

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

МИР ПСИХОЛОГИИ

Научно-методический журнал

№ 1 (108)

Январь — март



Москва
2022

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

DOI: 10.51944/20738528_2022_1_4

УДК 316.61

В. В. Дайнеко, В. А. Штроо

**Позитивный психологический капитал:
теоретические концепции и методы измерения¹**

V. V. Dayneko, W. A. Stroh

**Positive psychological capital:
concept and measurement²**

Статья посвящена анализу конструкта «позитивный психологический капитал» и способов его измерения. Согласно концепции Ф. Лютанса, позитивный психологический капитал включает в себя самоэффективность, оптимизм, надежду и жизнестойкость. Измерение позитивного психологического капитала осуществляется как на индивидуальном (опросник Ф. Лютанса, опросник Т. Лоренца, опросник А. Баккера в адаптации С. Маничева и В. Погребницкой, альтернативная проективная методика П. Хармса и Ф. Лютанса), так и на организационном уровне (методика Ф. Валумбы с коллегами).

Ключевые слова: позитивная психология, позитивный психологический капитал, концепция позитивного психологического капитала Ф. Лютанса, методы измерения позитивного психологического капитала, самоэффективность, оптимизм, надежда, жизнестойкость.

Введение

В истоке возникновения и последующей разработки концепции позитивного психологического капитала (*positive psychological capital, PsyCap*) лежали многочисленные исследования, в том числе М. Селлигмана и М. Чиксентмихайи [5; 24], развивавшиеся в русле позитивной психологии. Исследовательский фокус постепенно смещался

¹ Публикация подготовлена в ходе исследования (№ проекта 22-00-014) в рамках Программы «Научный фонд Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики” (НИУ ВШЭ)» в 2022 г.

² The publication was prepared during a study (project No. 22-00-014) with the support of the Program “Science Foundation of the National Research University Higher School of Economics (HSE University)” in 2022.

с выявления человеческих недостатков и борьбы с ними на изучение и развитие человеческих достоинств. Было обнаружено, что сильные стороны личности человека позволяют отдельным работникам и даже целым организациям гармонично функционировать и эффективно справляться с рабочими задачами. Развивая идеи позитивной психологии, Ф. Лютанс [10] выдвинул концепцию позитивного организационного поведения, которое складывалось из таких компонентов, как «самоэффективность», «надежда», «оптимизм», «субъективное благополучие» и «эмоциональный интеллект». Впоследствии, опираясь на данную концепцию, Ф. Лютанс совместно с коллегами [20] объединил четыре конструкта и стал рассматривать их (надежда, оптимизм, жизнестойкость и самоэффективность) как компоненты *позитивного психологического капитала*. Такая структура получила свое эмпирическое подтверждение, поскольку в совокупности эти четыре конструкта, образуя конструкт второго порядка, демонстрируют более сильную связь с удовлетворенностью и производительностью труда, чем каждый из этих компонентов по отдельности. Таким образом, позитивный психологический капитал, по их мнению, — это «положительное психологическое состояние человека, выражающееся в принятии на себя ответственности и приложении необходимых усилий для достижения успеха в решении сложных задач (самоэффективность); формировании положительной атрибуции успеха в настоящем и будущем (оптимизм); настойчивом поиске путей к достижению целей (надежда); способности поддерживать устойчивое развитие, несмотря на возникающие проблемы и невзгоды (жизнестойкость)» [20. Р. 388].

Компоненты позитивного психологического капитала

Компоненты позитивного психологического капитала характеризуются измеримостью, дополняемостью, возможностью развития и способностью влиять на повышение производительности сотрудника. В отличие от экономического капитала, развитие позитивного психологического капитала не требует значительных материальных затрат, так как надежда, самоэффективность, оптимизм и жизнестойкость являются состояниями (а не фиксированными личностными чертами) и могут быть развиты на основе рекомендаций по их совершенствованию [12].

Было выявлено, что позитивный психологический капитал предсказывает производительность сотрудников и их удовлетворенность работой лучше, чем любые другие конструкты [20]. По мнению Ф. Лютанса, позитивный психологический капитал имеет сходство с экономическим капиталом в том, что вложенные ресурсы используются для реализации благоприятного исхода событий в будущем. Однако он подчеркивает, что концепция позитивного психологического капитала имеет более широкое содержание, чем человеческий

капитал (характеризуется наличием знаний, навыков) и социальный капитал (характеризуется знанием социального мира). *Позитивный психологический капитал* сочетает в себе некоторые компоненты и человеческого, и социального капитала, тем самым позволяя человеку «развивать свое наличное “Я” и свое возможное “Я”» [20. Р. 389].

Компонент *«самоэффективность»* заимствуется из теории А. Бандуры [4] и определяется как уверенность человека в своей способности мобилизовать когнитивные ресурсы и мотивацию, необходимые для выполнения определенного плана действий в заданной ситуации. Была подтверждена взаимосвязь между самоэффективностью и удовлетворенностью работой, а также организационной приверженностью [11; 26].

«Надежда» как компонент позитивного психологического капитала опирается на работы К. Р. Снайдера с коллегами [25] и определяется как мотивационное состояние, основанное на взаимодействии трех факторов: целей, действий и путей достижения целей. Люди, обладающие высоким уровнем надежды, обладают столь же высоким уровнем мотивации и способны благодаря этому разрабатывать способы достижения целей. Надежда является тем ресурсом, который дает человеку возможность генерировать альтернативные пути к достижению своих целей, если первоначальные пути были неудачными. Исследования положительного влияния надежды на деятельность человека широко известны в клинической, педагогической и спортивной психологии [11]. Исследования показали, что высокий уровень надежды у лидеров организаций оказывает значительное положительное влияние на финансовые показатели бизнес-подразделений, удовлетворенность сотрудников работой и их приверженность компании.

«Оптимизм» активно изучается в позитивной психологии. М. Селигман [23] придерживается атрибутивного стиля в определении оптимизма. Данный стиль характеризуется тем, что положительные события приписываются внутренним причинам (постоянным личностным качествам человека), отрицательные события — внешним, временным, зависящим от ситуации причинам. Оптимистический стиль позволяет людям повышать уровень самооценки, оценивая происходящие события в соответствии с ним. Оптимистическая позиция позволяет в том числе дистанцироваться от неблагоприятных аспектов жизни, ограждая человека от депрессии, чувства вины, самобичевания и отчаяния. В отличие от надежды, оптимизм применялся не только в клинической, но и в организационной психологии [11].

«Жизнестойкость» была заимствована из клинической психологии А. Мاستен [14]. Жизнестойкость — это способность восстанавливаться после невзгод, неопределенности, неудач, а также позитивных, но кажущихся подавляющими интересов человека изменений. Исследования, проведенные организационными пси-

хологами, показывают, что люди, обладающие высоким уровнем жизнестойкости, могут процветать и успешно развивать карьеру в рамках компании, несмотря на неудачи и трудности. После преодоления трудностей люди с высоким уровнем жизнестойкости не только эффективно восстанавливаются, но и повышают свою производительность. Жизнестойкость, в свою очередь, состоит из трех компонентов: принятия реальности; твердости убеждений, подкрепляемой устоявшимися ценностями, что жизнь значима и имеет смысл; способности адаптироваться к значительно изменяющимся условиям жизни [11].

Все компоненты позитивного психологического капитала имеют общие черты: в каждом из них наблюдаются элемент контроля и стремление к достижению цели. Эти компоненты задают общую позицию позитивной оценки ситуации. Например, оптимистичные люди, как правило, считают свои шансы на успех высокими. Быть уверенным человеком (то есть иметь высокую самоэффективность) означает тем самым и быть готовым выбирать сложные цели, и быть мотивированным для их достижения. Надежда будет способствовать генерированию и поиску нескольких различных путей в достижении поставленных целей, жизнестойкость позволит восстановиться после неудач, когда некоторые цели по различным причинам не будут достигнуты [13].

Вместе с тем Ф. Лютанс и К. Юссеф-Морган [13] отмечают и некоторые различия в четырех описанных компонентах позитивного психологического капитала. Например, надежда, самоэффективность, оптимизм предшествуют совершенным действиям и событиям, тогда как жизнестойкость проявляется значительно позднее, после того как произошло позитивное или негативное событие. В то же время надежда и самоэффективность характеризуются внутренним фокусом направленности. Эти компоненты связаны с тем, как человек воспринимает свои личные качества и может направлять их ресурсы для достижения поставленных целей. А вот оптимизм и жизнестойкость отличаются внешним фокусом направленности, поскольку данные компоненты преимущественно имеют социальные истоки своего происхождения, ресурсы которых впоследствии используются человеком в различных ситуациях.

Способы измерения позитивного психологического капитала

Уровень позитивного психологического капитала измеряют как на индивидуальном, так и на групповом уровне функционирования. Наиболее широко используемым инструментом измерения позитивного психологического капитала на индивидуальном уровне является опросник «Психологический капитал» (*Psychological Capital Questionnaire, PCQ-24*) Ф. Лютанса с коллегами [19], состоящий из 24 утверждений (по шесть утверждений в

каждой шкале), каждое из которых оценивается по семибалльной шкале Р. Ликерта. На общей выборке коэффициент альфа Кронбаха составил 0,98, по отдельным подшкалам значение коэффициента также превысило 0,90.

Опросник позитивного психологического капитала Ф. Лютанса признан стандартной шкалой измерения. Он был разработан как шкала, состоящая из модифицированных элементов ранее опубликованных шкал: «Надежды» (*State Hope Scale*) [6], «Оптимизма» (*Life Orientation Test*) [21], «Жизнестойкости» (*Resilience Scale*) [27] и «Самоеффективности» (*Role Breadth Self-Efficacy Scale*) [18]. Несмотря на одобрение в научной литературе данного опросника, остаются возможности для его улучшения, особенно для повышения ретестовой надежности, а также конвергентной и дискриминантной валидности.

Однако данный опросник имеет ограничение, поскольку он применяется только для исследования позитивного психологического капитала в организационном контексте. Кроме того, опросник включает утверждения, которые трудно использовать в небольших организациях (например, «Я чувствую себя уверенно, участвуя в дискуссиях о стратегии компании») или за пределами организационной среды. Еще одним препятствием для широкого использования опросника может быть то, что метод лицензирован авторами. Отсюда следует, что исследователям необходимо соответствовать нескольким критериям, чтобы получить специальное разрешение, прежде чем они будут его использовать, а практикам, которые хотят применять его для консультирования, обучения или любых подобных функций, нужно платить за использование методики, что может ограничить применение данного опросника. Несмотря на то что авторы предоставляют переводы данного опросника почти на 30 языках, психометрическая оценка некоторых из этих переводов отсутствует. При проверке переводных версий неоднократно обнаруживались факторные структуры, не соответствующие исходной четырехфакторной структуре. С учетом всего вышесказанного необходима осторожность при интерпретации результатов. Важно учитывать, кроется ли причина расхождений в плохой адаптации или в психометрических недостатках самого переведенного опросника.

Впоследствии опросник Ф. Лютанса с коллегами анализировался другими учеными с целью его применения в более широком контексте. Так, Т. Лоренц и его соавторы [15] предложили Объединенный опросник измерения позитивного психологического капитала (*Compound-psychological-capital-scale, CPC-12*), состоящий из 12 пунктов, оцениваемых по шестибалльной шкале Р. Ликерта. Результаты исследования показывают, что 12-пунктовый опросник можно применять во многих сферах, например в спорте и образовании, в отличие от 24-пунктового опросника Ф. Лютанса. Методика, состоящая из 12 пунктов, также является альтернативой в исследо-

ваниях, связанных с областями, где формулировки высказываний в 24-пунктовом опроснике могут быть неподходящими [15]. В дальнейших исследованиях на чешской (Чехия) выборке респондентов были получены следующие данные: по общей выборке коэффициент альфа Кронбаха составил 0,90, значение альфа Кронбаха для отдельных шкал таково: для «Самоэффективности» — 0,81, «Надежды» — 0,73, «Жизнестойкости» — 0,43 и «Оптимизма» — 0,89 [16]. Как следует из полученных результатов, шкала жизнестойкости имеет низкую внутреннюю согласованность, кроме того, ее части не коррелировали с остальными шкалами. В качестве объяснения были выдвинуты предположения о неправильном переводе пунктов шкалы жизнестойкости с английского на чешский язык, а также о том, что шкалы самооффективности и жизнестойкости могут составлять по сути одну шкалу.

Шкала Объединенного опросника позитивного психологического капитала состоит из 12 пунктов, выбранных из пяти существующих шкал: «Надежда» (*State Hope Scale*) [6], пересмотренной шкалы «Оптимизм» (*German short version of the Life Orientation Test, and Affektive Valenz der Zukunftsorientierung*) [7], «Жизнестойкость» (*German short version of the Resilience Scale*) [8], «Общая самооффективность» (*German General Self Efficacy Scale*) и «Профессиональная самооффективность» (*German short version of the Occupational Self-efficacy Scale*) [22]. Данный опросник включает в себя три пункта в шкале «Самоэффективность», четыре пункта в шкале «Надежда», три пункта в шкале «Жизнестойкость» и два пункта в шкале «Оптимизм».

Альтернативная методика была разработана П. Хармсом совместно с Ф. Лютансом, она представляет собой полупроективный опросник имплицитного позитивного психологического капитала (*Semi-projective Implicit Psychological Capital Questionnaire*) [9], который оценивает уровень позитивного психологического капитала на основе оценки персонажей в трех вымышленных историях. В рамках исследования было выявлено, что самооценка позитивного психологического капитала является важным предиктором широкого спектра организационных результатов на индивидуальном уровне, таких как показатели эффективности, взаимоотношения с коллегами, удовлетворенность трудом, организационная приверженность, гражданское и девиантное поведение [17].

Респондентам предлагается три варианта ситуаций (позитивная — «У кого-то есть новая работа», негативная — «Кто-то совершает ошибку на работе» и двусмысленная — «Кто-то разговаривает со своим руководителем»). Далее респонденту нужно придумать три истории в соответствии с заданными темами. Таким образом создается разнообразие ситуационных контекстов. Особенное значение имеет интерпретация двусмысленного контекста истории, в котором респондент может в наибольшей степени проявить непредвзятое личное мнение. Данная методика имеет сходство с другими проек-

тивными методиками, такими как «Тест Роршаха», в которой респондент также может проявить свое личное мнение о рисунке.

Однако авторы методики проективной оценки позитивного психологического капитала отмечают, что она представляет сложность в интерпретации полученных результатов [9]. Респондентам не требуется записывать придуманные истории, необходимо только представить ситуацию и ее героя. Далее предлагается оценить восемь утверждений по каждой истории в соответствии с семибалльной шкалой Р. Ликерта. Шкала «Самоэффективность» оценивается восьмым пунктом опросника, шкала «Надежда» — вторым пунктом опросника, шкала «Жизнестойкость» — седьмым пунктом опросника, шкала «Оптимизм» — третьим пунктом опросника. Остальные четыре пункта методики, включенные в каждый из трех блоков утверждений для соответствующей истории, являются дополнительными, используемыми для того, чтобы скрыть цель методики. Таким образом, респонденту предлагается три блока утверждений для оценки по шкале Р. Ликерта для трех вымышленных историй.

В русскоязычной научной литературе представлена апробация опросника «Психологический капитал» А. Баккера, выполненная С. Маничевым и В. Погребницкой [1]. Однако следует отметить, что данная методика опирается на модель взаимодействия работника с ситуацией (*Job Demands-Resources Model*) А. Баккера и Е. Демероути [3], а не на теоретическую концепцию Ф. Лютанса. Данная модель описывает разные варианты поведения сотрудника в организации в зависимости от наличия ресурсов и требований работы, таких как физические, психологические, социальные или организационные аспекты работы, нуждающихся в постоянных физических и/или психологических (когнитивных и эмоциональных) усилиях и навыках. Следовательно, требования к работе связаны с определенными физиологическими и/или психологическими затратами [3].

Примерами, в которых проявляются данные требования, могут выступать эмоциональная нестабильность клиента, эмоциональное давление со стороны руководства, неблагоприятная физическая среда работы. Хотя требования к работе не обязательно негативны, они могут превращаться в профессиональные стрессоры, когда их выполнение предполагает большие усилия, от которых сотрудник не может восстановиться полноценно. Ресурсы могут быть как внешними (организационными), так и внутренними (личностными), необходимыми для совладания с трудными рабочими ситуациями.

Опросник состоит из 18 утверждений, составляющих четыре подшкалы: «Самоэффективность», «Оптимистичность», «Самооценка» и «Жизнестойкость». Шкалы «Самоэффективность» и «Оптимистичность» аналогичны шкалам позитивного психологического капитала Ф. Лютанса «Самоэффективность» и «Оптимизм» соответственно. Шкала «Самооценка» отражает оценку работником своей профессиональной деятельности по сравнению с другими сотрудниками органи-

зации. Шкала «Жизнестойкость» характеризует восприятие и позитивную оценку сотрудником трудных рабочих ситуаций, повышающие впоследствии его производственную активность.

Первоначально С. Маничев и В. Погребницкая [1] предложили вариант опросника, состоящий из 18 утверждений. Однако шкалы «Жизнестойкость» и «Самооценка» показали низкие значения надежности, поэтому авторы исключили два пункта опросника, соответствующие этим шкалам. Финальный вариант опросника состоит из 16 утверждений. Респондентам предлагается оценить утверждения в зависимости от шкалы по четырех- или пятибалльной шкале Р. Ликерта. По общей выборке коэффициент альфа Кронбаха составил 0,82. Результаты проведенного исследования подтверждают достаточно высокую внутреннюю согласованность между отдельными подшкалами.

Вышеописанные методы измерения оценивают величину позитивного психологического капитала на индивидуальном уровне функционирования. Однако рассматриваются возможности измерения величины позитивного психологического капитала на организационном уровне [2]. Опросник, предложенный Ф. Валумбой с коллегами, состоит из восьми пунктов и четырех подшкал («Оптимизм», «Надежда», «Жизнестойкость», «Самоеффективность»). Членам группы предлагается ответить на пункты опросника в соответствии с пятибалльной шкалой оценивания. По общей выборке коэффициент альфа Кронбаха составил 0,79. Примеры предлагаемых утверждений: «Члены этой группы уверенно участвуют в обсуждениях стратегии для группы» (самоеффективность); «Члены группы думают о способах достижения целей» (надежда); «Члены группы с оптимизмом смотрят на то, что с ними произойдет в будущем в отношении работы» (оптимизм); «Члены группы обычно спокойно воспринимают стрессовые ситуации на работе» (жизнестойкость).

В рамках исследования, проводимого с использованием оценки позитивного психологического капитала на организационном уровне, было обнаружено, что как позитивный психологический капитал, так и доверие на уровне группы не только связаны с гражданским поведением и эффективностью работы группы, но и опосредуют взаимосвязь между лидерством и этими двумя результатами группы. Это исследование предполагает, что успешное командное лидерство может повысить уровень позитивного психологического капитала и уровень доверия членов группы друг к другу, что, в свою очередь, влияет на их гражданское поведение и производительность [2].

Таким образом, сегодня на русскоязычной выборке была апробирована только одна методика измерения позитивного психологического капитала [1]. Остальные упомянутые методики исследования позитивного психологического капитала были апробированы в других странах. Опросник Т. Лоренца, созданный на основе опрос-

ника Ф. Лютанса, по мнению его автора, имеет более широкий спектр применения, в отличие от опросника Ф. Лютанса, который применяется только в организационной сфере. Проективная методика измерения позитивного психологического капитала также имеет свои ограничения, прежде всего связанные с интерпретацией результатов исследования.

Заключение

В данной статье мы рассмотрели концепцию позитивного психологического капитала, его структурные компоненты и способы измерения на индивидуальном и групповом уровне. Сегодня исследование позитивного психологического капитала занимает важное место в изучении благополучия сотрудника в организации. Уже была подтверждена взаимосвязь позитивного психологического капитала с производительностью сотрудников, удовлетворенностью работой, их гражданским поведением [17]. Существует множество инструментов измерения позитивного психологического капитала преимущественно на индивидуальном уровне. Однако все чаще стали появляться исследования, где используется измерение позитивного психологического капитала на организационном уровне.

Пригодным для использования на русскоязычной выборке сегодня можно считать только адаптированный опросник А. Баккера [1]. Остальные методики, упомянутые в статье, были адаптированы преимущественно в других странах. Если рассматривать перспективы осуществления комплексного изучения связей позитивного психологического капитала с другими индивидуальными и организационными переменными, следует признать целесообразным проведение полноценной адаптации для русскоязычной выборки методик, измеряющих как индивидуальный, так и коллективный психологический капитал.

The article is devoted to the analysis of the construct “positive psychological capital” and ways to measure it. According to the concept of F. Luthans, positive psychological capital includes self-efficacy, optimism, hope and resilience. The measurement of positive psychological capital is carried out as on an individual basis (“Semi-projective Implicit Psychological Capital Questionnaire” by P. Harms and F. Luthans), and at the organizational level (“Collective psychological capital” by F. Walumbwa with colleagues).

Keywords: positive psychology, positive psychological capital, the concept of positive psychological capital F. Luthans, methods for measuring positive psychological capital, self-efficacy, optimism, hope, sustainability.

Литература

1. Маничев, С. А. Опросник «Психологический капитал» А. Беккера: адаптация на русскоязычной выборке / С. А. Маничев, В. Е. Погребницкая // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. — 2018. — Вып. 8. — С. 489–500.

Manichev, S. A. Oprosnik «Psixologicheskij kapital» A. Bekkera: adaptaciya na russkoyazy`chnoj vy`borke / S. A. Manichev, V. E. Pogrebiczkaya // Aktual'ny'e problemy` psixologii truda, inzhenernoj psixologii i e`rgonomiki. — 2018. — Vy`p. 8. — S. 489–500.

2. Authentically leading groups : The mediating role of collective psychological capital and trust / F. O. Walumbwa [et al.] // J. of organizational behavior. — 2011. — Vol. 32, № 1. — P. 4–24.

3. *Bakker, A. B.* The Job Demands-Resources model: state of the art / A. B. Bakker, E. Demerouti // J. of Managerial Psychology. — 2007. — Vol. 22, № 3. — P. 309–328.

4. *Bandura, A.* Self-efficacy mechanism in human agency / A. Bandura // American Psychologist. — 1982. — Vol. 37, № 2. — P. 122–147.

5. *Csikszentmihalyi, M.* Happiness in everyday life : The uses of experience sampling / M. Csikszentmihalyi, J. Hunter // J. of Happiness Studies. — 2014. — Vol. 124. — P. 89–101.

6. Development and validation of the State Hope Scale / C. R. Snyder [et al.] // J. of personality and social psychology. — 1996. — Vol. 70, № 2. — P. 321–335.

7. Die deutsche version des Life-Orientation-Tests (LOT-R) zum dispositionellen Optimismus und Pessimismus / H. Glaesmer [et al.] // Zeitschrift für Gesundheitspsychologie. — 2008. — Vol. 16, № 1. — S. 26–31.

8. Die Resilienzskala (RS) — Überprüfung der Langform RS-25 und einer Kurzform RS-13 / K. Leppert [et al.] // Klinische Diagnostik und Evaluation. — 2008. — Vol. 1, № 2. — S. 226–243.

9. *Harms, P. D.* Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior : An example using psychological capital / P. D. Harms, F. Luthans // J. of Organizational Behavior. — 2012. — Vol. 33, № 4. — P. 589–594.

10. *Luthans, F.* Positive organizational behavior : Developing and managing psychological strengths / F. Luthans // Academy of Management Perspectives. — 2002. — Vol. 16, № 1. — P. 57–72.

11. *Luthans, F.* Human, social, and now positive psychological capital management : Investing in people for competitive advantage / F. Luthans, C. M. Youssef // Organizational Dynamics. — 2004. — Vol. 33, № 2. — P. 143–160.

12. *Luthans, F.* Positive psychological capital : Beyond human and social capital / F. Luthans, K. W. Luthans, B. C. Luthans // Business Horizons. — 2004. — Vol. 47, № 1. — P. 45–50.

13. *Luthans, F.* Psychological capital : An evidence-based positive approach / F. Luthans, C. M. Youssef-Morgan // Annual review of organizational psychology and organizational behavior. — 2017. — № 4. — P. 339–366.

14. *Masten, A. S.* Resilience in development / A. S. Masten, M. G. J. Reed // Handbook of positive psychology / ed. by C. R. Snyder, S. J. Lorenz. — N. Y., — 2002. — № 74. — P. 77–88.

15. Measuring psychological capital : Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12) [Electronic resource] / T. Lorenz [et al.] // PloS ONE. — Mode of access: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0152892> (date of the application: 17.03.2022).

16. Measuring psychological capital : Revision of the Compound Psychological Capital Scale (CPC-12) [Electronic resource] / L. Dudasova [et al.] // PloS ONE. — 2021. — Mode of access: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0247114> (date of the application: 15.03.2022).

17. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance / J. B. Avey [et al.] // Human resource development quarterly. — 2011. — Vol. 22, № 2. — P. 127–152.

18. *Parker, S. K.* Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions / S. K. Parker // *J. of applied psychology*. — 1998. — Vol. 83, № 6. — P. 835–852.

19. Positive psychological capital : Measurement and relationship with performance and satisfaction / F. Luthans [et al.] // *Personnel psychology*. — 2007. — Vol. 60, № 3. — P. 541–572.

20. Psychological capital development: toward a micro-intervention / F. Luthans [et al.] // *J. of Organizational Behavior : The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. — 2006. — Vol. 27, № 3. — P. 387–393.

21. *Scheier, M. F.* Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies / M. F. Scheier, C. S. Carver // *Health psychology*. — 1985. — Vol. 4, № 3. — P. 219–247.

22. *Schyns, B.* A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables / B. Schyns, G. Von Collani // *European J. of work and organizational psychology*. — 2002. — Vol. 11, № 2. — P. 219–241.

23. *Seligman, M. E. P.* Optimism, pessimism, and mortality / M. E. P. Seligman // *Mayo Clinic Proceedings*. — 2000. — Vol. 75, № 2. — P. 133–134.

24. *Seligman, M. E. P.* Positive psychology : An introduction / M. E. P. Seligman, M. Csikszentmihalyi // *Flow and the foundations of positive psychology*. — Dordrecht, 2014. — P. 279–298.

25. *Snyder, C. R.* Hope : An individual motive for social commerce / C. R. Snyder, J. Cheavens, S. C. Simpson // *Group dynamics : Theory, research, and practice*. — 1997. — Vol. 1, № 2. — P. 107–118.

26. *Stajkovic, A. D.* Self-efficacy and work-related performance : A meta-analysis / A. D. Stajkovic, F. Luthans // *Psychological bulletin*. — 1998. — Vol. 124, № 2. — P. 240–261.

27. *Wagnild, G. M.* Development and psychometric / G. M. Wagnild, H. M. Young // *J. of nursing measurement*. — 1993. — Vol. 1, № 2. — P. 165–178.

DOI: 10.51944/20738528_2022_1_14

УДК 159.9+141.32

М. А. Осетрова

Рассмотрение феномена присутствия в парадигме экзистенциальной психотерапии

М. А. Osetrova

Consideration of the Phenomenon of Presence in the Paradigm of Existential Psychotherapy

Разрозненные описания характеристик психотерапевтической позиции, которую занимает специалист во время ведения сессии, диктуют необходимость создания целостного представления о феномене присутствия. В статье осуществлено теоретическое и эмпирическое изучение феномена присутствия в контексте экзистенциальной психотерапии. Представлены результаты качественного исследова-

Сведения об авторах

Алагуев Михаил Викторович — аспирант Аспирантской школы по психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9261-6202>. E-mail: malaguev@hse.ru

Алтунина Дарья Михайловна — выпускница факультета клинической психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа». E-mail: daryaltunina@gmail.com

Алтунина Инна Робертовна — доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры социальной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа». E-mail: inna-altunina@rambler.ru

Багдасарян Мария Арсеновна — аспирант, департамент психологии, факультет социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: termariah@gmail.com; mbagdasaryan@hse.ru

Бывальцева Елизавета Александровна — бакалавр. E-mail: byvaltseva.ea@gmail.com

Гайнова Александра Сергеевна — магистр психологии, консультирующий психолог. E-mail: thissmith@gmail.com

Галяпина Виктория Николаевна — кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центра социокультурных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3885-1455>. E-mail: vgalyapina@hse.ru

Дайнеко Василиса Владимировна — аспирант Аспирантской школы по психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: vvdayneko@edu.hse.ru

Жданова Полина Рафаэлевна — аспирант, департамент психологии, факультет социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: pozmail.ru@mail.ru

Игнатьева Яна Владимировна — магистр психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: janignateva@rambler.ru

Колпачников Вениамин Валентинович — кандидат психологических наук, доцент, доцент Центра фундаментальной и консалтинговой персонологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: vkolpachnikov@hse.ru

Косоногов Владимир Владимирович — кандидат психологических наук, научный сотрудник Института когнитивных нейронаук, Нацио-

нальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: vkosonogov@hse.ru

Кушнирук Анастасия Владимировна — аспирант, департамент психологии, факультет социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: akushniruk@hse.ru; kushniruk.anastasiya@gmail.com

Марков Юрий Алексеевич — аспирант, младший научный сотрудник Научно-учебной лаборатории когнитивных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: yuamarkov@gmail.com

Осетрова Мария Александровна — аспирант, департамент психологии, факультет социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: mosetrova@hse.ru

Погожина Ирина Николаевна — доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии образования и педагогики факультета психологии ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова». E-mail: pogozhina@mail.ru

Рекун Ольга Сергеевна — студент факультета психологии ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова». E-mail: orekuna@gmail.com

Родионов Гермоген Ярославович — аспирант, стажер-исследователь при Центре социокультурных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: grodionov@hse.ru

Шепеленко Анна Юрьевна — аспирант, приглашенный преподаватель, стажер-исследователь Института когнитивных нейронаук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: Shepelenko.a.yu@gmail.com

Штроо Владимир Артурович — кандидат психологических наук, доцент, профессор департамента психологии, факультет социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: vstroh@hse.ru

Ясин Мирослав Иванович — аспирант, департамент психологии, факультет социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». E-mail: yasin.mi@yandex.ru