



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2022. Т. 22, вып. 3. С. 316–321

Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy, 2022, vol. 22, iss. 3, pp. 316–321

<https://phpp.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1819-7671-2022-22-3-316-321>

Научная статья

УДК 159.9+ 316.6

Позитивная организационная психология: обзор зарубежных исследований (ценное прошлое, актуальное настоящее и возможное будущее)



М. В. Жижина

Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, Россия, 410012, г. Саратов, ул. Астраханская, д. 83

Жижина Мария Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии, zhizhina5@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0340-214X>

Аннотация. Введение. Статья посвящена обзору зарубежных исследований, выполненных в русле позитивной организационной психологии – области междисциплинарного научного знания, целью которого является изучение факторов, ведущих человека и организацию к процветанию. Обозначены ключевые тематические блоки, входящие в семантическое поле современной позитивной организационной психологии. **Теоретический анализ.** Теоретический анализ показал, что за последние 10 лет в соответствии с постоянно растущим спросом на эмпирически подтвержденные принципы разработки и проведения позитивных психологических мероприятий в организациях наблюдается стремительный рост количества исследовательских проектов, посвященных данной проблематике, которые вносят определенный вклад в развитие уже имеющихся теоретических моделей и дальнейшую эволюцию идей позитивной организационной психологии. **Заключение.** Результаты проведенного теоретического обзора показали, что в зарубежных междисциплинарных исследованиях остается место и для дискуссий между сторонниками и противниками использования позитивных линз для фокусировки и решения тех или иных организационных задач. Формулируется вывод о практической значимости привлечения внимания отечественных организационных психологов к изучению позитивных аспектов функционирования как самой организации, так и человека, в контексте в организации.

Ключевые слова: позитивная психология, организационная психология, психологический капитал, психологическое благополучие, процветание, сотрудник, организация

Для цитирования: Жижина М. В. Позитивная организационная психология: обзор зарубежных исследований (ценное прошлое, актуальное настоящее и возможное будущее) // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2022. Т. 22, вып. 3. С. 316–321. <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2022-22-3-316-321>

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Positive organizational psychology: Foreign research review (valuable past, relevant present, and possible future)

M. V. Zhizhina

Saratov State University, 83 Astrakhanskaya St., Saratov 410012, Russia

Maria V. Zhizhina, zhizhina5@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0340-214X>

Abstract. Introduction. The article is a review of foreign studies carried out in line with positive organizational psychology - a field of interdisciplinary scientific knowledge whose purpose is to study the factors that lead a person and an organization to prosperity. The article identifies the key thematic blocks included in the semantic field of modern positive organizational psychology. **Theoretical analysis.** The theoretical review shows that over the past ten years, in accordance with the ever-increasing demand for empirically proven principles for developing and implementing positive psychological interventions in organizations, there has also been a rapid increase in the number of research projects devoted to this issue, which make a certain contribution to the development of existing theoretical models and further evolution of the ideas of positive organizational psychology. Meanwhile, the results of the theoretical analysis showed that in foreign interdisciplinary research there is still room for discussions between supporters and opponents of using positive lenses with the aim to focus and solve certain organizational problems. **Conclusion.** The article makes a conclusion about the practical significance of attracting domestic organizational psychologists' attention to the study of the positive aspects of the functioning of both the organization itself and the person in the context of the organization.

Keywords: positive psychology, organizational psychology, psychological capital, psychological well-being, prosperity employee, organization

For citation: Zhizhina M. V. Positive Organizational Psychology: Foreign research review (valuable past, relevant present, and possible future). *Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2022, vol. 22, iss. 3, pp. 316–321 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2022-22-3-316-321>

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)



Введение

Интерес исследователей и практиков в области менеджмента, экономики, а также в промышленной и организационной психологии к позитивным аспектам функционирования организаций появился на основе возникновения позитивной психологии в начале 2000-х гг. С этого момента и по настоящее время, по мнению многих зарубежных ученых (К. Гретхен, Дж. Даттон, М. Дель-Рио, Ст. И. Дональдсон, Р. Куинн, С. Кэмерон, Ф. Лютенс, М. Мильянико, М. Шпрейцер и др.), отмечается экспоненциальный рост популярности позитивной организационной психологии как среди ученых, так и среди практиков. Согласно Оксфордскому справочнику позитивной психологии и труда возникновение данной отрасли психологической науки датируется 2003 г., но имеет долгую историю, восходящую еще к работам У. Джеймса (1902), Г. Олпорта (1960), А. Маслоу (1968), Э. Динера (1984) и др.

Оформление и формирование позитивной организационной психологии происходит прежде всего на пересечении позитивной и организационной психологии, но своими корнями уходит в результаты исследований, выполненных в контексте психологии менеджмента, психологии труда, социальной психологии, гуманистической психологии, эргономики, экономической психологии и др. «Таким образом, *позитивная организационная психология – это не столько новая область исследований, сколько объединяющая сила, объединяющая темы, перспективы и переменные, которые были рассеяны в литературе и недостаточно развиты или игнорировались в научных исследованиях*» [1].

Возникновение и развитие позитивной организационной психологии как отдельной отрасли психологической науки и практики, безусловно связано в первую очередь с бурным развитием позитивной психологии в начале XX в., но, кроме того, появление и развитие позитивной организационной психологии некоторые авторы (К. Кэмерон, К. Гретхен, М. Шпрейцер) связывают с тем, что множество позитивных организационных явлений (например «процветание») игнорировались и не были систематически изучены и оценены.

Современное состояние и актуальные темы исследований в зарубежной позитивной организационной психологии

Стоит отметить, что возрастающий интерес к позитивной организационной психологии связан также со следующими двумя факторами: *первый обусловлен мотивацией использования результатов и достижений позитивной психо-*

логии в неблагоприятной ситуации, связанной с пандемией, а второй фактор – это желание исследователей применить лучшие достижения позитивной психологии в практике организаций в сегодняшнее, турбулентное, нестабильное, сложное время с высокой скоростью изменений, получившее название VUCA-среды. В совокупности эти обстоятельства значительно повысили интерес исследователей к изучению позитивных практик и внедрению их в реальность функционирования организаций.

Популярность позитивной психологии с начала 2000-х гг. в литературе многократно возросла (около 5880 рукописей; всего 66 635 цитат) [2]. Этот всплеск исследовательского интереса к пониманию, измерению, управлению и развитию позитивных аспектов функционирования человека обозначен С. И. Дональдсоном и И. Ко как *позитивная организационная психология, направленная на «научное изучение положительного субъективного опыта и черт характера сотрудника в организациях, а также на повышение эффективности и качества жизни в организациях»* [3].

По мнению ряда авторов (А. Баккер, М. Букингом, Д. Вэлла-Бродрик, С. Гейбл, С. Грин, Дж. Даттон, Ст. И. Дональдсон, Ф. Дюбрель, Д. Л. Нельсон, И. Ко, К. Кэмерон, К. Л. Купер, Д. О. Клифтон, Р. Куинн, М. Мильянико, М. Селигман, К. Пейдж, Л. Робертс, Р. Тайаб, Б. Фредриксон, Дж. Хайдт, Дж. К. Хартер, М. Шпрейцер и многие другие), цель позитивной организационной психологии состоит в том, чтобы привести организацию от функционирования к процветанию, другими словами, к той организации, в которой рабочее место *будет способствовать процветанию человека, а следовательно, и процветанию компании.* Иначе говоря, важнейший постулат позитивной организационной психологии заключается в том, что процветание организации могут обеспечить только счастливые, здоровые, психологически благополучные сотрудники, любящие свою работу и рассматривающие ее как среду для раскрытия и реализации своего личностного и профессионального потенциала.

В зарубежной организационной психологии позитивные аспекты функционирования как самой организации, так и человека, в контексте организации, описываются посредством таких психологических конструктов, как «счастье в деятельности», «позитивные организации», «состояние потока», «вовлеченность», «позитивные эмоции», «сильные стороны», «позитивное лидерство», «позитивные организационные процессы», «субъективное благополучие», «позитивное организационное поведение», «позитивное



руководство», «аутентичность отношений», «совместное формирование будущего», «процветание в трудные времена» и многие другие.

В 2021 г. группой испанских исследователей (М. Дель-Рио, М.-К. Нейпп, А. Гарсия-Сельва, А. Соланес-Пучол) в рамках организационной психологии и психологии труда были проведены библиометрический обзор и научный картографический анализ публикаций, который позволил авторам прийти к заключению, что развитие позитивной организационной психологии проходило в три временных периода [2]: первый обширный период – 1904–1994 гг. с очень нерегулярной периодичностью публикаций; второй период инициации – 1995–2007 гг. – с постепенным усилением интереса исследователей к данной проблематике; третий период экспоненциального роста – 2008 г. – по настоящее время, характеризующийся консолидацией интереса к проактивному и позитивному подходам к изучению организаций, которые, как указывает Ф. Лютанс, больше фокусируются «на сильных сторонах, то есть на том, что правильно в организациях, командах, лидерах и сотрудниках, а не о том, что не так» [4].

Проведенный анализ эволюции исследований в области позитивной организационной психологии позволил авторам сделать заключение, что позитивная организационная психология вызывает исследовательский интерес в 123 странах на 5 континентах, но при этом Соединенные Штаты, Великобритания и Нидерланды особенно выделяются своей продуктивностью и широкими международными связями по сотрудничеству в данной области.

Возрастающую популярность позитивной организационной психологии зарубежные авторы связывают также с тем, что современным организациям нужны здоровые и мотивированные сотрудники для сохранения и процветания организаций в сегодняшнее быстро меняющееся время, поскольку именно сотрудники и команды являются самым ценным активом организации и их сохранение будет приобретать все большее значение в будущем. Более того, зарубежные исследователи полагают, что имеющийся сегодня объем литературы по позитивной психологии и благополучию отражает сдвиг парадигмы, а также подтверждает важность описания, измерения и реализации факторов, способствующих психическому здоровью, счастью, вовлеченности и самоактуализации человека.

В целом результаты проведенного теоретического обзора позволяют говорить о том, что в зарубежных исследованиях, выполненных в русле позитивной организационной психологии, авторы преимущественно опираются на такие ключе-

вые теории позитивной психологии, как теория Б. Фредриксона «О расширении и построении положительных эмоций», концепция сильных сторон (М. Селигман, К. Петерсон), модель сильных сторон исследовательского центра Геллапа (Д. Клифтон, Э. Андерсон, М. Бакингом и др.), теория потока (М. Чиксентмихайи), теория самоопределения (Р. М. Райана и Э. Л. Деси), теория надежды (Ч. Р. Снайдер) и модель PERMA М. Селигмана. Результаты многочисленных исследований демонстрируют высокий потенциал применения данных концепций в практике для повышения психологического благополучия и процветания организации.

Ключевые направления исследований зарубежных позитивных организационных психологов

Рамки данной постановочной статьи не позволяют рассмотреть весь многогранный и неоднородный массив исследований, выполненных к настоящему времени в зарубежной позитивной организационной психологии. В связи с этим считаем возможным, ориентируясь на структуру Оксфордского справочника [5], резюмировать свой обзор изложением ключевых направлений, которые представлены в контексте современной зарубежной позитивной организационной психологии.

Первый тематический блок – это «*положительные индивидуальные атрибуты человека в организации*». К нему относятся такие темы, как психологический капитал, просоциальная мотивация, призвания на работе, вовлеченность в работу, позитивная идентичность, проактивность, креативность, любопытство, положительные черты личности и др.

Второй тематический блок включает «*положительные эмоции*». В него входит изучение таких аспектов, как позитивные чувства, позитивная энергия, положительные эмоции, субъективное благополучие, страсть, социально-эмоциональный интеллект, положительные эмоции, настроения, аффекты среди отдельных лиц и групп в организациях.

Третий тематический блок – это «*сильные стороны и добродетели личности в организациях*». К этому пласту относятся изучение сильных сторон и добродетелей в организациях, таких как прощение, смирение, сострадание, надежда, мужество, справедливость, целостность, позитивная этика, а также использование сильных сторон человека на рабочем месте.

Четвертый тематический блок представляет «*позитивные отношения*». Здесь в исследовательское внимание попадают такие вопросы, как



долгосрочные отношения в рабочем коллективе между членами организации, а также анализ динамики в межличностных взаимодействиях, временных связях и организационных процессах, а также рассматриваются темы доверия, надежности и психологической безопасности сотрудника в организации.

Пятый тематический блок – это «*позитивная практика человеческих ресурсов*». В данном контексте в тематическое поле исследователей попадают такие вопросы, как практика управления человеческими ресурсами, в частности позитивные аспекты развития карьеры, наставничество, социализация и многое другое.

Шестой тематический блок включает «*позитивные организационные процессы*». В нем анализируются различные вариации положительной динамики в организациях, а также широкий спектр явлений: находчивость, коллективная эффективность, организационная энергия, инновации.

Седьмой тематический блок – это «*позитивное лидерство и изменения*». Здесь предметом исследования выступают лидерство, ведущее организацию к достижениям и позитивным изменениям, а также стратегии и подходы, способствующие развитию и позитивным организационным изменениям. Более конкретно, это такие вопросы, как атрибуты позитивных изменений, развитие лидерства, максимальная производительность, стратегические изменения и др.

Заметим, что *научные изыскания, выполненные в рамках позитивной организационной психологии, это прежде всего практико-ориентированные исследования, которые с уверенностью можно рассматривать как мощный инструмент повышения продуктивности персонала и экономической прибыли организации.*

Критика в адрес позитивных психологических исследований

Несмотря на существенные продвижения идей позитивной психологии в академических и деловых кругах, следует отметить, что, *во-первых*, еще сохраняется тенденция сосредоточения внимания на том, что нужно исправить, изменить, т.е. на тех аспектах, которые отнюдь не являются вдохновляющими и заряжающими человека энергией. Канадские исследователи М. Мильянико, П. Микелон, Ф. Дюбрель, А. Баккер отмечают, что многие организации и сегодня все еще культивируют так *называемую культуру дефицита позитива*. Иначе говоря, большинство организаций воспринимают сильные стороны сотрудников как должное и вместо этого делают упор на *минимизацию слабых мест*. *Во-вторых*,

несмотря на наблюдающийся бум по использованию в практике организаций позитивных психологических наработок, тем не менее в зарубежных исследованиях можно встретить и критику в адрес самой позитивной психологии и ее использования в организационном контексте. По мнению ряда авторов (Н. Ж. Браун, Ф. Р. Гудмэн, Б. Д. Роббинсон, С. Ротхман, Х. Л. Фридман и др.), конструкции позитивной организационной психологии страдают от так называемой «ошибки звона», т.е. когда прежние психологические конструкции просто «переодеваются в новую одежду». Авторы убеждены в том, что позитивные организационные вмешательства не приводят ни к значительным, ни к устойчивым изменениям в благополучии. Кроме того, по их мнению, позитивной организационной психологии не хватает объединяющей метатеории и крупных серьезных теорий или структур, объясняющих развитие целостного благополучия личности.

Однако можно с уверенностью сказать, что лидеры позитивной организационной психологии данную критику оценивают как мотивационный стимул в пользу проведения дальнейших теоретико-экспериментальных исследований в области позитивной организационной психологии.

Перспективы развития позитивной организационной психологии

В завершение обзора хотелось бы остановиться на представлениях, имеющихся на сегодняшний день у зарубежных авторов в отношении перспектив развития позитивной организационной психологии. Согласно мнению многих авторов (Ст. И. Дональдсон, Л. Э. Ван Зил, Ск. И. Дональдсон, М. Дель-Рио и др.), экспоненциальный рост работ может указывать на то, что дисциплина «позитивная организационная психология» находится на горизонте новой волны исследований, инноваций и идей, которые уже в самом ближайшем будущем могут коренным образом изменить ее дискурс. Новую волну исследований и инноваций в области позитивной организационной психологии многие зарубежные авторы связывают с массовым внедрением систем искусственного интеллекта, машинного обучения, аналитикой социальных сетей, анализом больших данных и т.п. В частности, Р. Башир, С. Грир, А.Г. Данн, А. Кокабалли, Л. Ларанджо, Дж. Москович, Д. Рамо, Х. Л. Тонг, Д. Харитос, Ю. Чанг, Д. Чен, М. Фу в ближайшее время прогнозируют рост позитивных психологических вмешательств в организациях, управляемых искусственным интеллектом: начиная от коучинга и заканчивая чат-ботами, направленными на повышение благополучия.



Заключение

Проведенный обзор зарубежных публикаций позволяет сделать следующие заключения.

Во-первых, формированию новой междисциплинарной области научного знания – позитивной организационной психологии – предшествовал длительный период накопления богатейшего теоретического и эмпирического материала в области психологии труда, организационной психологии, эргономики, гуманистической психологии и др. Однако пусковым механизмом тематизации данной области научного знания и практики, безусловно, послужили возникновение и бурное развитие, а также популяризация позитивной психологии.

Во-вторых, обзор зарубежных современных публикаций, выполненных в рамках позитивной организационной психологии, показал стремительный рост исследовательского интереса к изучению позитивных аспектов жизнедеятельности человека на работе и функционирования организаций. Имеющиеся на сегодняшний день разработки позитивной психологии не только постоянно находятся под пристальным вниманием западных исследователей, но и вызывают повышенный интерес со стороны практиков – организационных психологов, директоров по счастью, руководителей, коучей, бизнес-тренеров.

В-третьих, содержательная многогранность понятий и тем, входящих в семантическое поле зарубежной позитивной организационной психологии, связана с позитивными аспектами функционирования как самой организации, так и человека в контексте организации, а также отражает потребность в интеграции теории позитивной психологии и организационной практики. Позитивная организационная психология представляет собой зонтичную концепцию, теоретические границы проблематики которой очерчены, с одной стороны, осмыслением теоретических концепций, имеющихся в позитивной психологии, а с другой – анализом результатов исследований, достижений позитивной психологии и мотивацией внедрения лучших практик в жизнь человека и организаций в сегодняшнее турбулентное время, с постоянно возрастающей стрессогенностью жизни.

В-четвертых, несмотря на то, что в настоящее время можно с уверенностью говорить о возрастающей популярности позитивной организационной психологии и ее поступательной динамике в развитии и формировании как отдельной области психологической науки, тем не менее стоит отметить, что в зарубежных междисциплинарных исследованиях остается место для дискуссий между сторонниками и противниками использования позитивных линз для фокусировки и решения тех или иных организационных задач.

В-пятых, экспоненциальный рост исследований, выполненных в рамках зарубежной позитивной организационной психологии, не только свидетельствует о ее практической востребованности и актуальности, но и открывает новые горизонты исследований, которые уже в самом ближайшем будущем могут коренным образом изменить магистральные направления исследований. Так, новую волну исследований и инноваций в области позитивной организационной психологии зарубежные авторы связывают с массовым внедрением систем искусственного интеллекта, машинного обучения, аналитикой социальных сетей, анализом больших данных и т.п.

В заключение отметим, что данная статья носит постановочный характер и не претендует на то, чтобы охватить весь концептуальный ландшафт тем и представить точный количественный анализ публикаций, имеющихся в современной позитивной организационной психологии. Тем не менее мы стремились очертить наиболее актуальные, значимые темы, находящиеся на сегодняшний день в фокусе внимания зарубежных исследователей и практиков, и вместе с тем ставили перед собой задачу привлечь внимание отечественных специалистов-практиков к вопросам использования имеющихся наработок в позитивной организационной психологии в практической деятельности.

Список литературы

1. Куинн Е. Позитивная организация: освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма. М. : Олимп-Бизнес, 2018. 208 с.
2. Дель-Рио М., Нейтн М.-К., Гарсия-Сельва А., Соланес-Пучол А. Позитивная организационная психология : библиометрический обзор и анализ научных карт // Международный журнал экологических исследований и общественного здравоохранения. 2021. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105222>
3. Дональдсон Ст., Ко И. Позитивная организационная психология, поведение и наука: обзор новой литературы и доказательной базы // Журнал позитивной психологии. 2010. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
4. Лютанс Ф., Брод Д. Положительный психологический капитал, помогающий бороться с последствиями пандемии и среды VUCA для психического здоровья // Организационная динамика. 2020. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
5. Кэмерон К., Спрейцер Г. Введение : что положительного в положительной организационной схоластике? // Оксфордский справочник позитивной организационной стипендии. 2012. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0001>



References

1. Quinn E. *Pozitivnaya organizatsiya: osvobozhdenie ot stereotipov, prinuzhdeniya, konservatizma* [The Positive Organization: Breaking Free from Conventional Cultures, Constraints, and Beliefs]. Moscow, Olymp-Business Publ., 2018. 208 p. (in Russian).
2. Martín-Del-Río B., Neipp M.-K., García-Selva A., Solanes-Puchol A. Positive organizational psychology: A Bibliometric review and science mapping analysis. *Mezhdunarodnyi zhurnal ekologicheskikh issledovaniy i obschestvennogo zdravookhraneniya* [International Journal of Environmental Research and Public Health], 2021. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105222>
3. Donaldson St., Ko I. Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 2010. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
4. Luthans F., Broad J. Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*, 2020. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
5. Cameron K., Spreitzer G. Introduction: What Is Positive About Positive Organizational Scholarship? *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 2012. <https://doi.org/10.1093/oxford-hb/9780199734610.013.0001>

Поступила в редакцию 07.06.2022; одобрена после рецензирования 16.06.2022; принята к публикации 22.06.2022
The article was submitted 07.06.2022; approved after reviewing 16.06.2022; accepted for publication 22.06.2022