2020). Психологический капитал определяется как положительное психологическое состояние личности, характеризующееся тем, чтобы брать на себя ответственность и прилагать необходимые усилия для решения сложных задач, создавать положительный образ достижения успеха в настоящем и будущем, проявлять настойчивость в достижении поставленных целей и при необходимости корректирование пути по их достижению, поддерживать и продолжать движение к целям несмотря на ситуации невзгод и возникающих проблем (Luthans, Youssef, Avolio, 2007). На основе проведенного теоретического анализа выявлено, что концепции не совпадают, имеют различное содержание. В связи с этим принято решение, что в данной работе мы будем опираться на изначальную версию структуры ПОП, а именно: самооффективность, надежда, оптимизм, субъективное благополучие и эмоциональный интеллект (Luthans, 2002).

Ф. Лютанс не предложил измерительного инструмента, позволяющего диагностировать ПОП. В связи с этим нами предпринята попытка создать такой инструмент, который мог бы позволить осуществить эмпирические исследования в этой области, сохраняя теоретическую основу конструкта «позитивное организационное поведение», заданную Ф. Лютансом.

В работах создателей концепции ПОП отмечается, что ПОП в целом как интегральный показатель объясняет больше взаимосвязей с различными характеристиками, такими, например, как производительность сотрудника, удовлетворенность трудом, чем отдельные конструкты первого порядка: самооффективность, надежда, оптимизм, субъективное благополучие и эмоциональный интеллект (Luthans, 2002; Luthans, Youssef, Avolio, 2007). Схожие результаты получены в рамках исследований концепции психологического капитала: конструкт второго порядка показывает больше взаимосвязей с показателями удовлетворенности и производительности труда, чем конструкты первого порядка (Culbertson et al., 2010; Gooty et al., 2009).

Несмотря на наличие противоречивости и отсутствия полноценного теоретического обоснования концепции со стороны авторов, мы полагаем, что есть веские причины, которые определяют важность расширения исследований, касающихся ПОП, в том числе создание методики, позволяющей его измерить. Во-первых, длительное изучение девиантного поведения сотрудников привело к возрастанию интереса к позитивной психологии, к сильным сторонам личности сотрудника. Это, в свою очередь, расширило исследования в области позитивного поведения в организации. Во-вторых, существу-

ющие практические программы по развитию ПОП в различных сферах деятельности человека (Shults, 2008; Cartwright, Cooper, 2014; Lussier, Hartmann, 2017; Homburg et al., 2011) с неизбежностью приводят к необходимости создания способа измерения ПОП.

В ходе создания опросника мы стремились, с одной стороны, удержаться в рамках концепции Ф. Лютанса, а с другой, подбирая содержательное наполнение каждой из субшкал (формулируя конкретные пункты-суждения), сохранять связь с уже имеющимися в научном арсенале инструментами измерения соответствующих субконструктов (конструктов второго порядка). Тем самым результаты измерений ПОП могли бы быть соотнесены с другими исследованиями в смежных областях и включены в мета-аналитические процедуры. Также для каждого конструкта второго порядка (субшкалы) мы старались выделить ключевые аспекты его проявления в поведении сотрудника, объективно включенного в конкретную организацию.

Далее опишем процедуру теоретической разработки пунктов опросника, которая будет заключаться в содержательном анализе каждого компонента ПОП. Впоследствии будет осуществлена психометрическая проверка методики.

Субшкала «Самозффективность». Основоположник теории самоэффективности А. Бандура подчеркивает, что «уверенность в себе является наиболее важным элементом формирования позитивности» (Bandura, 1982, p. 129). Далее он уточняет, что «если человек не верит в то, что может производить желаемый результат и предупреждать нежелательные действия, он не будет иметь стимула к работе» (Bandura, 1982, p. 133). Существует два варианта теста, позволяющего диагностировать самоэффективность.

Шкала диагностики самоэффективности (Self-Efficacy Scale, SES), разработанная коллективом авторов под руководством М. Шерера и Дж.Е. Маддукса (Sherer et al., 1982). Перевод теста и его модификация осуществлены Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского (Бояринцева, 1995, 2003). Речь идет об оценке человеком своего потенциала в сфере предметной деятельности и сфере общения, которым он реально может воспользоваться.

Русская версия шкалы общей самоэффективности (General Self-Efficacy Scale, GSE) Р. Шварцера и М. Ерусалема в адаптации В.Г. Ромека (Jerusalem, Schwarzer, 1986; Schwarzer, Jerusalem, 1992; Шварцер и др., 1996). Конструкт воспринимаемой самоэффективности отражает оптимистическую веру в себя (Schwarzer, Jerusalem, 1992). Это вера в то, что можно выполнить неизвестные или трудные задачи, а также справиться с невзгодами. Однако данный опросник непригоден для измерения самоэффективности в конкретной предметной области.

Для диагностики ПОП мы приняли решение сосредоточиться на предметной деятельности в организационном контексте, выделяя такие аспекты самоэффективности, как стремление к постановке сложных целей, уверенность в их достижении, готовность к преодолению возникающих трудностей, готовность учиться новому (табл. 1).

Исходный состав субшкалы «Самоэффективность» /
Aspects of Self-Efficacy Subscale

Субшкала / Subscale	Аспект, форма проявления конструкта / Aspects of the construct	Конкретная формулировка пункта (суждения) / Content of the questionnaire item
Самоэффективность / Self-efficacy	Стремление к постановке сложных целей / Aspiration for challenging goals	В своей работе я стараюсь ставить перед собой такие цели, которые требуют дополнительных усилий (+) / In my work, I try to set goals that require extra effort (+)
		Лишние усилия на работе быстро приводят к снижению работоспо- собности (-) / Excessive effort at work quickly leads to a decrease in performance (-)
	Уверенность в достижении поставленных целей / Confidence in achieving goals	Когда я что-либо планирую, я всегда уверен(а), что могу выполнить данную работу (+) / When I plan something, I am always sure that I can do this work (+)
		Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их (-) / When I set goals that are important to me, I rarely manage to achieve them (-)
	Готовность к преодолению возникающих трудностей / Willingness to overcome emerging difficulties	Возникающие трудности в работе только раззадоривают меня (+) / Difficulties at work excite me (+)
		Я стараюсь избегать трудностей при выполнении рабочих заданий (-) / I try to avoid difficulties in completing work tasks (-)
	Готовность учиться новому / Willingness to learn new things	Если в работе у меня что-то не получается с первого раза, я найду возможность приобрести необходимые для этого знания или умения (+) / If something doesn't work out in my work on the first try, I will find an opportunity to acquire the knowledge or skills necessary in order to succeed (+)
		Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня (-) / I don't try to learn something new if it looks too complicated for me (-)

Примечание: (+) – прямой пункт; (-) – обратный пункт.

Note: (+) – direct point; (-) – reverse point.

Субшкала «Надежда». Многочисленные теории, описывающие феномен надежды, сводились к описанию ее как позитивного ожидания желаемой цели (Martin-Krumm et al., 2015). Э. Стотланд считает, что надежда – это когнитивный конструкт (Stotland, 1969). Р. Снайдер продолжил исследование данного конструкта и определил надежду как процесс обдумывания и поиск способов достижения своих целей, с учетом мотивации по их осуществлению (Snyder, 1995). Цели должны быть реалистичны и достижимы, соответствовать такому уровню сложности, чтобы могла сформироваться мотивация к их достижению. Сделано множество попыток создания оценивающего инструмента конструкта надежды, однако наиболее изученной и широко применяемой в исследованиях является шкала диагностика диспозиционной надежды Р. Снейдера.

Шкала диагностики диспозиционной надежды (State Hope Scale) была разработана группой ученых под руководством Р. Снайдера (Snyder et al., 1991, 1996). Диспозиционная надежда, по мнению Р. Снайдера, характеризуется готовностью к оценке возможных событий будущего, которая возникает при ожидании достижения труднодоступного блага; готовностью к осуществлению действия, заключающегося в определенном поведении ради достижения этого блага.

Адаптация шкалы на русскоязычной выборке осуществлена дважды (Муздыбаев, 1999а, 1999б; Елшанский и др., 2014). К. Муздыбаев определяет надежду как «обобщение ожидания благоприятного исхода событий, представляющего собой разновидность локуса контроля личности и играющего серьезную роль в саморегуляции поведения» (Муздыбаев, 1999б, с. 26).

Исходя из вышеизложенного, для диагностики ПОП мы выделили такие теоретические аспекты конструкта «Надежда», как уверенность в благоприятном исходе событий в будущем, готовность к поиску путей достижения поставленных целей, готовность совершить действие (определенное поведение) ради достижения цели (табл. 2).

Таблица 2 / Table 2

Исходный состав субшкалы «Надежда» /
Aspects of Hope Subscale

Субшкала / Subscale	Аспект, форма проявления конструкта / Aspects of the construct	Конкретная формулировка пункта (суждения) / Content of the questionnaire item
Надежда / Hope	Уверенность в благоприятном исходе событий в будущем / Confidence in a favorable outcome of events in the future	Уверен, компания, в которой я работаю, преуспеет в будущем (+) / I am confident that the company I work for will succeed in the future (+)
		Шансы на успех моей организации в будущем невелики (-) / The chances of my organization being successful in the future are slim (-)
	Готовность к поиску путей достижения поставленных целей / Readiness to find ways to achieve set goals	Я стремлюсь искать все возможные пути для упрочения моего места в организации (+) / I strive to look for all possible ways to strengthen my place in the organization (+)
		У меня нет желания находить способы улучшения качества своей работы, поскольку моя организация все равно это не оценит (-) / I have no desire to find ways to improve the quality of my work, because my organization will not appreciate it anyway (-)
	Готовность совершить действие (определенное поведение) ради достижения цели / Readiness to perform an action (a certain behavior) in order to achieve a goal	Я готов прилагать дополнительные усилия для достижения целей нашей организации (+) / I am ready to make extra efforts to achieve the goals of our organization (+)
		Не готов работать сверхурочно, даже если рабочие задачи не выполнены (-) / I'm not willing to work overtime even if work tasks are not completed (-)

Примечание: (+) – прямой пункт; (-) – обратный пункт.

Note: (+) – direct point; (-) – reverse point.

Субшкала «Оптимизм». В современной психологии принято выделять два подхода к рассмотрению оптимизма: оптимизм как атрибутивный стиль и оптимизм как диспозиция личности. Согласно М. Селигману, в ходе жизни у человека складывается устойчивая манера к объяснению происходящих с ним событий. Так, для человека с оптимистичным атрибутивным стилем свойственно воспринимать негативные события как временные и проходящие, а позитивные – как постоянные и непосредственно зависящие от его действий (Seligman, 2000). Согласно второму подходу, оптимизм рассматривается как обобщенное ожидание человеком наступления положительных событий в будущем. Оптимизм здесь предстает как конструкт когнитивного характера несмотря на то, что он неразрывно связан с аффективными и мотивационными процессами. Оптимистично настроенные люди имеют уверенность в том, что во всех сферах жизни их ждет улучшение. Следовательно, они мотивированы работать, расставлять приоритеты и в итоге получать желаемое, приближаться к своей цели. Таким образом, с этой теоретической точки зрения оптимизм понимается как относительно устойчивая черта личности на протяжении всей жизни (Carver, Scheier, 2014). Существует несколько вариантов методик, оценивающих оптимизм.

Таблица 3 / Table 3

**Исходный состав субшкалы «Оптимизм» /
Aspects of Optimism Subscale**

Субшкала / Subscale	Аспект, форма проявления конструкта / Aspects of the construct	Конкретная формулировка пункта (суждения) / Content of the questionnaire item
Оптимизм / Optimism	Личностный оптимизм / Personal optimism	Любая поручаемая мне работа служит повышению моего профессионального потенциала (+) / Any work entrusted to me serves to increase my professional potential (+)
		Неудачи в работе меня расстраивают и снижают интерес к выполнению задач (-) / Failures at work upset me and reduce my interest in completing tasks (-)
	Оптимизм самооффективности / Self-efficacy optimism	Мой персональный вклад в общую работу поможет преодолеть компании кризисные времена (+) / My personal contribution to the common work will help the company overcome the times of crisis (+)
		Большую часть своей работы мне не удается выполнить на должном уровне (-) / I fail to do most of my work as it should be (-)
Социальный оптимизм / Social optimism		После знакомства с коллегами я обычно настроен на сотрудничество с ними (+) / After making acquaintance with my colleagues, I am usually set to cooperate with them (+)
		Конфликты с коллегами разочаровывают меня и снижают интерес к выполнению совместной работы (-) / Conflicts with my colleagues frustrate me and reduce my interest in doing collaborative work (-)

Примечание: (+) – прямой пункт; (-) – обратный пункт.

Note: (+) – direct point; (-) – reverse point.

Шкала диспозиционного оптимизма (Life Orientation Test, LOT) разработана Ч. Карвером и М. Шайером (Scheier, Carver, 1985). Она была валидизирована и адаптирована на русскоязычной выборке (Гордеева и др., 2010; Циринг, Эвнина, 2013). Согласно теоретическим предпосылкам, диспозиционный оптимизм помогает человеку проводить эффективную саморегуляцию и впоследствии достигать поставленных целей. Люди склонны совершать определенные действия по достижению целей и преодолевать трудности в том случае, если они ожидают благоприятного исхода сложившейся ситуации.

Расширенная шкала персонального и социального оптимизма (Personal Optimism and Social Optimism Extended, POSO-E) разработана немецкими учеными К. Швайцером и В. Кохом (Schweizer, Koch, 2001). Шкала основана на теоретических исследованиях М. Шайера и Ч. Карвера о диспозиционном оптимизме и включает в себя оценку трех аспектов оптимизма: личностный, социальный и оптимизм самоэффективности. Личностный оптимизм отражает то, как благоприятные события и положительное настроение могут внести позитивный вклад в жизнь человека и повлиять на общее самочувствие. Самоэффективность считается одним из результатов оптимизма. Под социальным оптимизмом подразумевается связь благополучия человека с его социальными и экологическими условиями жизни.

Для диагностики ПОП нами выделены теоретические аспекты конструкта «Оптимизм», связанные с организационным контекстом: личностный оптимизм, оптимизм самоэффективности и социальный оптимизм (табл. 3).

Субшкала «Субъективное благополучие, или счастье». В русскоязычной литературе существует два термина, описывающие единый смысловой психологический конструкт: субъективное благополучие и счастье. Одни ученые сходятся во мнении, что данные конструкты синонимичны, другие считают их разными понятиями и различают условия применения терминов «субъективное благополучие» и «счастье». По мнению одного из ведущих исследователей Э. Динера, субъективное благополучие определяется как оценка людьми своей жизни, в результате которой возникают когнитивные суждения об удовлетворенности жизнью и аффективные оценки собственного настроения и эмоций (Diener, 1984, p. 543). При анализе иных точек зрения можно сделать вывод, что авторы преимущественно выделяют двухкомпонентную структуру субъективного благополучия, в которую включены когнитивный и аффективный компоненты (Diener et al., 1985; Andrews, Crandall, 1976).

На сегодня в исследовательском арсенале существует множество шкал, измеряющих субъективное благополучие:

1. *Шкала удовлетворенности жизнью Э. Динера* (The Satisfaction with Life Scale, SWLS) в адаптации Д. Леонтьева и Е. Осина (Осин, Леонтьев, 2008). В подходе Э. Динера субъективное благополучие определяется через удовлетворенность как результат когнитивной оценки своей жизни (Расказова, Лебедева, 2020).

2. *Двухфакторная шкала аффективного баланса Н. Бредберна* (Affect Balance Scale, ABS), включающая положительный и негативный аффективные полюсы восприятия субъективного благополучия (Bradburn, 1969).

3. *Шкала субъективного благополучия А. Бадо и Г. Мендельсон* в русскоязычной адаптации М. Соколовой (Badoux, Mendelsohn, 1994; Соколова, 1996). Шкала оценивает такие параметры, как состояние здоровья, чувство собственного достоинства, удовлетворенность повседневной деятельностью, интенсивность переживаний, социальная среда.

Данные шкалы подвергались значительной критике в связи с тем, что измеряли только один аспект субъективного благополучия: либо когнитивный, либо эмоциональный. Впоследствии С. Любомирски создала шкалу, которая позволила проводить оценку по обоим аспектам.

Шкалы счастья С. Любомирски (Subjective Happiness Scale, SHS). Переведена и адаптирована на русскоязычной выборке Д. Леонтьевым и Е. Осиним (Lyubomirsky, Lepper, 1999; Осин, Леонтьев, 2008). С. Любомирски отмечает, что человек, который воспринимает себя счастливым, более адаптивно реагирует на повседневные сложности, принятие решений, восприятие и интерпретацию социальных ситуаций, а также на восстановление после негативных событий (Abbe et al., 2003). Для конструирования опросника ПОП нами выделены когнитивный и эмоциональный аспекты субъективного благополучия, связанные с организационной жизнью сотрудника (табл. 4).

Таблица 4 / Table 4

Исходный состав субшкалы «Субъективное благополучие» /
Aspects of Subjective Well-Being Subscale

Субшкала / Subscale	Аспект, форма проявления конструкта / Aspects of the construct	Конкретная формулировка пункта (суждения) / Content of the questionnaire item
Субъективное благополучие / Subjective well-being	Когнитивный аспект / Cognitive aspect	Считаю работу достойной моих возможностей (+) / I consider the work to be in line with my abilities (+)
		На мой взгляд, в компании необъективно оценивают мою работу (-) / In my opinion, the company does not objectively evaluate my work (-)
	Аффективный аспект / Affective aspect	Работа, которую я выполняю, не приносит мне радости (-) / The work I do does not bring me joy (-)
		Мне нравится, как строится моя карьера в компании (+) / I like how my career is built in the company (+)

Примечание: (+) – прямой пункт; (-) – обратный пункт.

Note: (+) – direct point; (-) – reverse point.

Субшкала «Эмоциональный интеллект». Существует несколько точек зрения относительно сущности эмоционального интеллекта. Одними из первых высказали свое мнение П. Саловей и Дж. Майер: эмоциональный интеллект – это способность контролировать свои эмоции, отличать собственные эмоции от эмоций окружающих людей и использовать полученную информацию для регулирования своих действий и мышления (Salovey, Mayer, 1990). Позднее Д. Гоулман внес дополнения в данное определение, добавив такие характеристики эмоционального интеллекта, как настойчивость, энтузиазм и социальные навыки (Goleman, 1995; Гоулман, 2013). Российской моделью эмоционального интеллекта как совокупности когнитивных способностей является модель Д.В. Люсина (Люсин, 2006; Социальный и эмоциональный

интеллект., 2009). В целом исследователи сходятся в мнении, что эмоциональный интеллект не является предиктором производительности труда, однако он способствует развитию компетенций, которые лежат в основе повышения производительности труда (Cherniss, 2000).

Существует несколько шкал эмоционального интеллекта. Наиболее часто применяемой является *методика измерения эмоционального интеллекта Дж. Майера, П. Саловея и Д. Карузо* (The Mayer – Salovey – Caruso Emotional Intelligence Test, MSCEIT V2.0). По мнению авторов, эмоциональный интеллект состоит из оценивания, выражения, управления и регулирования своих эмоций и эмоций других людей (Mayer et al., 2002). Адаптация на русскоязычной выборке проведена Е. Сергиенко и И. Ветровой (Сергиенко, Ветрова, 2009).

Таблица 5 / Table 5

**Исходный состав субшкалы «Эмоциональный интеллект» /
Aspects of Emotional Intelligence Subscale**

Субшкала / Subscale	Аспект, форма проявления конструкта / Aspects of the construct	Конкретная формулировка пункта (суждения) / Content of the questionnaire item
Эмоциональный интеллект / Emotional intelligence	Восприятие и оценивание эмоций / Perception and evaluation of emotions	Я легко замечаю, когда у коллег изменяется настроение (+) / I can easily notice it when my colleagues change their mood (+)
		Не всегда могу понять «эмоциональные выходки» своих коллег (-) / I can't always understand the 'emotional tricks' of my colleagues (-)
	Понимание и анализ эмоций / Understanding and analyzing emotions	Я понимаю настроение своих коллег и стараюсь приободить в трудной ситуации (+) / I understand the moods of my colleagues and try to cheer up them in a difficult situation (+)
		Если я вижу, что руководитель «не в настроении», даже не пытаюсь понять почему (-) / If I see that the manager is 'not in the mood', I don't even try to understand why (-)
Использование эмоций для регулирования мышления и действий / Using emotions to regulate thinking and action	Я могу эмоционально настроиться на решение сложных задач, несмотря на препятствия (+) / I can emotionally tune in to solving complex problems, despite obstacles (+)	
	Считаю бесполезным углубляться в анализ поведения коллег, потому что «чужая душа – потемки» (-) / I consider it useless to delve into the analysis of the behavior of colleagues, because 'another man's soul is always dark' (-)	
Способность управлять своими и чужими эмоциями / The ability to manage one's own and others' emotions	Мне удается контролировать свои и чужие эмоции в конфликтных ситуациях (+) / I manage to control my own and other people's emotions in conflict situations (+)	
	Наплыв негативных эмоций, как правило, не дает мне полноценно и эффективно выполнить порученное задание (-) / The influx of negative emotions, as a rule, does not allow me to fully and effectively complete the assigned task (-)	

Примечание: (+) – прямой пункт; (-) – обратный пункт.
Note: (+) – direct point; (-) – reverse point.

Шкала эмоционального интеллекта Ч. Вонг и К. Лоу (Wong and Law Emotional Intelligence Scale, WLEIS). Шкала основана на модели эмоционального интеллекта Дж. Майера, П. Саловея и Д. Карузо для оценки способностей личности распознавать и регулировать собственные эмоции (Wong, Law, 2002). Адаптации на русскоязычной выборке не имеет.

Шкала эмоционального интеллекта П. Саловея и соавт. (Trait-Meta Mood Scale, TMMS). Авторы описывают следующие компоненты эмоционального интеллекта: понимание эмоций (способность идентифицировать и различать различные эмоции); внимание к эмоциям (способность замечать свои чувства); способность регулировать эмоции, настроение и негативные эмоциональные переживания (Palmer et al., 2003; Кочетова, Климакова, 2019).

Роттердамская шкала эмоционального интеллекта (Rotterdam Emotional Intelligence Scale, REIS) разработана учеными под руководством К. Пекаара. Шкала оценивает четыре составляющих эмоционального интеллекта, такие как понимание эмоций других людей, идентификация собственных эмоций, использование и управление эмоциями для регуляции деятельности и достижения целей (Pekaar et al., 2018).

Опросник измерения эмоционального интеллекта (ЭМИн) Д.В. Люсина позволяет рассчитать показатели по шкалам «Общий эмоциональный интеллект», «Межличностный эмоциональный интеллект», «Внутриличностный эмоциональный интеллект» и по субшкалам «Понимание чужих эмоций», «Управление чужими эмоциями», «Понимание своих эмоций», «Управление своими эмоциями»; «Контроль экспрессии» (Люсин, 2006; Социальный и эмоциональный интеллект., 2009).

Для конструирования опросника мы выделили такие аспекты эмоционального интеллекта, которые отражают организационный контекст (табл. 5).

Психометрическая проверка опросника

Процедура. В результате теоретического анализа существующих измерительных методик пяти компонентов позитивного организационного поведения нами выделены основные содержательные аспекты каждой из субшкал для последующей операционализации данного конструкта. На этой основе создана первоначальная версия опросника «Позитивного организационного поведения», состоящая из 32 пунктов, образующих пять субшкал: «Самоэффективность», «Надежда», «Оптимизм», «Субъективное благополучие» и «Эмоциональный интеллект» (см. приложение).

Для проверки конструктивной валидности авторского опросника «Позитивное организационное поведение» нами использованы такие методические инструменты, как шкала удовлетворенности жизнью Э. Динера в адаптации Д. Леонтьева и Е. Осина (Diener et al., 1985; Осин, Леонтьев, 2008), а также тест диспозиционного оптимизма (Гордеева и др., 2010).

Выборка состояла из 172 респондентов, работающих на момент проведения исследования, в возрасте от 22 до 60 лет ($M = 31,76$; $SD = 11,92$), среди которых 46 % мужчин и 54 % женщин. Исследование проводилось в организациях с различными профилями деятельности – сфера информационных технологий (программирование, разработка программного обеспечения), сфера

образования (преподаватели высших учебных заведений, тренеры спортивных школ), сфера услуг (парикмахеры, специалисты службы доставки и др.). Данные исследования собирались анонимно.

Результаты

Обратные пункты опросника были перевернуты для дальнейшего анализа. Первоначально нами выполнена оценка факторной структуры опросника. Для этого проведен конфирматорный факторный анализ (КФА) с использованием программы AMOS SPSS, в рамках которого проверены две модели: пятифакторная и однофакторная структуры опросника. Первоначально проверены показатели соответствия модели данным для исходного варианта созданной методики для двух моделей, результаты описаны в табл. 6.

Таблица 6 / Table 6

Показатели соответствия модели данным
методики измерения позитивного организационного поведения /
Goodness-of-fit indicators of the questionnaire for measuring positive organizational behavior

Модель/ Model	df	χ^2	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	90 % доверительный интервал для RMSEA / 90% confidence interval for RMSEA	PCLOSE
1-факторная модель / 1-factor model	434	1072,696	2,47	0,516	0,418	0,104	0,097–0,112	0,000
5-факторная модель / 5-factor model	464	1010,653	2,18	0,610	0,584	0,093	0,086–0,101	0,000

Примечание: CFI – сравнительный критерий согласия; TLI – индекс Такера – Льюиса; RMSEA – квадратичная усредненная ошибка аппроксимации; PCLOSE – тест значимости, показывающий близость показателя RMSEA к 0,05.

Note: CFI – comparative fit index; TLI – Tucker – Lewis index; RMSEA – root mean squared error of approximation; PCLOSE – p value of close fit.

Следует отметить, что по полученным статистическим результатам пятифакторная модель исходного опросника показала лучшие результаты по сравнению с однофакторной.

Далее для улучшения показателей соответствия модели данным проведен анализ факторных нагрузок на пункты и модификационных индексов. В результате предложены два варианта улучшения исходного опросника, состоящего из 32 пунктов. В рамках первого варианта улучшения методики исключен из исходного опросника ряд пунктов, имеющих двойные или низкие факторные нагрузки (пункты 8, 9, 11, 14, 18, 25, 28). Пункт 20 («Я могу эмоционально настроиться на решение сложных задач несмотря на препятствия») перенесен из шкалы «Эмоциональный интеллект» в шкалу «Самоеффективность», так как по результатам КФА он показал значимую корреляцию со шкалой «Самоеффективность» и его смысловое значение больше соответствует аспекту субшкалы «Самоеффективность» – готовность к преодолению возникающих трудностей. В модель включена одна ковариация ошибок: пункт 27 («Я готов прилагать дополнительные усилия для достижения целей нашей организации») и пункт 30 («Шансы на успех моей организации в будущем невелики»), относящиеся к одной субшкале «Надежда» и отражающие по смыслу схожее значение (с учетом противоположности) уверен-

ности в благоприятном исходе событий в будущем. Показатели соответствия модели данным первого варианта улучшенной модели представлены в табл. 7.

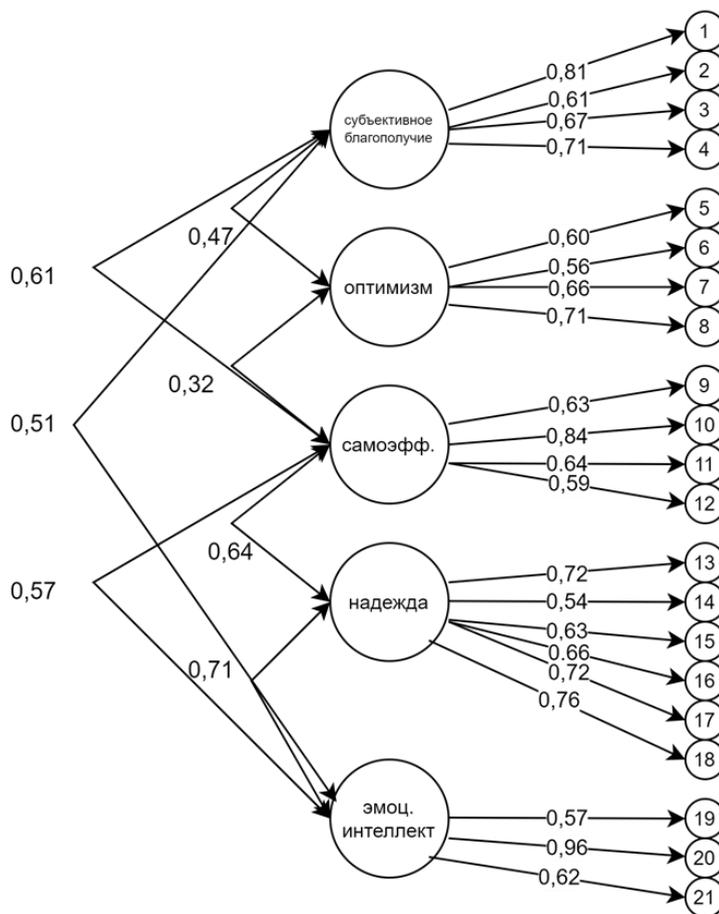
Таблица 7 / Table 7

Показатели соответствия модели данным методики измерения позитивного организационного поведения / Goodness-of-fit indicators of the questionnaire for measuring positive organizational behavior

Модель/ Model	df	χ^2	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	90% доверительный интервал для RMSEA / 90% confidence interval for RMSEA	PCLOSE
5-факторная модель (вариант 1) / 5-factor model (variant 1)	264	377,401	1,43	0,897	0,874	0,056	0,043–0,069	0,112
5-факторная модель (вариант 2) / 5-factor model (variant 2)	177	230,101	1,30	0,939	0,928	0,047	0,027–0,063	0,596

Примечание: CFI – сравнительный критерий согласия; TLI – индекс Такера – Льюиса; RMSEA – квадратичная усредненная ошибка аппроксимации; PCLOSE – тест значимости, показывающий близость показателя RMSEA к 0.05.

Note: CFI – comparative fit index; TLI – Tucker – Lewis index; RMSEA – root mean squared error of approximation; PCLOSE – p value of close fit.



Графическое изображение модели КФА 5-факторной модели опросника (вариант 2, 21 пункт) / Graphic image of the 5-factor model (variant 2, 21 items)

Примечание / Note: субъективное благополучие – Subjective Well-Being Subscale; оптимизм – Optimism Subscale; самооэфф. – Self-Efficacy Subscale; надежда – Hope Subscale; эмоц. интеллект – Emotional Intelligence Subscale.

Во втором варианте улучшенной модели (сокращенный вариант опросника) дополнительно исключены пункты 3, 4, 19, 22. В модель включены две ковариации ошибок: пункт 27 («Я готов прилагать дополнительные усилия для достижения целей нашей организации»), пункт 30 («Шансы на успех моей организации в будущем невелики»), пункт 5 («Уверен, компания, в которой я работаю, преуспеет в будущем»), пункт 29 («У меня нет желания находить способы улучшения качества своей работы, поскольку моя организация все равно это не оценит»), относящиеся к одной субшкале «Надежда» и отражающие по смыслу схожее значение с учетом противоположности готовности достижения поставленных целей. Показатели соответствия модели данным второго варианта улучшенной модели представлены в табл. 7. Графическое изображение модели приведено на рисунке.

Для дальнейшей проверки психометрических свойств опросника будет использоваться пятифакторная модель, которая продемонстрировала лучшие показатели соответствия модели данным во втором варианте преобразований, состоящая из 21 пункта.

Далее проведена проверка пунктов опросника «Позитивное организационное поведение» на нормальность, описательные статистики отражены в табл. 8.

Таблица 8 / Table 8

**Описательные статистики субшкал опросника «Позитивное организационное поведение» /
Descriptive statistics of Positive Organizational Behavior subscales**

Шкала / Scale	Минимальное и максимальное значения / Minimum and maximum values	Середина шкалы / Median	Средняя оценка / Mean	Стандартное отклонение / Standard deviation	Дисперсия / Dispersion	Асимметрия / Skewness	Экссесс / Kurtosis
Самоэффективность (4 пункта) / Self-efficacy (4 items)	1–5	3	2,191	0,769	0,591	0,734	0,849
Надежда (6 пунктов) / Hope (6 items)	1–5	3	2,311	0,719	0,517	0,612	0,553
Оптимизм (4 пункта) / Optimism (4 items)	1–5	3	2,262	0,716	0,476	0,656	0,841
Субъективное благополучие (4 пункта) / Subjective well-being (4 items)	1–5	3	2,480	0,781	0,609	0,594	0,587
Эмоциональный интеллект (3 пункта) / Emotional intelligence (3 items)	1–5	3	2,365	0,834	0,696	0,739	0,525

Полученные после повторного анализа сокращенной версии опросника (21 пункт) результаты также свидетельствуют о нормальном распределении данных.

Надежность и согласованность пунктов версии опросника «Позитивное организационное поведение» с 21 пунктом анализировались с помощью проверки согласованности пунктов посредством подсчета коэффициента α Кронбаха и межпунктовой корреляции. Данные анализа представлены в табл. 9.

Таблица 9 / Table 9

**Показатели надежности-согласованности субшкал
доработанного опросника «Позитивное организационное поведение» /
Reliability coefficients of Positive Organizational Behavior subscales**

Субшкала / Scale	Коэффициенты надежности / Reliability coefficients		
	Количество пунктов / Number of items	α Кронбаха / Cronbach's α	Межпунктовая корреляция / Average inter-item correlation
Общая шкала «Позитивного организационного поведения» / POB scale	21	0,890	0,771
Самозффективность / Self-efficacy	4	0,771	0,604
Надежда / Hope	6	0,759	0,665
Оптимизм / Optimism	4	0,671	0,609
Субъективное благополучие / Subjective well-being	4	0,711	0,624
Эмоциональный интеллект / Emotional intelligence	3	0,685	0,603

Значения коэффициента α Кронбаха находятся в диапазоне от 0,671 до 0,771 по отдельным субшкалам опросника. Для общей шкалы «Позитивное организационное поведение» значение α Кронбаха равно 0,890. Показатель межпунктовой корреляции находится в пределе от 0,603 до 0,771. Полученные результаты обработки данные свидетельствуют о достаточно хорошей согласованности между субшкалами опросника.

Проверка гипотезы о наличии значимых взаимосвязей субшкал опросника «Позитивное организационное поведение» с полом респондентов с помощью *t*-критерия Стьюдента для независимых выборок выявило их отсутствие.

Оценка конструктивной валидности осуществлялась при помощи корреляционного анализа со шкалой удовлетворенности жизнью Э. Динера в адаптации Д. Леонтьева и Е. Осина (Diener et al., 1985; Осин, Леонтьев, 2008), а также шкалой теста диспозиционного оптимизма (Гордеева и др., 2010). Использовалась отредактированная версия опросника, состоящая из 21 пункта. Результаты представлены в табл. 10.

Таблица 10 / Table 10

**Корреляционный анализ субшкал трех опросников (ρ Спирмена) /
Assessment of construct validity with Spearman's rank correlation coefficient ρ**

Субшкалы опросника «Позитивное организационное поведение» / Positive Organizational Behavior subscales	Шкала «Удовлетворенность жизнью» / Satisfaction With Life scale (E. Diener scale)	Шкала теста диспозиционного оптимизма / Life Orientation Test scale
Самозффективность / Self-efficacy	0,176*	0,260**
Надежда / Hope	0,293**	0,372**
Оптимизм / Optimism	0,244**	0,387**
Субъективное благополучие / Subjective well-being	0,312**	0,385**
Эмоциональный интеллект / Emotional intelligence	0,241**	0,358**

Примечание / Note: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Результаты корреляционного анализа показали значимые связи всех субшкал опросника «Позитивное организационное поведение» со шкалой теста диспозиционного оптимизма (Гордеева и др., 2010) и шкалой удовлетворенности жизнью. Однако следует отметить, что выявленные величины коэффициентов валидности являются умеренными (в среднем в диапазоне от $\rho = 0,241$ до $\rho = 0,387$). Полученные результаты умеренных значений корреляции можно объяснить небольшим количеством выборки, а также ее разнородным составом (возраст респондентов от 22 до 60 лет, различные сферы деятельности).

Обсуждение результатов

По итогам апробации специально разработанного опросника «Позитивное организационное поведение», созданного на основе теоретической модели Ф. Лютанса, проведены расчеты его основных психометрических показателей. После конфирматорного факторного анализа выявлено, что пятифакторная модель опросника демонстрирует лучшие показатели соответствия модели данным, в отличие от однофакторной модели. В результате преобразований по улучшению показателей соответствия модели данным пятифакторной модели получены результаты, соответствующие стандартам КФА. Представлена итоговая версия опросника ПОП, состоящая из 21 пункта. Анализ описательных статистик данной версии опросника обнаружил, что показатели стандартного отклонения, дисперсии, асимметрии и эксцесса свидетельствуют о нормальном распределении данных.

Общая шкала позитивного организационного поведения показала высокие значения надежности и согласованности пунктов опросника. Отдельные субшкалы также показывают приемлемые результаты надежности – согласованности.

В результате оценки конструктивной валидности опросника «Позитивное организационное поведение» выявлены значимые, но умеренные взаимосвязи между отдельными субшкалами опросника «Позитивное организационное поведение» и шкалами «Удовлетворенность жизнью», «Диспозиционный оптимизм».

Заключение

Расчет ключевых психометрических показателей авторского опросника «Позитивное организационное поведение» показал надежность и валидность данного измерительного инструмента, который может быть использован для решения новых содержательных исследовательских задачи. Создание и апробация данного опросника расширяют методический инструментарий для изучения пока еще слабо представленного в отечественной исследовательской традиции предметного поля позитивной социальной и организационной психологии (Дайнеко, 2022; Дайнеко, Штроо, 2022). В нашей ближайшей перспективе изучение связи позитивного организационного поведения, психологического капитала и смысложизненных ориентаций сотрудников, а также связи между компонентами позитивного организационного поведения и различными параметрами организационной коммуникации, общим уровнем ее качества.

Разработка опросника «Позитивное организационное поведение» имеет существенное практическое значение. Созданная методика может применяться в организационной диагностике, практикуемыми организационными психологами в ходе выполнения работы. Данная методика позволяет оценить позитивное организационное поведение сотрудников компаний и впоследствии развивать психологические способности и повышать производительность на рабочем месте.

В качестве ограничений исследования следует указать объем выборки и способ проведения оценки конструктивной валидности. В связи с тем, что исследование выполнено на небольшой по численности выборке, в последующих исследованиях планируется значительно увеличить количество выборки для повторной оценки полученных в рамках данного исследования результатов. Для оценки конструктивной валидности использовались только два инструмента. В дальнейшие исследования планируется расширить оценку конструктивной валидности и проанализировать корреляции каждой субшкалы с ее содержательным аналогом.

Список литературы

- Бояринцева А.В. Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя: дис. ... канд. психол. наук. М., 1995.
- Бояринцева А.В. Тест на самооффективность // Психология развития конкурентоспособной личности / отв. ред. Л.М. Митина. М.: МПСИ, 2003. С. 217–219.
- Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Разработка русскоязычной версии теста диспозиционного оптимизма (LOT) // Психологическая диагностика. 2010. № 2. С. 36–64.
- Гоулман Д. Эмоциональный интеллект: почему он может значить больше, чем IQ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
- Дайнеко В.В. Позитивная организационная доктрина: позитивное организационное поведение Ф. Лютанса и позитивное организационное видение К. Камерона // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 175–200. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-1-175-200>
- Дайнеко В.В., Штроо В.А. Позитивный психологический капитал: теоретические концепции и методы измерения // Мир психологии. 2022. № 1. С. 4–14. https://doi.org/10.51944/20738528_2022_1_4
- Елианский С.П., Ануфриев А.Ф., Камалетдинова З.Ф., Сапарин О.Е., Семенов Д.В. Психометрические показатели русскоязычной версии шкалы надежды Ч.Р. Снайдера // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 9–2 (41). С. 92–98.
- Иванова Т.Ю., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н., Рассказова Е.И., Кошелева Н.В. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. № 8–1. С. 85–121.
- Кочетова Ю.А., Климакова М.В. Методы диагностики эмоционального интеллекта // Современная зарубежная психология. 2019. № 8 (4). С. 106–114. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2019080411>
- Люсин Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭИИ // Психологическая диагностика. 2006. № 4. С. 3–22.
- Муздыбаев К. Измерение надежды (статья 2) // Психологический Журнал. 1999б. № 4. С. 26–35.
- Муздыбаев К. Измерение надежды // Психологический журнал. 1999а. № 3. С. 18–27.
- Осин Е.Н., Леонтьев Д.А. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия // Материалы III Всероссийского социологического конгресса. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов, 2008.

- Рассказова Е.И., Лебедева А.А. Скрининговая шкала позитивных и негативных переживаний Э. Динера: апробация русскоязычной версии // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2020. Т. 17. № 2. С. 250–263. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2020-2-250-263>
- Сергиенко Е.А., Ветрова И.И. Эмоциональный интеллект: русскоязычная адаптация теста Мэйера – Сэловея – Карузо (MSCEIT V2.0) // Психологические исследования. 2009. Т. 2. № 8. С. 10–21.
- Соколова М.В. Шкала субъективного благополучия. Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1996. 11с.
- Социальный и эмоциональный интеллект: от процессов к измерениям / под ред. Д.В. Любина, Д.В. Ушакова. М.: Институт психологии РАН, 2009. 351 с.
- Циринг Д., Эвинна К. Вопросы диагностики оптимизма и пессимизма в контексте теории диспозиционного оптимизма // Психологические исследования. 2013. Т. 6. № 31. С. 6.
- Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема // Иностранная психология. 1996. № 7. С. 71–76.
- Abbe A., Tkach C., Lyubomirsky S. The art of living by dispositionally happy people // Journal of Happiness Studies. 2003. No. 4. Pp. 385–404.
- Andrews F.M., Crandall R. The validity of measures of self-reported well-being // Social Indicators Research. 1976. No. 3. Pp. 1–19.
- Badoux A., Mendelsohn G.A. Subjective well-being in French and American samples: scale development and comparative data // Quality of Life Research. 1994. No. 3. Pp. 395–401.
- Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency // American Psychologist. 1982. Vol. 37. No. 2. Pp. 122–147.
- Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change // Psychological Review. 1977. Vol. 84. No. 2. Pp. 191–215.
- Bradburn N.M. The structure of psychological well-being. Chicago: Aldine, 1969.
- Broad J.D., Luthans F. Positive resources for psychiatry in the fourth industrial revolution: building patient and family focused psychological capital (PsyCap) // International Review of Psychiatry. 2020. Vol. 32. No. 7–8. Pp. 542–554. <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1796600>
- Cartwright S., Cooper C.L. Towards organizational health: stress, positive organizational behavior, and employee well-being // Bridging occupational, organizational and public health / ed. by S. Cartwright, C.L. Cooper. Amsterdam: Springer, 2014. Pp. 29–42.
- Carver C.S., Scheier M.F. Dispositional optimism // Trends in Cognitive Sciences. 2014. Vol. 18. No. 6. Pp. 293–299.
- Cherniss C. Emotional intelligence (EI): what it is and why it matters. New Orleans: Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations, 2000.
- Culbertson S.S., Fullagar C.J., Mills M.J. Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being // Journal of Occupational Health Psychology. 2010. Vol. 15. No. 4. Pp. 421–433. <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Diener E. Subjective well-being // Psychological Bulletin. 1984. Vol. 95. No. 3. Pp. 542–575.
- Diener E.D., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S. The satisfaction with life scale // Journal of Personality Assessment. 1985. No. 49 (1). Pp. 71–75.
- Dutta S., Khatri P. Servant leadership and positive organizational behaviour: the road ahead to reduce employee's turnover intentions // On the Horizon. 2017. Vol. 25. No. 1. Pp. 60–82.
- Goleman D. Emotional intelligence. New York: Bantam Books Inc., 1995.
- Gooty J., Gavin M., Johnson P., Frazier L., Snow D. In the eyes of the beholder: transformational leadership, positive psychological capital and performance // Journal of Leadership & Organizational Studies. 2009. Vol. 15. No. 4. Pp. 353–357. <https://doi.org/10.1177/154805180933>
- Homburg C., Müller M., Klarmann M. When should the customer really be king? On the optimum level of salesperson customer orientation in sales encounters // Journal of Marketing. 2011. Vol. 75. No. 2. Pp. 55–74. <https://doi.org/10.1509/jm.75.2.55>
- Jerusalem M., Schwarzer R. Selbstwirksamkeit // Self-Efficacy: Thought Control of Action / ed. by R. Schwarzer. Berlin: Freie Universität Berlin, Institut für Psychologie, 1986. Pp. 15–28.

- Lussier B., Hartmann N.N.* Salesperson's positive organizational behavior capacities and their influence on customer relationship outcomes: an abstract // *Marketing at the Confluence between Entertainment and Analytics* / ed. by P. Rossi. Amsterdam: Springer, 2017. Pp. 801–802.
- Luthans F.* Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths // *Academy of Management Perspectives*. 2002. Vol. 16. No. 1. Pp. 57–72. [https://doi.org/ 10.5465/ame.2002.6640181](https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181)
- Luthans F., Avolio B.J., Avey J.B., Norman S.M.* Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction // *Personnel Psychology*. 2007. Vol. 60. No. 3. Pp. 541–572. [https://doi.org/ 10.1111/j.1744-6570.2007.00083](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083)
- Luthans F., Youssef C., Avolio B.* *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press, 2007.
- Luthans F., Youssef C.M.* Emerging positive organizational behavior // *Journal of Management*. 2007. Vol. 33. No. 3. Pp. 321–349. [https://doi.org/ 10.1177/0149206307300814](https://doi.org/10.1177/0149206307300814)
- Lyubomirsky S., Lepper H.S.* A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation // *Social Indicators Research*. 1999. Vol. 46. No. 2. Pp. 137–155.
- Martin-Krumm C., Delas Y., Lafrenière M.A., Fenouillet F., Lopez S.J.* The structure of the state hope scale // *The Journal of Positive Psychology*. 2015. Vol. 10. No. 3. Pp. 272–281. [https://doi.org/ 10.1080/17439760.2014.936964](https://doi.org/10.1080/17439760.2014.936964)
- Mayer J.D., Salovey P., Caruso D.R.* *MSCEIT – Mayer – Salovey – Caruso Emotional Intelligence Test*. Toronto: Multi-Health Systems, 2002.
- Palmer B., Gignac G., Bates T., Stough C.* Examining the structure of the trait meta-mood scale // *Australian Journal of Psychology*. 2003. Vol. 55. No. 3. Pp. 154–158.
- Pekaar K.A., Bakker A.B., van der Linden D., Born M.P.* Self-and other-focused emotional intelligence: development and validation of the Rotterdam Emotional Intelligence Scale (REIS) // *Personality and Individual Differences*. 2018. Vol. 120. No. 1. Pp. 222–233. [https://doi.org/ 10.1016/j.paid.2017.08.045](https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.045)
- Salovey P., Mayer J.D.* Emotional intelligence // *Imagination, Cognition and Personality*. 1990. Vol. 9. No. 3. Pp. 185–11.
- Salovey P., Mayer J.D., Caruso D., Lopes P.N.* Measuring emotional intelligence as a set of abilities with the Mayer – Salovey – Caruso Emotional Intelligence Test // *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures* / ed. by S.J. Lopez, C.R. Snyder. New York: Taylor and Francis Group, 2003. Pp. 251–265.
- Scheier M.F., Carver C.S.* Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies // *Health Psychology*. 1985. Vol. 4. No. 3. Pp. 219–247.
- Schwarzer R., Jerusalem M.* Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes // *Self-Efficacy: Thought Control of Action* / ed. by R. Schwarzer. Washington: Hemisphere, 1992. Pp. 195–213.
- Schweizer K., Koch W.* The assessment of components of optimism by POSO-E // *Personality and Individual Differences*. 2001. Vol. 31. No. 1. Pp. 563–574.
- Seligman M.E.* Optimism, pessimism, and mortality // *Mayo Clinic Proceedings*. 2000. Vol. 75. No. 2. Pp. 133–134.
- Sherer M., Maddux J.E., Mercadante B., Prentice-Dunn S., Jacobs B., Rogers R.W.* The self-efficacy scale: construction and validation // *Psychological Reports*. 1982. Vol. 51. No. 2. Pp. 663–671.
- Shults C.* Making the case for a positive approach to improving organizational performance in higher education institutions: the community college abundance model // *Community College Review*. 2008. Vol. 36. No. 2. Pp. 133–159. <https://doi.org/10.1177/0091552108324656>
- Snyder C.R.* Conceptualizing, measuring, and nurturing hope // *Journal of Counseling & Development*. 1995. Vol. 73. No. 3. Pp. 355–360.
- Snyder C.R., Harris C., Anderson J.R., Holleran S.A., Irving L.M., Sigmon S.T., Harney P.* The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991. Vol. 60. No. 4. Pp. 570–585. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.60.4.570>

Snyder C.R., Sympson S.C., Ybasco F.C., Borders T.F., Babyak M.A., Higgins R.L. Development and validation of the State Hope Scale // Journal of Personality and Social Psychology. 1996. Vol. 70. No. 2. Pp. 321–335.

Stotland E. The psychology of hope. San Fransisco: Jossey-Bass, 1996.

Wong C.S., Law K.S. Development of an emotional intelligence instrument and an investigation of its relationship with leader and follower performance and attitudes // The Leadership Quarterly. 2002. No. 13. Pp. 1–32. <https://doi.org/10.1037/t07398-000>

История статьи:

Поступила в редакцию 31 марта 2023 г.

Принята к печати 10 мая 2023 г.

Для цитирования:

Штроо В.А., Дайнеко В.В. Конструирование опросника «Позитивное организационное поведение»: результаты предварительной валидизации // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2023. Т. 20. № 2. С. 374–398. <http://doi.org/10.22363/2313-1683-2023-20-2-374-398>

Вклад авторов:

В.А. Штроо – концепция и дизайн исследования, редактирование текста. В.В. Дайнеко – сбор и обработка материалов, написание и редактирование текста.

Заявление о конфликте интересов:

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Сведения об авторах:

Штроо Владимир Артурович, кандидат психологических наук, доцент, профессор департамента психологии, факультет социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва, Россия). ORCID: 0000-0002-3627-9950; eLIBRARY SPIN-код: 1193-1908. E-mail: vstroh@hse.ru

Дайнеко Василиса Владимировна, аспирант 3-го года обучения, Аспирантская школа по психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва, Россия). ORCID: 0000-0002-6279-8463; eLIBRARY SPIN-код: 9110-7476. E-mail: vdajneko@hse.ru

ПРИЛОЖЕНИЕ

Окончательная версия опросника «Позитивное организационное поведение»

Инструкция. Вам предлагается пройти опрос, состоящий из нескольких частей. Ниже представлен список утверждений. Пожалуйста, оцените их в соответствии со шкалой от 1 до 5, где 1 – «Совершенно согласен», а 5 – «Полностью не согласен». Время прохождения около 6 минут. Спасибо!

1. Мне удастся контролировать свои и влиять на чужие эмоции в конфликтных ситуациях.
2. В своей работе я стараюсь ставить перед собой такие цели, которые требуют дополнительных усилий.
3. Уверен, компания, в которой я работаю, преуспеев в будущем.
4. Я стремлюсь искать различные пути для упрочения моего места в организации.

5. Если в работе у меня что-то не получается с первого раза, я найду возможность приобрести необходимые для этого знания или умения.
6. Когда я что-либо планирую, я всегда уверен(а), что могу выполнить данную работу.
7. Большая часть поручаемой мне работы служит повышению моего профессионального потенциала.
8. Мне нравится, как строится моя карьера в компании.
9. Мой персональный вклад в общую работу поможет преодолеть компании кризисные времена.
10. Я понимаю настроение своих коллег и стараюсь приободрить в трудной ситуации.
11. На мой взгляд, в компании необъективно оценивают мою работу.
12. Я могу эмоционально настроиться на решение сложных задач несмотря на препятствия.
13. Не готов работать сверхурочно, даже если рабочие задачи не выполнены.
14. Считаю выполняемую мной работу достойной имеющихся у меня возможностей.
15. После знакомства с коллегами я обычно настроен на сотрудничество с ними.
16. Работа, которую я выполняю, чаще всего не приносит мне радости.
17. Я готов прилагать дополнительные усилия для достижения целей нашей организации.
18. У меня нет желания находить способы улучшения качества своей работы, поскольку моя организация все равно это не оценит.
19. Шансы на успех моей организации в будущем невелики.
20. Большую часть своей работы мне не удастся выполнить на должном уровне.
21. Я легко замечаю, когда у коллег изменяется настроение

Примечание. Если данная версия опросника «Позитивное организационное поведение» используется в исследовательских целях либо подвергается адаптации и изменениям, то необходимо получить разрешение у авторов, написав на почты: dstroh@hse.ru, vdajneko@hse.ru

DOI: 10.22363/2313-1683-2023-20-2-374-398

EDN: WTPCOM

UDC 316.454.3

Research article

Designing the Positive Organizational Behavior Questionnaire: Prevalidation Results

Wladimir A. Stroh , Vasilisa V. Dayneko  

National Research University Higher School of Economics,
20 Myasnitskaya St, Moscow, 101000, Russian Federation

 vdajneko@hse.ru

Abstract. The purpose of the study was to design an original questionnaire for diagnosing positive organizational behavior (POB) of employees and further test its psychometric indicators of validity and reliability. The author of the concept of POB F. Luthans did not offer any diagnostic tool for assessing it; therefore, the authors decided to create own question-

naire. A theoretical analysis of the concept and existing scales for diagnosing the five components of POB (self-efficacy, hope, optimism, subjective well-being and emotional intelligence) was conducted. The empirical study was in the form of an online survey. The sample consisted of 172 respondents, aged 22 to 60, who worked in various fields of activity. The psychometric indicators of the POB questionnaire were assessed, including the reliability and consistency of the items, the correspondence of the theoretical conceptualization to the factorial structure of the questionnaire. The construct validity of the questionnaire was tested using The Satisfaction With Life Scale by E. Diener et al. (adapted by D. Leontiev and E. Osin) and The Life Orientation Test by M. Scheier et al. (adapted by T. Gordeeva, O. Sychev and E. Osin). As a result of the confirmatory factor analysis, a five-factor structure of the questionnaire was formed, which corresponded to the ideas about the five-component structure of POB in F. Luthans' theoretical concept. The reliability was assessed by analyzing the values of Cronbach's alpha. The results showed sufficient reliability and consistency of the items of the questionnaire (the value of Cronbach's alpha of the total scale of POB was 0.890). The assessment of construct validity confirmed the presence of significant relationships between the individual subscales of the POB questionnaire and the scales of satisfaction with life and life orientation, which indicated the substantive similarity of the scales. The study showed that the created measuring tool had sufficient validity and reliability and could be used for further research purposes.

Key words: positive psychology, positive organizational behavior, self-efficacy, hope, optimism, subjective well-being, emotional intelligence

Acknowledgements and Funding. The publication was prepared within the framework of the Academic Fund Program at the HSE University in 2022 (grant No. 22-00-014).

References

- Abbe, A., Tkach, C., & Lyubomirsky, S. (2003). The art of living by dispositionally happy people. *Journal of Happiness Studies*, (4), 385–404.
- Andrews, F.M., & Crandall, R. (1976). The validity of measures of self-reported well-being. *Social Indicators Research*, (3), 1–19.
- Badoux, A., & Mendelsohn, G.A. (1994). Subjective well-being in French and American samples: Scale development and comparative data. *Quality of Life Research*, (3), 395–401.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147.
- Boyarinceva, A.V. (1995). *Motivational and cognitive characteristics of the personality of a young entrepreneur*. Ph.D. in Psychology Thesis. Moscow. (In Russ.)
- Boyarinceva, A.V. (2003). Self-efficacy test. In L.M. Mitina (Ed.), *Psychology of Development of a Competitive Personality* (pp. 217–219). Moscow: MPSI Publ. (In Russ.)
- Bradburn, N.M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Broad, J.D., & Luthans, F. (2020). Positive resources for psychiatry in the fourth industrial revolution: Building patient and family focused psychological capital (PsyCap). *International Review of Psychiatry*, 32(7–8), 542–554. <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1796600>
- Cartwright, S., & Cooper, C.L. (2014). Towards organizational health: Stress, positive organizational behavior, and employee well-being. In S. Cartwright, C.L. Cooper (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 29–42). Amsterdam: Springer. http://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_3
- Carver, C.S., & Scheier, M.F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293–299.

- Cherniss, C. (2000). *Emotional intelligence (EI): What it is and why it matters*. New Orleans: Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations.
- Culbertson, S.S., Fullagar, C.J., & Mills, M.J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421–433. <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Dayneko, V.V. (2022). Positive organizational doctrine: Positive organizational behavior by F. Luthans and positive organizational scholarship by K. Cameron. *Organizational Psychology*, 12(1), 175–200. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-1-175-200>
- Dayneko, V.V., & Stroh, W.A. (2022). Positive psychological capital: Concept and measurement. *Mir Psikhologii*, (1), 4–14. (In Russ.) https://doi.org/10.51944/20738528_2022_1_4
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E.D., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Dutta, S., & Khatri, P. (2017). Servant leadership and positive organizational behaviour: The road ahead to reduce employees' turnover intentions. *On the Horizon*, 25(1), 60–82.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books, Inc.
- Goleman, D. (2013). *Emotional intelligence: Why it may matter more than IQ*. Moscow: Mann, Ivanov & Ferber Publ. (In Russ.)
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P.D., Frazier, M.L., & Snow, D.B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353–367. <https://doi.org/10.1177/154805180933>
- Gordeeva, T.O., Sychev, O.A., & Osin, E.N. (2010). Development of a Russian-language version of the Life Orientation Test (LOT). *Psikhologicheskaya Diagnostika*, (2), 36–64. (In Russ.)
- Homburg, C., Müller, M., & Klarmann, M. (2011). When should the customer really be king? On the optimum level of salesperson customer orientation in sales encounters. *Journal of Marketing*, 75(2), 55–74. <https://doi.org/10.1509/jm.75.2.55>
- Ivanova, T.Yu., Leontiev, D.A., Osin, E.N., Rasskazova, E.I., & Kosheleva, N.V. (2018). Contemporary issues in the research of personality resources at work. *Organizational Psychology*, 8(1), 85–121. (In Russ.)
- Jerusalem M., & Schwarzer R. (1986). Selbstwirksamkeit. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-Efficacy: Thought Control of Action* (pp. 15–28). Berlin: Freie Universität Berlin, Institut für Psychologie.
- Kochetova, Y.A., & Klimakova, M.V. (2019). Methods for diagnosing emotional intelligence. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 8(4), 106–114. (In Russ.) <https://doi.org/10.17759/jmfp.2019080411>
- Lussier, B., & Hartmann, N.N. (2017). Salesperson's positive organizational behavior capacities and their influence on customer relationship outcomes: An abstract. In P. Rossi (Ed.), *Marketing at the Confluence between Entertainment and Analytics: Proceedings of the 2016 Academy of Marketing Science (AMS) World Marketing Congress* (pp. 801–802). Amsterdam: Springer.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083>
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.

- Lyubomirsky, S., & Lepper, H.S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, (46), 137–155.
- Lysusin, D.V. (2006). New technique for measuring emotional intelligence: EmIn Questionnaire. *Psikhologicheskaya Diagnostika*, (4), 3–22. (In Russ.)
- Lysusin, D.V., & Ushakov, D.V. (Eds.) (2009). *Social and emotional intelligence: From processes to measurements*. Moscow: Institute of Psychology of RAS. (In Russ.)
- Martin-Krumm, C., Delas, Y., Lafrenière, M.A., Fenouillet, F., & Lopez, S.J. (2015). The structure of the state hope scale. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 272–281. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.936964>
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D. (2002). D.R. *MSCEIT – Mayer – Salovey – Caruso Emotional Intelligence Test*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Muzdybaev, K. (1999a). Phenomenology of the hope (first paper). *Psihologicheskii Zhurnal*, (3), 18–27. (In Russ.)
- Muzdybaev, K. (1999b). Phenomenology of the hope (second paper). *Psihologicheskii Zhurnal*, (4), 26–35. (In Russ.)
- Osin, E.N., & Leontiev, D.A. (2008). Approbation of the Russian-language versions of two scales for the express assessment of subjective well-being. *Proceedings of the 3rd All-Russian Sociological Congress*. Moscow: Institute of Sociology of RAS. (In Russ.)
- Palmer, B., Gignac, G., Bates, T., & Stough, C. (2003). Examining the structure of the trait meta-mood scale. *Australian Journal of Psychology*, 55(3), 154–158.
- Pekaar, K.A., Bakker, A.B., van der Linden, D., & Born, M.P. (2018). Self-and other-focused emotional intelligence: Development and validation of the Rotterdam Emotional Intelligence Scale (REIS). *Personality and Individual Differences*, (120), 222–233. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.045>
- Rasskazova, E.I., & Lebedeva, A.A. (2020). Screening Scale of Positive and Negative Experience (SPANEX): Validation of the Russian version. *Psychology. Journal of Higher School of Economics*, 17(2), 250–263. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2020-2-250-263>
- Salovey, P., & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Salovey, P., Mayer, J.D., Caruso, D., & Lopes, P.N. (2003). Measuring emotional intelligence as a set of abilities with the Mayer – Salovey – Caruso Emotional Intelligence Test. In S.J. Lopez, C.R. Snyder (Eds.), *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures* (pp. 251–265). New York: Taylor and Francis Group.
- Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-Efficacy: Thought Control of Action* (pp. 195–213). Washington: Hemisphere.
- Schwarzer, R., Erusalem, M., & Romek, V. (1996). Russian version of General Self-Efficacy Scale by R. Schwarzer and M. Yerusalem. *Inostrannaya Psikhologiya*, (7), 71–76. (In Russ.)
- Schweizer, K., & Koch, W. (2001). The assessment of components of optimism by POSO-E. *Personality and Individual Differences*, 31(4), 563–574.
- Seligman, M.E. (2000). Optimism, pessimism, and mortality. *Mayo Clinic Proceedings*, 75(2), 133–134.
- Sergienko, E.A., & Vetrova, I.I. (2009). Emotional intelligence: Russian-language adaptation of The Mayer – Salovey – Caruso Emotional Intelligence Test, Version 2.0. *Psychological Studies*, 2(8), 10–21. (In Russ.) <https://doi.org/10.54359/ps.v2i8.951>
- Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663–671.
- Shults, C. (2008). Making the case for a positive approach to improving organizational performance in higher education institutions: The community college abundance model. *Community College Review*, 36(2), 133–159. <https://doi.org/10.1177/0091552108324656>

- Snyder, C.R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 355–360.
- Snyder, C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, L.M., Sigmon, S.T., & Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.60.4.570>
- Snyder, C.R., Simpson, S.C., Ybasco, F.C., Borders, T.F., Babyak, M.A., & Higgins, R.L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321–335.
- Sokolova, M.V. (1996). *Scale of Subjective Well-Being*. Yaroslavl: NPC “Psihodiagnostika” Publ. (In Russ.)
- Stotland, E. (1996). *The psychology of hope*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tsiring, D.A., & Evnina, K.Yu. (2013). Issues of optimism and pessimism diagnostics in the context of dispositional optimism theory. *Psychological Studies*, 6(31), 6. (In Russ.) <https://doi.org/10.54359/ps.v6i31.674>
- Wong, C.S., & Law, K.S. (2002). Development of an emotional intelligence instrument and an investigation of its relationship with leader and follower performance and attitudes. *Leadership Quarterly*, 13(1), 1–32. <https://doi.org/10.1037/t07398-000>
- Yelshansky, S.P., Anufriev, A.F., Kamaletdinova, Z.F., Saporin, O.E., & Semyonov, D.V. (2014). Psychometrical indicators of the Russian-language version of the C.R. Snyder’s Scale of Hope. *Modern Scientific Researches and Innovations*, (9–2), 92–98. (In Russ.)

Article history:

Received 31 March 2023

Revised 7 May 2023

Accepted 10 May 2023

For citation:

Stroh, W.A., & Dayneko, V.V. (2023). Designing the positive organizational behavior questionnaire: Prevalidation results. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 20(2), 374–398. (In Russ.) <http://doi.org/10.22363/2313-1683-2023-20-2-374-398>

Author’s contribution:

Wladimir A. Stroh – concept and design of the research, text editing. Vasilisa V. Dayneko – data collection, processing and analysis, text writing, text editing.

Conflicts of interest:

The authors declare that there is no conflict of interest.

Bio notes:

Wladimir A. Stroh, Ph.D. in Psychology, Associate Professor, Professor of the Department of Psychology, Faculty of Social Science, National Research University Higher School of Economics (Moscow, Russia). ORCID: 0000-0002-3627-9950; eLIBRARY SPIN-code: 1193-1908. E-mail: vstroh@hse.ru

Vasilisa V. Dayneko, 3rd Year PhD Student, Doctoral School of Psychology, National Research University Higher School of Economics (Moscow, Russia). ORCID: 0000-0002-6279-8463; eLIBRARY SPIN-code: 9110-7476. E-mail: vdajneko@hse.ru