

Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Labor psychology, engineering psychology, cognitive ergonomics

Научная статья

УДК 316.6

<https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-4-305-313>

Елена Викторовна Костина

<https://orcid.org/0000-0002-9741-1089>, kasatka1317@mail.ru

Валерий Сергеевич Агапов

доктор психологических наук, профессор

<https://orcid.org/0000-0002-1999-7408>, agapov.vs@mail.ru

*Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя,
Российская Федерация, 117437, Москва, ул. Академика Волгина, д. 12*

Сравнительный анализ воспринимаемой курсантами организационной поддержки

Аннотация. Введение. Представлены результаты эмпирического исследования базовых убеждений и привязанности в зависимости от уровня воспринимаемой курсантами организационной поддержки. **Цель** исследования заключается в выявлении психологических особенностей уровневых различий воспринимаемой курсантами организационной поддержки. **Методы исследования:** опросник воспринимаемой организационной поддержки; Шкала базисных убеждений; методика «Интервью о привязанности для взрослых»; методика диагностики уровня профессионального выгорания В. В. Бойко. Для выявления значимых различий изучаемого феномена применен сравнительный и многомерный дискриминантный анализ. **Результаты.** Обнаружено, что высокий уровень воспринимаемой организационной поддержки наблюдается при эмоциональной вовлеченности в служебную деятельность. При этом курсанты чувствуют себя частью команды и разделяют ее цели и ценности, демонстрируют высокое чувство долга перед ней. Достижения организации приравниваются к собственным. Готовность курсантов брать на себя ответственность за неудачи и стремление их устранить дополняются чувствительностью к справедливости, верой в доброту и потребностью в социальных контактах. Установлено, что преобладает мотивация на помощь в достижении целей организации, что проявляется в участии курсантов в различных проектах и мероприятиях, направленных на развитие организации и повышение ее эффективности.

Ключевые слова: воспринимаемая организационная поддержка, курсант, профессиональное выгорание, организационные ценности, мотив служебной деятельности, социальный обмен

Для цитирования: Костина Е. В., Агапов В. С. Сравнительный анализ воспринимаемой курсантами организационной поддержки // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 4 (104). – С. 305–313; <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-4-305-313>.

Original article

Elena V. Kostina

<https://orcid.org/0000-0002-9741-1089>, kasatka1317@mail.ru

Valery S. Agapov

Dr. Sci. (Psi.), Professor

<https://orcid.org/0000-0002-1999-7408>, agapov.vs@mail.ru

*Moscow University of the MIA of Russia named after V. Ya. Kikot
12, Academician Volgina str., Moscow, 117437, Russian Federation*

Comparative analysis of perceived organisational support by cadets

Abstract. Introduction. The results of an empirical research of basic beliefs and attachment depending on the level of organisational support perceived by cadets are presented. **The aim** of the research is to identify the psychological features of level differences in the organisational support perceived by cadets. **Research methods:** the questionnaire of perceived organisational support; the Scale of basic beliefs; the methodology “Attachment Interview for Adults”; the methodology for diagnosing the level of professional burnout by V.V. Boyko. Comparative and multivariate discriminant analysis was used to identify significant differences of the studied phenomenon. **Results.** A high level of perceived organisational support is observed in the case of emotional involvement in service activities. In this case, cadets feel themselves as a part of the team and share its goals and values, demonstrate a high sense of duty before the team. Achievements of the organisation are considered equal to their own. The cadets' openness to take responsibility for failures and the desire to overcome them are complemented by sensitivity to justice, belief in kindness and the need for social contacts. The authors found that motivation for helping to achieve the organisation's goals prevails. It is manifested in the cadets' participation in various projects and activities aimed at developing the organisation and improving its efficiency.

Keywords: perceived organisational support, cadet, professional burnout, organisational values, performance motive, social exchange

For citation: Kostina E. V., Agapov V. S. Comparative analysis of perceived organisational support by cadets // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2024. – № 4 (104). – P. 305–313; <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-4-305-313>.

Введение

Текущая кадров в органах внутренних дел представляет собой серьезную проблему, затрагивающую не только структуру ведомства, но и безопасность общества и государства. Некомплект в МВД России сегодня составляет более 150 тыс. сотрудников. При этом в службе участковых уполномоченных полиции в некоторых районах Москвы некомплект составляет не менее 75 %¹. Несмотря на ряд мер, предпринимаемых руководством ведомства, вопрос текучести кадров в органах внутренних дел остается нерешенным, что подчеркивает необходимость пересмотра существующих подходов к ее психологической профилактике.

¹ Матвиенко В. Огромная текучесть кадров в МВД. – URL: <https://sovross.ru/2024/06/24/peresmotret-prezhnie-podhody/> (дата обращения: 06.08.2024).

Теоретические основы исследования

Институционально-культурная природа текучести кадров предполагает наличие ее зависимости от ценностно-организационных особенностей функционирования подразделений. Это предполагает рассмотрение текучести кадров как поведенческих последствий неблагоприятных особенностей служебной деятельности, приводящих к стрессу, эмоциональному истощению или выгоранию, угасанию личностных ресурсов сотрудника в связи с неудовлетворенностью ведущими показателями организации. А именно, организационной культурой, человечностью, привязанностью, справедливостью и доверием, обеспечивающими требуемый личности уровень организационной поддержки, отвечающий за психологическое благополучие субъекта труда².

Воспринимаемая курсантами организационная поддержка представляет собой показатель ценности сотрудника и готовности организации заботиться об их благополучии³. Уровень организационной поддержки определяет приверженность компании, удовлетворенность трудом, мотивацию и ряд других показателей, что, в свою очередь, способствует повышению уровня производительности и снижению текучести кадров [1]. Организационная поддержка и ее компоненты рассматриваются отечественными и зарубежными [2; 3] исследователями в контексте организационной культуры [4–6]; организационной среды [7; 8]; формирования компетенций [6; 9], однако ее связи с личностными особенностями специалистов изучены недостаточно.

Цель исследования: выявить психологические особенности уровневых различий воспринимаемой курсантами организационной поддержки.

Объект исследования: воспринимаемая курсантами организационная поддержка.

Предмет исследования: психологические особенности уровневых различий воспринимаемой курсантами организационной поддержки.

Методологической основой исследования является теория социального обмена. Дж. К. Хоманс, основатель данной теории, утверждает, что отношения между людьми строятся на взаимных ожиданиях справедливого вознаграждения за вложенные усилия. При дисбалансе в подобных отношениях личность ощущает несправедливость, в результате чего может прекратить взаимодействие – тем самым создается динамическая структура обмена, в которой каждая из сторон взвешивает соотношение вкладываемых усилий и получаемых результатов [10]. Успешный обмен влечет за собой закрепление положительных эмоций, обеспечивающих продолжение взаимодействий. Равноправный обмен формирует крепкие социальные связи, способствующие дальнейшему сотрудничеству. Дисбаланс приводит к напряжению, конфликтам и разрыву отношений.

Методы исследования

Личностные характеристики организационного поведения курсантов изучены при помощи опросника воспринимаемой организационной поддержки (Р. Айзенбергер, в адаптации А. Ю. Смирновой); Шкалы базисных убеждений (Р. Янов-Бульман, в адаптации О. А. Кравцовой); методики «Интервью о привязанности для взрослых» (К. Х. Бриш); методики диагностики уровня профессионального выгорания В. В. Бойко. Для выявления значимых различий применен сравнительный (t-критерий Стьюдента; Хи-квадрат) и многомерный дискриминантный (F-критерий Фишера) анализ.

Эмпирическая база исследования

450 курсантов Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя третьего и четвертого годов обучения, в т. ч.: факультета подготовки сотрудников для оперативных подразделений полиции – 99 человек; института подготовки сотрудников для органов предварительного расследования – 150 человек; института судебной экспертизы – 94 человека; международно-правового факультета – 107 человек.

Обсуждение результатов исследования

Первоначально проанализированы сравнительные характеристики параметрических данных (t-критерий Стьюдента) и непараметрических данных (Хи-квадрат) по показателю «Уровень воспринимаемой организационной поддержки» в выборке курсантов образовательной организации МВД России (n = 450). Анализ таблиц сопряженности по параметрическим данным (t-критерий Стьюдента) показывает следующее (таблица 1).

² Балабанова Е. С. Организационное поведение : учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – С. 90.

³ Шилова Е. В. Организационное поведение : учебное пособие : [Электронный ресурс]. – Пермь, 2021. – 176 с. – 5,3 Мб. – Заглавие с экрана. – URL: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnieposobiya/organizacionnoe-povedenie.pdf>. (дата обращения: 06.08.2024).

**Сравнительные характеристики уровней
воспринимаемой курсантами (n = 450) организационной поддержки**

Показатель	Уровень воспринимаемой организационной поддержки				t	p
	Высокий (n=323)		Низкий (n=127)			
	Среднее	Стд. откл.	Среднее	Стд. откл.		
Потребность в интересной, общественно полезной работе как ведущий мотив трудовой деятельности	28,95	4,99	30,34	4,12	-2,79	0,006
Эмоциональное истощение в структуре профессионального выгорания	14,76	6,91	13,30	7,03	2,02	0,044

Выборку лиц с высоким уровнем воспринимаемой организационной поддержки значительно отличают высокие показатели эмоционального истощения в структуре профессионального выгорания ($p = 0,044$).

В свою очередь, ощущение социальной поддержки обеспечивает уверенность курсантов в своей профессиональной значимости и позволяет поддерживать устойчивость к профессиональным нагрузкам [1].

Установлено, что выборку курсантов с низким уровнем воспринимаемой организационной поддержки значительно отличают высокие показатели потребности в интересной, общественно полезной работе как ведущего мотива служебной деятельности ($p = 0,006$). Интересная и полезная работа позволяет компенсировать недостаток внешнего признания, обеспечивая мотивацию и удовлетворение от выполняемых задач [11].

Анализ таблиц сопряженности по непараметрическим данным (Хи-квадрат) уровней воспринимаемой курсантами организационной поддержки показал следующее (таблица 2).

Таблица 2

**Сравнительные характеристики непараметрических данных (Хи-квадрат)
уровней воспринимаемой курсантами (n = 450) организационной поддержки**

Показатель	Уровень воспринимаемой организационной поддержки		Хи-квадрат	p
	Высокий (n=323)	Низкий (n=127)		
	Частоты			
Средний уровень редукции личных достижений	282	119	3,84	0,050
	41	8		
Амбивалентный тип привязанности к организации	3	5	4,72	0,030
	320	122		
Избегающий тип привязанности к организации	321	123	4,44	0,035
	2	4		

Выявлены значимые различия между выборками лиц с высоким и низким уровнями воспринимаемой организационной поддержки. В выборке курсантов с высоким уровнем воспринимаемой организационной поддержки значительно преобладал средний уровень редукции личных достижений ($p = 0,050$) и амбивалентный и избегающий тип привязанности к организации ($p = 0,030$ и $p = 0,035$).

Как подчеркивает И. Г. Малкина-Пых, при амбивалентной привязанности демонстрируются противоречивые чувства к организации: одновременно ощущаются резкость и не-

уверенность в организационном поведении; избегающий тип привязанности обуславливает стремление минимизировать эмоциональные и социальные контакты с организацией, снижая эффективность работника в производственных процессах и командном взаимодействии [12].

Применение дискриминантного анализа (таблица 3) позволило выявить наиболее прогностически значимые показатели для отнесения сотрудников в выборки с высоким и низким уровнями воспринимаемой организационной поддержки и составить прогнозную модель.

Таблица 3

Нормированные коэффициенты канонической дискриминантной функции воспринимаемой курсантами (n = 450) организационной поддержки

Показатель	Уровень воспринимаемой организационной поддержки (нормированные коэффициенты канонической дискриминантной функции)
Доброта людей как базовое убеждение	0,226
Степень самоконтроля (контроля над происходящими событиями)	-0,284
Потребность в высокой заработной плате как мотивация трудовой деятельности	0,377
Потребность в социальных контактах как мотивация трудовой деятельности	0,265
Потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их как мотивация трудовой деятельности	0,373
Потребность в разнообразии, переменах как мотивация трудовой деятельности	-0,418
Потребность в креативности как мотивация трудовой деятельности	0,269
Потребность в интересной, общественно полезной работе как ведущий мотив трудовой деятельности	-0,588
Чувствительность к справедливости с позиции нарушителя	0,217
Апатичные действия в структуре профессиональной апатии	-0,256
Эмоциональное истощение в структуре профессионального выгорания	0,379
Потребность в стабильности и надежности работы как мотивация трудовой деятельности	-0,400
Нестабильная и ненадежная работа	-0,268
Помощь организации в достижении целей как ведущий мотив трудовой деятельности	0,490
Боязнь увольнения как мотивация трудовой деятельности	0,427
Потребность в интересной работе как мотивация трудовой деятельности	-0,277
Организационная справедливость распределения	-0,182
Амбивалентный тип привязанности к организации	0,290
Депрессия	-0,355

Выборка курсантов (n = 127) с низким уровнем воспринимаемой организационной поддержки характеризуется высоким интересом к разнообразной и общественно полезной деятельности (df = -0,588), но при этом слабо вовлечена в достижение целей организации (df = 0,490). Основными мотивами для них являются интерес к работе и стабильность (df = 0,427), в то время как финансовые стимулы и стремление к карьерному росту не играют существенной роли (df = -0,418). Они не боятся увольнения (df = 0,290), что может говорить об уверенности в своих навыках или наличии альтернатив. В то же время, у этих сотрудников выражена потребность в переменах и новизне (df = -0,373), что может указывать на стремление к профессиональному развитию, но без четких амбициозных целей. При низ-

ком уровне воспринимаемой организационной поддержки наблюдается склонность к депрессии ($df = -0,355$) и апатии ($df = -0,256$), однако их уровень эмоционального истощения остается низким ($df = 0,379$). Курсанты проявляют высокий самоконтроль ($df = -0,284$), что позволяет им справляться с нестабильностью в ходе служебной деятельности ($df = -0,268$). При этом они остро реагируют на вопросы справедливости в организации ($df = -0,182$), что может быть важным фактором их удовлетворенности или неудовлетворенности работой. У курсантов данной выборки наблюдается внутреннее напряжение из-за отсутствия более глубоких внешних стимулов и поддержки со стороны организации.

С помощью дискриминантного анализа выделены коэффициенты линейной дискриминационной функции для выборок курсантов с высоким и низким уровнями воспринимаемой организационной поддержки (таблица 4).

Таблица 4

Линейные дискриминантные функции Фишера значимых показателей по уровню воспринимаемой курсантами ($n = 450$) организационной поддержки

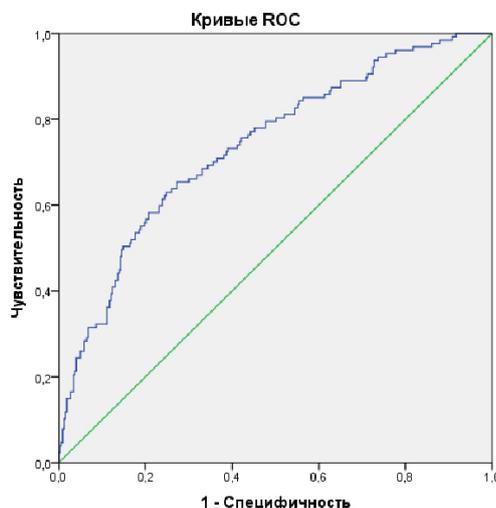
Показатель	Уровень воспринимаемой организационной поддержки (коэффициенты классифицирующей функции)	
	Высокий ($n=323$)	Низкий ($n=127$)
Доброта людей как базовое убеждение	1,004	0,885
Степень самоконтроля (контроля над происходящими событиями)	4,944	5,119
Потребность в высокой заработной плате как мотивация трудовой деятельности	0,464	0,424
Потребность в социальных контактах как мотивация трудовой деятельности	0,806	0,762
Потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их как мотивация трудовой деятельности	0,626	0,570
Потребность в разнообразии, переменах как мотивация трудовой деятельности	0,096	0,167
Потребность в креативности как мотивация трудовой деятельности	0,632	0,589
Потребность в интересной, общественно полезной работе как ведущий мотив трудовой деятельности	0,821	0,934
Чувствительность к справедливости с позиции нарушителя	0,302	0,284
Апатичные действия в структуре профессиональной апатии	0,463	0,530
Эмоциональное истощение в структуре профессионального выгорания	0,525	0,475
Потребность в стабильности и надежности работы как мотивация трудовой деятельности	-0,849	-0,721
Нестабильная и ненадежная работа	3,163	3,326
Помощь организации в достижении целей как ведущий мотив трудовой деятельности	3,442	3,140
Боязнь увольнения как мотивация трудовой деятельности	1,487	1,201
Потребность в интересной работе как мотивация трудовой деятельности	0,115	0,279
Организационная справедливость распределения	1,565	1,618
Амбивалентный тип привязанности к организации	53,236	51,207
Депрессия	0,570	1,314
(Константа)	-159,488	-157,622

При высоком уровне воспринимаемой организационной поддержки у курсантов выявлены значимо более высокое убеждение в доброте людей ($f = 1,004$) и потребности в социальных контактах как мотивация служебной деятельности ($f = 0,806$). Курсанты данной выборки более чувствительны к справедливости с позиции нарушителя ($f = 0,302$), а отсут-

ствии эмоциональной поддержки в организации становится предиктором профессионального выгорания ($f = 0,525$). В качестве ведущего мотива служебной деятельности выделяют помощь организации в достижении целей ($f = 3,442$). Также у них значимо более выраженное опасение увольнения ($f = 1,487$).

В свою очередь курсанты с низким уровнем организационной поддержки характеризуются выраженным самоконтролем ($f = 5,119$). К достижению профессиональных результатов их мотивирует разнообразие служебной деятельности ($f = 0,167$). Профессиональные потребности компенсируются стремлением к общественной деятельности ($f = 0,934$). Выраженная склонность к депрессии ($f = 1,314$) и апатии ($f = 0,530$) определяет чувствительность к справедливости ($f = 1,618$).

Далее составлена прогнозная модель отнесения курсантов в выборки с высоким и низким уровнями воспринимаемой организационной поддержки. С помощью дискриминантного анализа были выявлены наиболее прогностически значимые показатели для отнесения курсантов в выборки с высоким и низким уровнями воспринимаемой организационной поддержки. С помощью дискриминантного анализа выделены коэффициенты линейной дискриминационной функции для выборок курсантов с высоким и низким уровнями воспринимаемой организационной поддержки. С помощью ROC-кривых (рисунок 1) выявлена удовлетворительная прогностическая ценность дискриминантной модели для отнесения курсантов в выборки с высоким и низким уровнями воспринимаемой организационной поддержки.



AUC – 73,8%, чувствительность дискриминантной (прогнозной) модели – 74,0%, её специфичность – 70,1%

Рисунок 1. ROC-кривая для отнесения курсантов в выборки с высоким и низким уровнями воспринимаемой организационной поддержки

Таким образом, многофакторная модель, оцененная с помощью ROC-анализа, имеет высокий прогностический потенциал: AUC – 73,8 %, чувствительность – 74,0 %, специфичность – 70,1 %.

Выводы

Высокий уровень воспринимаемой организационной поддержки свойственен курсантам, эмоционально вовлеченным в служебную деятельность и результативность образовательной организации. Они демонстрируют высокое чувство долга перед организацией, причисляют ее достижения к своим собственным и наоборот. Им свойственны чувствительность к справедливости, вера в доброту и потребность в социальных контактах. Преобладает мотивация на помощь организации в достижении целей.

При низком уровне воспринимаемой организационной поддержки курсанты склонны к освоению иных направлений деятельности, что, по-видимому, определяет последующую смену профессиональной сферы. В настоящее время высокий уровень самоконтроля обеспечивает их удержание в рядах сотрудников органов внутренних дел, однако выявленные депрессия и апатия уже представляют серьезную психологическую проблему.

Среди ограничений исследования необходимо указать одноцентровый характер выборки без выделения курсантов по уровню приверженности организации.

Список литературы

1. Матюшкина Е. Я., Кантемирова А. А. Профессиональное выгорание и рефлексия специалистов помогающих профессий // Консультативная психология и психотерапия. – 2019. – Т. 27, № 2. – С. 50–68; <https://doi.org/10.17759/cpp.2019270204>.
2. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity // Academy of Management Review. – 1984. – Vol. 9, Is. 3. – P. 438–448; <https://doi.org/10.5465/AMR.1984.4279673>.
3. Ivanoff D., Podolskiy D. Workspace environment management: recent challenges and future trends for organizational psychology // Организационная психология. – 2021. – Vol. 11, №. 4. – P. 190–202.
4. Аксеновская Л. Н. Ордерная диагностика организационной культуры : [монография]. – Саратов: Академический проект, 2007. – 303 с.
5. Круглова Н. Ю. Организационная культура как фактор позитивной психологии / Артпедагогика и артпсихология в век инноваций : сборник статей по материалам V Международной научно-практической конференции в рамках Всероссийского фестиваля науки НАУКА 0+, г. Москва, 4 октября 2023 г. – Москва: Московский государственный институт культуры, 2024. – С. 93–98.
6. Машкова А. С. Феномен «компетенции»: оценки компетенций менеджеров (факторы предпочтений) // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2021. – № 1. – С. 57–78; <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.03>.
7. Деркач А. А. Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. – 2011. – № 3 (39). – С. 8–18.
8. Смирнова А. Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена // Научный журнал. Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер. Философия. Психология. Педагогика. – 2015. – Вып. 4. – С. 99–106.
9. Ходова Е. А., Гончарова Н. А. Компетентностный подход в развитии персонала организации // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63-3. – С. 333–336.
10. Хоманс Дж. К. Социальное поведение как обмен // Современная зарубежная социальная психология / под ред. Г. М. Андреевой [и др.]. – Москва: Издательство Московского государственного университета, 1984. – С. 83–91.
11. Опарина М. Е. Трудовая мотивация специалистов сферы информационных технологий в условиях доминирующего типа // Социальная психология и общество. – 2014. – Т. 5, № 3. – С. 90–103.
12. Малкина-Пых И. Г. Психосоматика и типы привязанности у взрослых (на основе обзора зарубежных исследований) // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2017. – Т. 27, № 1. – С. 8–18.
13. Толочек В. А., Машкова А. С., Ольхов В. Ю. Организационная психология: фокус внимания – человек / Организационная психология: люди и риски : сборник материалов XIV Всероссийской научно-практической конференции. – Саратов: ИЦ «Наука», 2023. – С. 97–101.
14. Уланова А. С., Терелецкова Е. В. Особенности разработки Well-being программы для развития организационной программы для развития организационной культуры // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – № 12-2 (106). – С. 184–187; <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2023-12-2-184-187>.

References

1. Matyushkina Ye. Ya., Kantemirova A. A. Professional'noye vygoraniye i refleksiya spetsialistov pomagayushchikh professiy // Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya. – 2019. – T. 27, № 2. – S. 50–68; <https://doi.org/10.17759/cpp.2019270204>.
2. Greenhalgh L., Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity // Academy of Management Review. – 1984. – Vol. 9, Is. 3. – P. 438–448; <https://doi.org/10.5465/AMR.1984.4279673>.
3. Ivanoff D., Podolskiy D. Workspace environment management: recent challenges and future trends for organizational psychology // Organizatsionnaya psikhologiya. – 2021. – Vol. 11, №. 4. – P. 190–202.
4. Aksenovskaya L. N. Ordernaya diagnostika organizatsionnoy kul'tury : [monografiya]. – Saratov: Akademicheskii proyekt, 2007. – 303 s.
5. Kruglova N. Yu. Organizatsionnaya kul'tura kak faktor pozitivnoy psikhologii / Artpedagogika i artpsikhologiya v vek innovatsiy : sbornik statey po materialam V Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii v ramkakh Vserossiyskogo festivalya nauki NAUKA 0+, g. Moskva, 4 oktyabrya 2023 g. – Moskva: Moskovskiy gosudarstvennyy institut kul'tury, 2024. – S. 93–98.

6. *Mashkova A. S.* Fenomen «kompetentsii»: otsenki kompetentsiy menedzherov (faktory predpochteniy) // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psikhologiya. – 2021. – № 1. – S. 57–78; <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.03>.
7. *Derkach A. A.* Rol' organizatsionnoy sredy v stanovlenii lichnosti professionala // Akmeologiya. – 2011. – № 3 (39). – S. 8–18.
8. *Smirnova A. Yu.* Dvukhkomponentnaya model' sub'yektivnoy nezashchishchennosti v sfere truda v zarubezhnykh issledovaniyakh: psikhologicheskoye sodержaniye i diagnostika fenomena // Nauchnyy zhurnal. Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Ser. Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika. – 2015. – Vyp. 4. – S. 99–106.
9. *Khodova Ye. A., Goncharova N. A.* Kompetentnostnyy podkhod v razvitii personala organizatsii // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. – 2019. – № 63-3. – S. 333–336.
10. *Khomans Dzh. K.* Sotsial'noye povedeniye kak obmen // Sovremennaya zarubezhnaya sotsial'naya psikhologiya / pod red. G. M. Andreyevoy [i dr.]. – Moskva: Izdatel'stvo Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta, 1984. – S. 83–91.
11. *Oparina M. Ye.* Trudovaya motivatsiya spetsialistov sfery informatsionnykh tekhnologiy v usloviyakh dominiruyushchego tipa // Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo. – 2014. – T. 5, № 3. – S. 90–103.
12. *Malkina-Pykh I. G.* Psikhosomatika i tipy privyazannosti u vzroslykh (na osnove obzora zarubezhnykh issledovaniy) // Uchenyye zapiski Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo instituta psikhologii i sotsial'noy raboty. – 2017. – T. 27, № 1. – S. 8–18.
13. *Tolochek V. A., Mashkova A. S., Ol'khov V. Yu.* Organizatsionnaya psikhologiya: fokus vnimaniya – chelovek / Organizatsionnaya psikhologiya: lyudi i riski : sbornik materialov XIV Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Saratov: ITS «Nauka», 2023. – S. 97–101.
14. *Ulanova A. S., Tereletskova Ye. V.* Osobennosti razrabotki Well-being programmy dlya razvitiya organizatsionnoy programmy dlya razvitiya organizatsionnoy kul'tury // Ekonomika i biznes: teoriya i praktika. – 2023. – № 12-2 (106). – S. 184–187; <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2023-12-2-184-187>.

Авторами внесен равный вклад в написание статьи.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors have made an equal contribution to the writing of the article.
The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 30.09.2024; одобрена после рецензирования 14.11.2024; принята к публикации 25.12.2024.

The article was submitted September 30, 2024; approved after reviewing November 14, 2024; accepted for publication December 25, 2024.