

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ СОТРУДНИКА ОРГАНИЗАЦИИ: ОЦЕНКА СТРУКТУРЫ И НАДЕЖНОСТИ МОДИФИЦИРОВАННОГО ОПРОСНИКА К. ЛАЙНЕСС И Д. ТОМПСОН

Л.В. МАРАРИЦА^а, С.Д. ГУРИЕВА^а, Е.С. АЛЕКСАНДРОВА^а,
М.А. СКРЯБИН^б

^а Санкт-Петербургский государственный университет, 199034, Россия, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9

^б Университет ИТМО, 197101, Россия, Санкт-Петербург, Кронверкский проспект, д. 49, Литера А

Socio-Psychological Resources of Career Development of an Organization's Employee: Evaluation of Structure and Reliability of a New Version of Lyness and Thompson's Questionnaire

L.V. Mararitsa^а, S.D. Gurieva^а, E.S. Aleksandrova^а, M.A. Skryabin^б

^а Saint Petersburg State University, 7/9 Universitetskaya emb., Saint Petersburg, 199034, Russian Federation

^б ITMO University, 49, Litera A Kronverksky Prospekt, Saint Petersburg, 197101, Russian Federation

Резюме

Изучение социальной среды организации как ресурса развития карьеры ее сотрудника является важным для анализа факторов его профессионального продвижения. Представленная статья посвящена описанию социально-психологического инструмента оценки

Abstract

Studying of the social environment of an organization as a resource for career development of its employee is important for the analysis of the factors of their professional advancement. The presented article describes the characteristics of a

Исследование выполнено при поддержке РФФ, проект № 122-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

The study was carried out with the grant support of the Russian Scientific Fund, project No. 122-18-00452 «Psychosocial design of the workspace as a factor in the employee's subjective well-being and the innovative potential of the organization».

карьерных ресурсов сотрудника организации. Разработан опросник для изучения социально-психологических ресурсов развития карьеры сотрудника организации, возникающих на стыке организации как социальной группы и человека. Рассматриваются следующие ресурсы: воспринимаемое соответствие организационной культуре, психологическая безопасность, развивающее менторство и доступность карьерного продвижения. В качестве теоретической и методологической основы опросника использована описательная модель К. Лайнесс и Д. Томпсон (Lyness, Thompson, 2000), указывающая на факторы и барьеры карьерного продвижения, формирующие неравенство в карьерных перспективах. Опросник состоит из 13 утверждений, которые подразделены на четыре субшкалы, согласованные между собой (альфа Кронбаха шкалы — 0.91–0.92, субшкалы — 0.73–0.82). Показатели методики не связаны с возрастом и стажем работы. Конфирматорный факторный анализ показал соответствие данных представленной четырехфакторной структуре шкалы. Выявлены доказательства текущей валидности: показатели методики ожидаемо выше у мужчин, чем у женщин, у руководителей по сравнению с исполнителями, а также коррелируют с удовлетворенностью работой и карьерой. Получены различия в карьерных ресурсах у женщин, работающих в компаниях с разной долей сотрудников-женщин. Опросник позволяет оценить четыре карьерных ресурса: воспринимаемое соответствие организационной культуре, психологическую безопасность, развивающее менторство и доступность карьерного продвижения, доступ к которым для работников одной компании может быть различен. Именно эти карьерные ресурсы «чувствительны» как к проактивности сотрудника, его социальному интеллекту, так и к любым аспектам социального неравенства и ангажированности политики организации.

Ключевые слова: карьерные ресурсы, менторство, организационная культура, гендерное неравенство, социальные ресурсы, карьерный рост.

Марарица Лариса Валерьевна — доцент, кафедра социальной психологии, факультет

socio-psychological tool for assessing the career resources of an employee in an organization. The developed questionnaire studies the socio-psychological resources of career development of an employee in an organization, which appear at the nexus of the organization as a social group and the individual. These resources include the perceived compliance with organizational culture, psychological safety, developmental mentorship, and accessibility of career advancement. As a theoretical and methodological basis of the questionnaire, the descriptive model by K. Lyness and D. Thompson (Lyness, Thompson, 2000) was used, indicating facilitators and barriers to career development that form inequalities in career prospects. The questionnaire comprises 13 statements, which form 4 consistent subscales (Cronbach's alpha .91–.92, subscales .73–.82). The scores of the questionnaire do not depend on age and length of service. Confirmatory factor analysis showed consistency with the data of the embedded 4-factor structure. The evidence for the current validity was found: the scores are expectedly higher in men than in women, in managers than in executives, and they correlate with job and career satisfaction. Differences in career resources among women working in companies with different proportions of female employees were found. The questionnaire assesses four career resources: perceived compliance with organizational culture, psychological safety, developmental mentoring, and availability of career advancement. It is these career resources that are sensitive both to the employee's proactivity and social intelligence, as well as to any aspects of social inequality and engagement of the organization's policy.

Keywords: career resources, mentoring, organizational culture, gender inequality, social resources, career development.

Larisa V. Mararitsa — Associate Professor, Department of Social Psychology,

психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, кандидат психологических наук.

Сфера научных интересов: социальная психология.

Контакты: larisamararitsa@mail.ru

Гуриева Светлана Дзахотовна — заведующая кафедрой, кафедра социальной психологии, факультет психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, доктор психологических наук, профессор.

Сфера научных интересов: социальная психология.

Контакты: gurievvasv@gmail.com

Александрова Екатерина Сергеевна — магистр психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, практикующий бизнес-психолог.

Сфера научных интересов: социальная психология.

Контакты: katherine.aleksandrova@gmail.com

Скрябин Максим Александрович — доцент, научно-образовательный центр математики, Университет ИТМО, кандидат физико-математических наук.

Контакты: maxim@skryabin.pro

Faculty of Psychology, St. Petersburg State University, PhD in Psychology.

Research Area: social psychology.

E-mail: larisamararitsa@mail.ru

Svetlana D. Gurieva — head of the Department, Department of Social Psychology, Faculty of Psychology, St. Petersburg State University, DSc in Psychology, professor.

Research Area: social psychology.

E-mail: gurievvasv@gmail.com

Ekaterina S. Aleksandrova — MSc in Psychology, Saint Petersburg State University, private practice in psychological counseling.

Research Area: social psychology.

E-mail: katherine.aleksandrova@gmail.com

Maxim A. Skryabin — Associate Professor, Research and Educational Center for Mathematics, ITMO University, PhD in Physics and Mathematics.

E-mail: maxim@skryabin.pro

Рассмотрение социальной среды организации, характеристик работы и личностных особенностей как ресурсов развития карьеры стало уже привычным подходом к анализу факторов профессионального продвижения (Hirschi et al., 2017; Naenggli, Hirschi, 2020). Ресурсами в контексте профессиональной жизни человека можно называть такие составляющие жизни и работы, которые либо безусловно ценны сами по себе (например, самооценка, близкие связи с другими, здоровье, ощущение мира с самим собой, позитивная оценка личного вклада в рабочий процесс), либо выступают средством получения значимых ценностей (например, денег, поддержки или доверия) (Hobfoll, 2002; Bakker, Demerouti, 2008; Иванова и др., 2016; Gurieva et al., 2022).

В обзорной аналитической статье К. Параднике, А. Эндриулайтине и Р. Банджевичине представлено более 12 подходов к описанию и классификации карьерных ресурсов, в том числе набор психологических и поведенческих свойств, компетенций и проявлений самого индивида (Paradnikè et al., 2016). Среди доминирующих классификаций карьерных ресурсов стоит указать концепцию А. Хирши, который выделял следующие категории: 1) психологические ресурсы, например, оптимизм, надежда, некоторые психологические черты, 2) социальные ресурсы, например, отношения и поддержка, 3) ресурсы человеческого капитала, например, образование и когнитивные способности,

4) ресурсы карьерной идентичности, например, конгруэнтность целей (Hirschi, 2012). Среди российских авторов сходную классификацию предложил В.А. Толочек: он выделяет 1) индивидуальные ресурсы, т.е. способности, умения, знания и т.д., 2) ресурсы физической среды, т.е. пространство, время, информацию, энергию, 3) ресурсы социальной среды, т.е. культуру, социальные технологии, 4) ресурсы взаимодействия людей, т.е. отношения людей и их эффекты (Толочек, 2009, 2023). В некоторых исследованиях в карьерные ресурсы включают «ресурсы работы» («job resources») — физические, социальные или организационные аспекты работы, способные стимулировать личностный рост и профессиональное развитие (Demerouti et al., 2001). Во всех этих моделях ресурсы карьеры попадают в один из двух отдельных классов: внешние ресурсы (организационные и социальные) или внутренние ресурсы (когнитивные черты и паттерны поведения человека) (см. также: Richter, Hacker, 1998).

Усложнение рабочей среды из-за технологического прогресса и глобальных изменений в экономике (Greenhaus et al., 2009) вместе с ростом доступности индивидуализации карьерной траектории (Savickas, 2011) не только повышают значимость исследования ресурсов, управления ими, но и указывают на важность тех ресурсов, которые связаны одновременно и с личностными особенностями сотрудника, его поведением (Гуриева и др., 2023), и с характеристиками организации, ее культуры. Такие ресурсы можно назвать «социально-психологическими», поскольку они не могут быть атрибутированы отдельно человеку или организации, а описывают такие фасилитаторы карьеры, которые возникают при взаимодействии человека и организации, могут быть разными как для сотрудников одной и той же организации, так и для одного и того же человека, если он окажется в разных компаниях. Согласно теории сохранения ресурсов С. Хобфолла (Hobfoll et al., 2018), люди способны выработать для себя методы управления ресурсами, включающие адаптацию своего поведения и убеждений к особенностям организации ради повышения шансов на достижение успеха в карьере (Spurk et al., 2019). Поэтому именно социально-психологические ресурсы являются самым эффективным фокусом краткосрочных психологических и организационных интервенций: когда сотрудник может добиться успеха в построении карьеры, а компания — обеспечить лучший доступ к карьерным ресурсам, возникающим в процессе взаимодействия сотрудника и организации (Haenggli, Hirschi, 2020; Ng, Feldman, 2014). Далее мы опишем три модели, в которых рассматриваются социально-психологические ресурсы карьеры.

Модель карьерных ресурсов. Модель А. Хирши и его коллег (Hirschi et al., 2017), ставшая основой опросника карьерных ресурсов (Career Resources Questionnaire, CRQ), включает 13 ресурсов, объединенных в 4 группы: 1) ресурсы человеческого капитала, 2) ресурсы карьерной среды, 3) мотивационные ресурсы карьеры, 4) поведение, направленное на управление карьерой (Ibid.). К ресурсам карьерной среды относятся карьерные вызовы и возможности, поддержка развития карьеры в организации, социальная поддержка карьерного развития. Специфика этой модели в том, что факторы карьерной среды рассматриваются как самостоятельные, существующие и влияющие на человека

вне зависимости от особенностей его поведения и психологии, хотя их и можно отнести к социально-психологическим, возникающим на уровне взаимодействия сотрудника и организации.

Модель рабочих требований и ресурсов. Модель рабочих требований и ресурсов (The Job Demands-Resources (JD-R) model) (Demerouti et al., 2001) и соответствующий «Копенгагенский психосоциальный опросник», версия III (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – III (COPSOQ-III), полный вариант (Burr et al., 2009)), включают 45 ресурсов, объединенных в 7 групп: 1) рабочие требования, 2) организация и содержание работы, 3) межличностные отношения и лидерство, 4) пересечение «Работа – Человек», 5) социальный капитал, 6) конфликты и угрожающее поведение, 7) здоровье и благополучие. Эта модель представляет собой подробный, комплексный набор факторов, влияющих на карьерные перспективы и состояние человека: в ней одновременно представлены и индивидуальные, и средовые, и социально-психологические ресурсы. Большое количество пунктов и факторов создает трудности для четкого выделения ключевых карьерных ресурсов и для сбора данных о социально-психологических ресурсах в реальных условиях.

Модель карьерных фасилитаторов и барьеров. Модель воспринимаемых внутриорганизационных фасилитаторов и барьеров в карьерном продвижении (Perceived Barriers & Facilitators of Advancement) (Lyness, Thompson, 2000) содержит 6 барьеров и 5 фасилитаторов карьеры. К. Лайнесс и Д. Томпсон построили свою модель на базе сопоставления карьерных путей руководителей, мужчин и женщин, с учетом факторов социального неравенства, обеспечивающих разницу в доступности ресурсов организации (Kanter, 2008). К карьерным барьерам авторы модели относят недостаточное соответствие корпоративной культуре, исключение из неформального нетворкинга, недостаток менторства, плохое качество процессов управления карьерным продвижением в организации, трудность в получении развивающих задач, трудность в получении возможностей для географической мобильности, к фасилитаторам — наличие хорошего послужного списка, развитие отношений, управление своей карьерой, менторство и развивающие задачи. Специфика данной модели заключается в том, что она учитывает аспект взаимодействия человека и организации как социальной группы, авторы фокусируются на тех ресурсах, которые могут быть неодинаково доступны работникам одной организации, «чувствительны» к социальному неравенству и адаптации к организационной культуре. Эта модель обеспечена оригинальным опросником (Lyness, Thompson, 2000), к ней часто обращаются современные исследователи (Brands et al., 2022; Phillips et al., 2022; Curtin et al., 2023). Такой подход представляется нам самым плодотворным для определения социально-психологических ресурсов карьеры.

Модификация опросника К. Лайнесс и Д. Томпсон

Оригинальная методика К. Лайнесс и Д. Томпсон была выбрана нами за основу при разработке методики социально-психологических ресурсов развития

карьеру сотрудника организации. Опросник состоит из двух блоков: воспринимаемые барьеры (6 шкал, 26 пунктов) и фасилитаторы (5 шкал, 21 пункт) (Lyness, Thompson, 2000). Однако текст методики имеет ряд ограничений, обусловленных 1) избыточностью утверждений из-за того, что карьерные барьеры, сформулированные авторами, являются не чем иным, как отсутствием фасилитатора (например, шкалы «недостаток менторинга» и «менторинг»), что приводит к дублированию смысла факторов и пунктов, 2) большим разбросом в обеспеченности шкал пунктами (от 8 до 1–2 пунктов в шкале), 3) низкой очевидной валидностью некоторых шкал (например, пункт «быть уверенным» заявлен как часть шкалы «развитие отношений»).

На первом этапе 47 пунктов были переведены фокус-группой экспертов с приоритетом обеспечения психологической эквивалентности стимулов. В состав экспертной группы вошли научные сотрудники и преподаватели со степенью магистра ($n = 1$), кандидата ($n = 3$) и доктора ($n = 1$) психологических наук по специальности «социальная психология», свободно владеющие английским языком, знакомые с содержанием шкал и структурой опросника.

На втором этапе текст опросника был модифицирован: итоговая методика не является подмножеством оригинальной и не повторяет ее структуру. Экспертной группой были произведены сокращение, переформулировка и группировка пунктов исходного опросника таким образом, чтобы:

- исключить повторяющиеся друг друга пункты (из-за наличия в оригинальной методике разделения на барьеры и фасилитаторы);
- убрать чрезмерную детализацию (например, типов развивающих задач, которые может получить сотрудник в качестве карьерного ресурса);
- исключить пункты, которые могут быть восприняты неоднозначно: не только как социально-психологический, но и как, например, личностный ресурс;
- сгруппировать описывающие один карьерный ресурс пункты, объединив их в одну шкалу;
- обеспечить каждую шкалу (карьерный ресурс) 3–4 пунктами.

В итоге в опросник «Социально-психологические ресурсы развития карьеры в организации» (см. Приложение) вошли 13 пунктов и 4 шкалы:

1. Воспринимаемое соответствие организационной культуре (чувствую себя своим, принятым в коллектив, соответствую ожиданиям других).

2. Психологическая безопасность (возможность совершать ошибки и высказывать свое мнение без опаски, комфортная обратная связь, конструктивность критики).

3. Развивающее менторство (возможность обсудить с кем-то перспективы продвижения; возможность учиться, наблюдая за опытными коллегами, а также открытость и интерес руководителей к развитию и продвижению своих подчиненных).

4. Доступность продвижения (знание, что необходимо для роста, и возможность получения соответствующего опыта).

Эти вошедшие в итоговую версию методики четыре шкалы аккумулируют известные шкалы из трех моделей, описанных нами выше: модели карьерных

ресурсов (Hirschi et al., 2017), модели рабочих требований и ресурсов (Demerouti et al., 2001) и модели карьерных фасилитаторов и барьеров (Lyness, Thompson, 2000). Шкала «Воспринимаемое соответствие организационной культуре» отражает содержание шкал из модели рабочих требований и ресурсов «Социальный капитал» и «Организация работы» и из модели карьерных ресурсов «Ресурсы человеческого капитала». Шкала «Психологическая безопасность» отражает содержание шкал из модели рабочих требований «Здоровье и благополучие», «Конфликты и угрожающее поведение», «Межличностные отношения». Шкала «Развивающее менторство» отражает шкалы из модели карьерных ресурсов «Ресурсы человеческого капитала» и «Мотивационные ресурсы карьеры». Наконец, шкала «Доступность продвижения» отражает содержание шкалы из модели карьерных ресурсов «Поведение, направленное на управление карьерой». Таким образом, перечисленные четыре карьерных ресурса представлены во многих моделях, их значение хорошо изучено и признается ключевым. Воспринимаемое соответствие личности организационной культуре опирается на ценности компании, позволяет быстрее влиться в коллектив, адаптироваться к правилам игры, проявить свои сильные стороны (Hobfoll, 2002; Demerouti et al., 2001; Mitchell et al., 2001a, 2001b). Психологическая безопасность (психоэмоциональный комфорт в той или иной форме) представлена в большинстве проанализированных нами моделей (Pejtersen et al., 2009; Spurk et al., 2019), что демонстрирует значимость ее учета для карьерного продвижения. Развивающее менторство является одним из ключевых ресурсов: многие авторы отмечают высокую роль формального и неформального менторства в развитии карьеры сотрудников (Hirschi et al., 2017; Pejtersen et al., 2009; Spurk et al., 2019). Доступность продвижения связана с поиском и получением человеком знаний о том, что необходимо для карьерного развития (Hirschi et al., 2017), наравне с принципиальным наличием возможностей для роста в виде программ, проектов и задач, предоставляемых организацией (Lyness, Thompson, 2000).

Программа исследования

Цель и задачи исследования

Цель настоящего исследования — создание и апробация компактного инструмента оценки социально-психологических карьерных ресурсов сотрудника. Эмпирическое исследование было направлено на решение следующих задач:

1. Проверка предполагаемой четырехфакторной структуры опросника.
2. Оценка внутренней согласованности шкал и опросника в целом.
3. Проверка текущей валидности опросника через установление им а) положительной связи ресурсов с удовлетворенностью работой и карьерой в целом и б) рост ресурсов вместе со статусом в компании (исполнитель, руководитель среднего звена, топ-менеджер).

4. Оценка различий в карьерных ресурсах мужчин и женщин, работающих в организациях с разной пропорцией сотрудников мужчин и женщин. Методика основывается на исследовании меньшей доступности карьерных ресурсов для женщин, поэтому такие различия можно рассматривать как аргумент в пользу валидности.

5. Определение связи карьерных ресурсов с социально-демографическими характеристиками — рабочим стажем и возрастом.

Выборка и методы исследования

Для реализации поставленных задач было проведено два исследования. Первое исследование рассматривалось нами как пилотажное: на женской выборке проверялись структура опросника, его согласованность и связь с удовлетворенностью работой и карьерой (задачи 1, 2, 3 (1)). Во втором исследовании на смешанной выборке мужчин и женщин были повторно проверены структура опросника, его надежность, исследована связь со статусом работника в компании, его стажем, полом и возрастом, определены различия в ресурсах женщин, работающих в компаниях с разной пропорцией сотрудников мужчин и женщин (задачи 1, 2, 3 (2), 4 и 5).

Для реализации поставленных в исследовании задач дополнительно к опроснику карьерных ресурсов респонденты заполняли социально-демографическую анкету (пол, возраст, место проживания, доход, стаж, занимаемая в организации должность, доля женщин и женщин-руководителей в компании), а также анкету на удовлетворенность различными сферами жизни (семейной сферой, профессиональной сферой, досуговой сферой и т.д.). Каждой сфере соответствовал только один вопрос, имеющий пять вариантов ответа (от «совершенно не доволен(-льна)» до «полностью доволен(-льна)») и возможность отказаться от ответа. Из этой анкеты в анализ был включен только пункт об удовлетворенности рабочей сферой жизни в целом «Насколько вы удовлетворены своей работой и карьерой?» для проверки критериальной валидности опросника карьерных ресурсов.

Выборка первого исследования собиралась в 2020–2021 гг. методом «снежного кома» при участии 11 сборщиков, проинструктированных приглашать в исследование наемных работников из разных организаций по правилу: «одна организация — один респондент». Выборку составили 206 женщин, возраст 18–62 года ($Me = 35$, $M = 35.99$, $SD = 8.93$). Подробная характеристика выборки дана в таблице 1.

Выборка второго исследования была собрана в 2021–2022 гг. с использованием массовых сервисов по рекрутингу испытуемых и социальных сетей. Выборка составила 713 человек, из которых 594 женщины (83.3%). Возраст респондентов — 19–82 года ($Me = 33$, $M = 32.6$, $SD = 12.9$). Почти две трети (60.6%) респондентов занимали должности исполнителей и специалистов, 23.8% были руководителями младшего и среднего звена, 9.5% составил топ-менеджмент, 6.1% затруднились с ответом, отказались отвечать или выбрали вариант «другое». Развернутая характеристика выборки также представлена в таблице 1.

Таблица 1

Социально-демографические характеристики выборок первого и второго исследований

Характеристики		Выборка 1 (n = 206)	Выборка 2 (n = 713)
Пол	Женский	100%	83.3%
	Мужской	–	16.7%
Возраст		Me = 35, M = 35.99, SD = 8.93	Me = 33, M = 32.6, SD = 12.9
Место проживания	Москва	14%	20.5%
	Санкт-Петербург	29%	14.3%
	Другие города, всего (каждый не более)	57% (< 2%)	65.2% (< 3%)
Семейное положение	Зарегистрированный брак	47.1%	49.9%
	Постоянный партнер	20.3%	22.5%
	Свободны	30%	23.8%
	Другое	2.4%	3.0%
Наличие детей	Отсутствуют	47.1%	37.6%
	Один ребенок	28.2%	33.0%
	Двое детей	18.9%	24.0%
	Трое детей	4.9%	3.8%
	Четверо и более детей	1%	1%
Образование	Высшее	74.2%	62%
	Среднее или неоконченное высшее	20.9%	32.1 %
	С ученой степенью или степенью MBA	4.9%	5.9%
Годовой доход	< 300 000 руб.	18.9%	29.9%
	300 000 – 600 000 руб.	29.1%	29.6%
	600 000 – 1 200 000 руб.	27.6%	21.9%
	1 200 000 – 5 000 000 руб.	14.9%	10.3%
	> 5 000 000 руб.	3.3%	1.1%
	Нет дохода	1.0%	0.8%
	Отказались ответить	5.8%	7%

Процедура обработки данных

Для проверки факторной структуры опросника был использован метод конфирматорного факторного анализа (далее – КФА). Оценка надежности осуществлялась на основе определения внутренней согласованности методики, ее частей и отдельных шкал (коэффициенты альфа Кронбаха и омега Макдональда). Для анализа связи субшкал с другими переменными сначала

были подсчитаны значения для латентных переменных с помощью метода регрессии, а затем использовались коэффициент корреляции Пирсона, критерий Стьюдента для независимых выборок и однофакторный дисперсионный анализ. Математическая обработка данных проводилась с помощью языка программирования R (версия 4.1.2) в среде R Studio (версия 1.4.1717).

Результаты исследования

Проверка факторной структуры опросника на женской выборке

В первом исследовании проверялось соответствие заложенной четырехфакторной модели опросника эмпирическим данным методом КФА. Модели КФА строились с помощью пакета lavaan, версия 6–9 (с параметрами estimator = ML, optimization method = NLMINB). Пороговые значения и методология анализа выбирались на основе работы Кляйна (Kline, 2011): CFI > 0.92, RMSEA < 0.08, SRMR < 0.08. Для этого набора параметров модель продемонстрировала достаточно высокую RMSEA = 0.087, и было решено сменить метод оценивания параметров (estimator = DWLS), поскольку пункты измерены в порядковой шкале. При этом за счет пропущенных значений размер выборки уменьшился до 179 наблюдений.

Модель продемонстрировала хорошие показатели соответствия исходным данным: $\chi^2(78) = 8897.408$ ($p < 0.001$), CFI = 0.996, TLI = 0.995, RMSEA = 0.057 (90%-CI: [0.033, 0.078]), SRMR = 0.055. Также стоит отметить, что субшкалы сильно связаны между собой: корреляции варьируют от 0.67 до 0.94.

Анализ внутренней согласованности методики

Коэффициент альфа Кронбаха в целом по методике равен 0.92. Также были подсчитаны значения коэффициента альфа Кронбаха при удалении пункта из общей шкалы (таблица 2). Коэффициент омега Макдональда в целом по методике равен 0.94.

Для каждой из субшкал были также рассчитаны коэффициент альфа Кронбаха и коэффициент омега Макдональда, результаты представлены в таблице 3. Альфа Кронбаха для субшкал варьируется от 0.77 до 0.82, а омега Макдональда — от 0.79 до 0.84. Данные результаты свидетельствуют об удовлетворительной внутренней согласованности методики.

Связь субшкал с удовлетворенностью своей работой и карьерой

Для анализа связи с удовлетворенностью сферой работы и карьеры в целом были подсчитаны значения для латентных переменных с помощью метода регрессии. Эти значения для субшкал распределены нормально, как показал критерий Шапиро–Уилка.

Полученные значения использовались при вычислении коэффициента корреляции Пирсона, обнаружены следующие результаты: $r(177) = 0.47$, $p < 0.001$

Таблица 2

Описательные статистики для сырых баллов и коэффициент альфа Кронбаха при удалении пункта из общей шкалы (n = 206)

Пункт	М*	SD**	α
FIT_1***	3.42	1.16	0.912
FIT_2	3.61	1.07	0.913
FIT_3	3.06	1.20	0.915
MENT_1	2.79	1.34	0.912
MENT_2	3.22	1.34	0.908
MENT_3	2.97	1.30	0.907
MENT_4	2.66	1.21	0.907
SAFE_1	2.92	1.18	0.910
SAFE_2	3.30	1.11	0.907
SAFE_3	3.11	1.16	0.906
PATH_1	3.18	1.16	0.910
PATH_2	3.21	1.23	0.906
PATH_3	3.53	1.14	0.911

Примечание. * М – среднее значение для сырых баллов; ** SD – стандартное отклонение для сырых баллов; *** – утверждения пунктов приведены в Приложении. Расшифровка шкал: FIT – соответствие организационной культуре, MENT – развивающее менторство, SAFE – психологическая безопасность, PATH – доступность карьерного продвижения.

Таблица 3

Коэффициенты альфа Кронбаха и омега Макдональда для субшкал в первом и втором исследованиях

Шкала	альфа Кронбаха		омега Макдональда	
	Выборка 1 (n = 206)	Выборка 2 (n = 713)	Выборка 1 (n = 206)	Выборка 2 (n = 713)
Соответствие организационной культуре (FIT)	0.77	0.73	0.79	0.75
Развивающее менторство (MENT)	0.82	0.79	0.82	0.82
Психологическая безопасность (SAFE)	0.82	0.79	0.84	0.75
Доступность продвижения (PATH)	0.79	0.75	0.82	0.73
Опросник в целом	0.92	0.91	0.94	0.92

для субшкалы FIT; $r(177) = 0.58, p < 0.001$ для субшкалы MENT; $r(177) = 0.57, p < 0.001$ для субшкалы SAFE; $r(177) = 0.60, p < 0.001$ для субшкалы PATH. В этом случае можно говорить об умеренной прямой связи между субшкалами методики и удовлетворенностью рабочей сферой жизни, что свидетельствует в пользу текущей валидности методики.

Проверка факторной структуры опросника на смешанной выборке

Во втором исследовании также проверялась четырехфакторная модель опросника методом КФА. Стоит отметить, что формулировка одного из пунктов (FIT_3) была немного скорректирована, однако структура методики осталась прежней. Модель КФА строилась аналогично первому исследованию (с параметрами estimator = ML, optimization method = NLMINB). Это допустимо, так как, несмотря на то что пункты измерены в порядковой шкале, число ответных категорий больше четырех. При этом размер выборки не сокращался за счет восстановления пропущенных значений, что важно в дальнейшем для сравнения значений для разных подгрупп.

Модель продемонстрировала хорошие показатели соответствия исходным данным с точки зрения традиционно принятых критериев: $\chi^2(59) = 194.379$ ($p < 0.001$), CFI = 0.963, TLI = 0.951, RMSEA = 0.057, SRMR = 0.033. Субшкалы во второй выборке сильнее связаны между собой: корреляции варьируются от 0.84 до 0.94, $p < 0.001$ (см. рисунок 1).

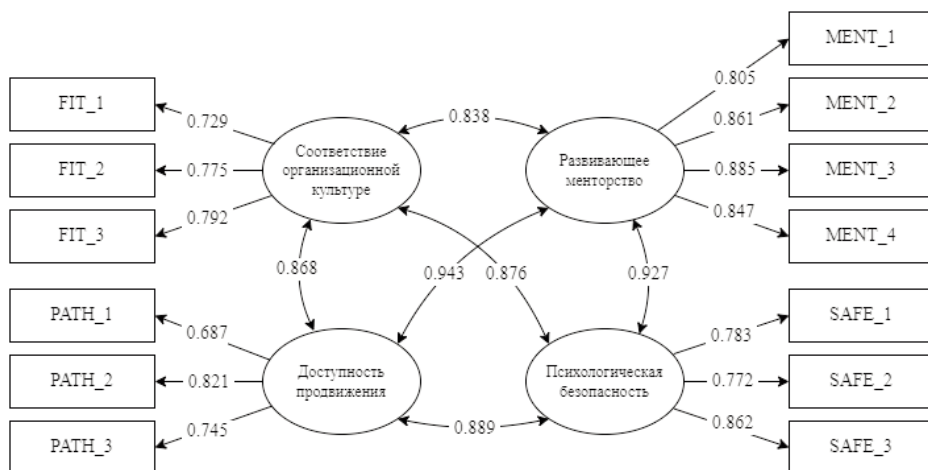
Анализ внутренней согласованности методики на смешанной выборке

Для шкалы и субшкал были подсчитаны коэффициент альфа Кронбаха и омега Макдональда. Для опросника целиком они составляют 0.91 и 0.92 соответственно. Альфа Кронбаха для субшкал варьируется от 0.73 до 0.79, а омега Макдональда — от 0.73 до 0.82. Это говорит об удовлетворительной внутренней согласованности методики и для второй выборки.

При этом полученные значения коэффициентов немного ниже, чем в первом исследовании, что связано, по нашему мнению, с более разнородной

Рисунок 1

Факторная структура методики (n = 713)



выборкой (как минимум различия по полу) и другой стратегией сбора данных (напомним, что в первом исследовании использовался метод «снежного кома», что обеспечивало большую включенность респондентов в процесс).

Связь субшкал с возрастом и полом

Для анализа связи с возрастом и полом и другими переменными подсчитаны значения для латентных переменных с помощью метода регрессии. Эти значения для субшкал распределены нормально, как показал критерий Шапиро–Уилка.

Полученные значения использовались при вычислении коэффициента корреляции Пирсона между субшкалами и возрастом. Он меняется от -0.09 до -0.06 , что позволяет говорить об отсутствии линейной связи между субшкалами методики и возрастом. Для исследования средних значений субшкал в зависимости от пола использовался критерий Стьюдента для независимых выборок. Анализ показал, что для каждой из субшкал существуют значимые различия в средних значениях (см. таблицу 4). Выделенные социально-психологические ресурсы действительно воспринимаются российскими женщинами, по сравнению с мужчинами, как менее доступные, что согласуется с результатами исследования К. Лайнесс и Д. Томпсон (Lyness, Thompson, 2000).

Связь субшкал со статусом в организации и стажем работы

Для определения средних значений субшкал в зависимости от рабочего статуса и стажа использовался однофакторный дисперсионный анализ.

Выборку составили 432 специалиста и исполнителя, 170 руководителей младшего и среднего звена и 68 топ-менеджеров. Из общей выборки были исключены респонденты, не ответившие или ответившие «другое» на вопрос об их рабочем статусе. Однофакторный дисперсионный анализ показал, что

Таблица 4

Различия средних значений субшкал в зависимости от пола респондентов (n = 713)

Субшкалы	Статистики				
	М (женщины, n = 594)	М (мужчины, n = 119)	t-критерий	df	p
Соответствие орг. культуре (FIT)	-0.03	0.16	-2.32	185.27	0.021
Развивающее менторство (MENT)	-0.05	0.25	-3.42	182.71	< 0.001
Психологическая безопасность (SAFE)	-0.05	0.24	-3.36	186.39	< 0.001
Доступность продвижения (PATH)	-0.04	0.21	-2.88	182.90	0.004

для каждой из субшкал существуют значимые различия средних значений (таблица 5).

Из-за большого различия в размерах выборок в каждой из подгрупп анализ был также проведен с использованием апостериорного теста Геймса–Хоуэлла. Установлено, что по субшкале FIT существуют статистически значимые различия между специалистами и руководителями, специалистами и топ-менеджерами ($p < 0.001$), между руководителями среднего звена и топ-менеджерами ($p = 0.006$). По субшкале MENT выявлены статистически значимые различия как между специалистами и руководителями, специалистами и топ-менеджерами ($p < 0.001$), так и между руководителями и топ-менеджерами ($p = 0.016$). Для субшкалы SAFE статистически значимые различия определены между специалистами и руководителями, специалистами и топ-менеджерами ($p < 0.001$), а также между руководителями и топ-менеджерами ($p = 0.014$). По субшкале PATH существуют статистически значимые различия в группах специалистов и руководителей, специалистов и топ-менеджеров ($p < 0.001$), между руководителями и топ-менеджерами ($p = 0.009$). Таким образом, мы получили еще одно подтверждение текущей валидности методики: она показывает большую доступность социально-психологических ресурсов развития карьеры для руководителей и еще большую – для топ-менеджмента.

Аналогичным образом определены средние значения по субшкалам в зависимости от рабочего стажа опрошенных. Были исключены респонденты, затруднившиеся ответить на вопрос (5 человек), остальные были разделены на пять групп: стаж менее года – 75 человек, от 1 до 3 лет – 128 человек, 3–5 лет – 166 человек, 5–10 лет – 150 человек и более 10 лет – 189 человек. Однофакторный дисперсионный анализ показал, что ни для одной из субшкал не существует значимых различий в средних значениях, что соответствует нашим ожиданиям.

Таблица 5

Различия средних значений по субшкалам в зависимости от рабочего статуса респондентов (n = 670)

Субшкалы	Статистики				
	М (специалисты, n = 432)	М (руководители, n = 170)	М (топ-менеджеры, n = 68)	F (df1, df2)	p
Соответствие организационной культуре (FIT)	-0.149	0.189	0.565	23.34 (2, 667)	< 0.001
Развивающее менторство (MENT)	-0.162	0.200	0.556	23.05 (2, 667)	< 0.001
Психологическая безопасность (SAFE)	-0.149	0.178	0.554	21.43 (2, 667)	< 0.001
Доступность продвижения (PATH)	-0.163	0.205	0.575	24.74 (2, 667)	< 0.001

Связь результатов субшкал с долей женщин и женщин-руководителей в компании

Для исследования средних значений по субшкалам в зависимости от доли женщин и женщин-руководителей также использовался однофакторный дисперсионный анализ. При этом анализировались данные женской подвыборки ($n = 575$) из второй выборки ($n = 713$).

Выделены 8 групп относительно доли женщин в компании и для них подсчитаны средние значения по каждой из субшкал (см. таблицу 6).

Однофакторный дисперсионный анализ показал, что не существует статистически значимых различий средних между группами для субшкал FIT ($F(6, 532) = 1.857, p = 0.086$) и SAFE ($F(6, 532) = 1.99, p = 0.065$).

По субшкале MENT определены статистически значимые различия средних значений ($F(6, 532) = 2.176, p = 0.044$). Апостериорный тест Тьюки показал наличие статистически значимых различий между двумя парами подгрупп: доля женщин в компании составляет около 50% в сравнении с более 90% ($p = 0.042$) и 70–90% в сравнении с более 90% ($p = 0.027$).

Также статистически значимые различия средних значений существуют по субшкале PATH ($F(6, 532) = 2.182, p = 0.043$). Апостериорный тест Тьюки показал наличие статистически значимых различий между теми же двумя парами подгрупп: доля женщин в компании составляет около 50% в сравнении с более 90% ($p = 0.048$) и 70–90% в сравнении с более 90% ($p = 0.031$). Средние значения вместе с 95%-ми доверительными интервалами для субшкал «Развивающее менторство» (MENT) и «Доступность продвижения» (PATH) приведены на рисунке 2.

Таблица 6

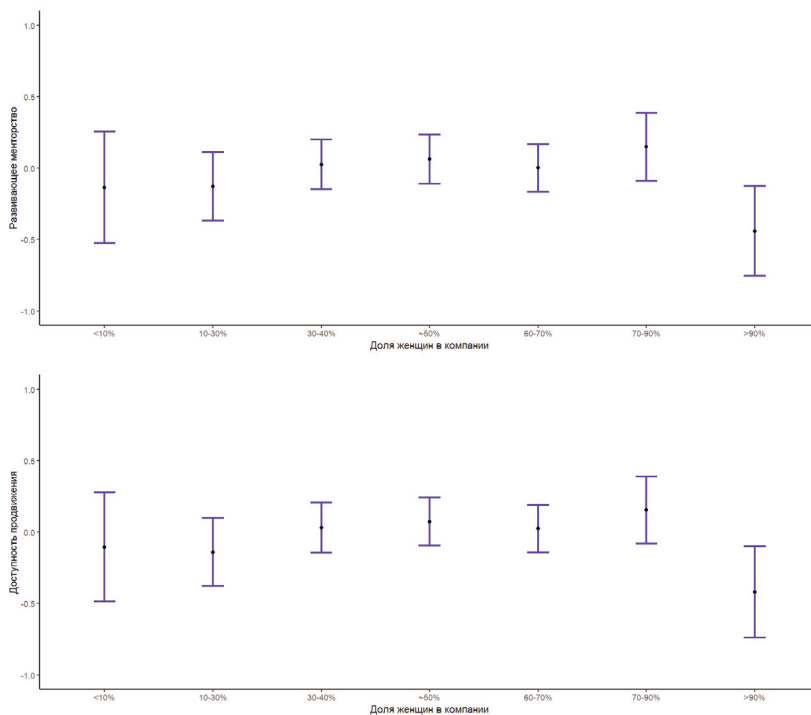
Средние значения по субшкалам методики в зависимости от наличия женщин в компании ($n = 575$)

Доля женщин в компании	Субшкалы			
	Соответствие организационной культуре (FIT)	Развивающее менторство (MENT)	Психологическая безопасность (SAFE)	Доступность продвижения (PATH)
< 10%	-0.113	-0.135	-0.114	-0.106
10–30%	-0.171	-0.129	-0.158	-0.141
30–40%	0.007	0.026	-0.005	0.031
≈ 50%	0.087	0.063	0.072	0.073
60–70%	0.074	0.002	0.036	0.024
70–90%	0.132	0.148	0.112	0.155
> 90%	-0.329	-0.440	-0.410	-0.418

Примечание. Приведены средние значения латентных переменных.

Рисунок 2

Средние значения и 95%-е доверительные интервалы для субшкал «Развивающее менторство», и «Доступность продвижения» в подгруппах с различной долей женщин в компании (n = 575)



Однофакторный дисперсионный анализ не показал статистически значимых различий средних значений по субшкалам в зависимости от наличия женщин-руководителей. Таким образом, мы наблюдаем интересный результат: в компаниях, где мужчин менее 10% среди всех сотрудников, для женщин снижается доступность менторства и продвижения. Этот результат, безусловно, стоит рассматривать как предварительный, необходима проверка его воспроизводимости в других исследованиях.

Обсуждение результатов и выводы

Одной из основ профессиональных достижений и карьерного продвижения человека в организации, особенно в условиях усложнения рабочей среды и персонализации карьерных траекторий, является доступ к социально-психологическим ресурсам, улучшить который можно посредством краткосрочных организационных и психологических, обучающих интервенций. Главной задачей данного исследования стала модификация и проверка внутренней структуры и надежности опросника «Социально-психологические ресурсы развития карьеры в организации». Базой для представленной методики

послужили исследование и оригинальный текст методики К. Лайнесс и Д. Томпсон (Lyness, Thompson, 2000). Опросник социально-психологических ресурсов карьеры сотрудника организации показал хорошую надежность: 0.91–0.94. Согласованность субшкал варьирует от 0.73 до 0.84, что говорит об удовлетворительной надежности. Выявлено соответствие заданной четырехфакторной структуры опросника эмпирическим данным. Дополнительным аргументом в пользу полученных результатов является то, что структура опросника воспроизвелась в двух исследованиях.

В целом представленная методика раскрывает социально-психологический аспект адаптации сотрудника к организации, дает представление о мере доступности для него возможностей карьерного развития. Общий показатель по методике и все субшкалы оказались связаны на среднем уровне (0.48–0.61) с удовлетворенностью рабочей сферой, показали статистически значимые различия для исполнителей, руководителей среднего и высшего звена, а также различия в карьерных ресурсах работающих мужчин и женщин по всем субшкалам. Это указывает на текущую валидность опросника.

Поскольку методика нацелена на выделение карьерных ресурсов, которые не могут быть атрибутированы сотруднику вне его отношений с организацией, не предполагалось наличия связи шкал с возрастом и общим рабочим стажем. Результаты эмпирического исследования это подтвердили.

Также мы полагали, что женщинам легче получить карьерные ресурсы в организациях с женским большинством (доля женщин более 50%). В итоге для женщин по субшкалам «Развивающее менторства» и «Доступность карьерного продвижения» были зафиксированы более высокие значения в компаниях, где доля женщин 50–90%, по сравнению с компаниями, где женщины составляют более 90%. Этот результат мы рассматриваем как интересный, но предварительный, который может не воспроизвестись впоследствии.

Предложенная методика позволяет оценивать четыре карьерных ресурса: воспринимаемое соответствие личности организационной культуре, психологическую безопасность, развивающее менторство и доступность карьерного продвижения, доступ к которым для работников одной компании может быть различен. Эти четыре карьерных ресурса «чувствительны» как к проактивности сотрудника, его социальному интеллекту, так и к любым аспектам социального неравенства и ангажированности политики организации. Поэтому мы предполагаем, что разброс в доступности социально-психологических ресурсов карьеры для разных сотрудников одной компании может быть косвенным маркером социального неравенства в компании, наличия барьеров, связанных с политикой организации.

К ограничениям модифицированного опросника социально-психологических ресурсов карьеры, основанного на модели К. Лайнесс и Д. Томпсон, можно отнести следующие моменты. Во-первых, методика не стандартизирована: сложность стандартизации связана с необходимостью сбора выборки, отражающей генеральную совокупность с учетом самых разных характеристик организаций и позиций сотрудников в них. Во-вторых, первое исследование проводилось на женской выборке, во втором также доминировали

респонденты-женщины, в дальнейшем стоит расширить мужскую выборку. В-третьих, требуется продолжить проверку конвергентной и прогностической валидностей методики. В-четвертых, скоррелированность субшкал методики может быть эмпирическим аргументом в пользу сокращения количества ее факторов-субшкал. Наконец, выдвинутое нами предположение о разбросе индивидуальных показателей методики среди сотрудников одной компании как об одном из показателей социального неравенства и наличия несправедливых, непрозрачных организационных политик гипотетично и нуждается в эмпирической проверке.

Литература

- Гуриева, С. Д., Казанцева, Т. В., Марарица, Л. В. (2023). Современные методы исследования неравных возможностей мужчин и женщин в организации. *Женщина в российском обществе*, 1, 92–110. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2023.1.7>
- Иванова, Т. Ю., Леонтьев, Д. А., Рассказова, Е. И. (2016). Функции личностных ресурсов в ситуации экономического кризиса. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 13(2), 323–346. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2016-2-323-346>
- Толочек, В. А. (2009). Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы). *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 6(3), 27–61.
- Толочек, В. А. (2023). Условия социальной среды как факторы социальной успешности субъекта. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 20(1), 129–150. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2023-1-129-150>

Ссылки на зарубежные источники см. в разделе *References*.

References

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Brands, R., Ertug, G., Fonti, F., & Tasselli, S. (2022). Theorizing gender in social network research: What we do and what we can do differently. *Academy of Management Annals*, 16(2), 588–620. <https://doi.org/10.5465/annals.2020.0370>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Curtin, J., Kerby, M., & Dowding, K. (2023). Sex, gender, and promotion in executive office: Cabinet careers in the world of Westminster. *Governance*, 36(1), 233–254. <https://doi.org/10.1111/gove.12667>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2009). *Career management*. Sage.

- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119, Article 103414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2017). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338–358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Gurieva, S. D., Kazantseva, T. V., & Mararitsa, L. V. (2023). Modern research methods on unequal opportunities for men and women in organizations. *Woman in Russian Society*, 1, 92–110. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2023.1.7>
- Gurieva, S. D., Kazantseva, T. V., Mararitsa, L. V., & Gundelakh, O. E. (2022). Social perceptions of gender differences and the subjective significance of the gender inequality issue. *Psychology in Russia: State of the Art*, 15(2), 65–82. <https://doi.org/10.11621/2022.0205>
- Ivanova, T. Yu., Leontiev, D. A., & Rasskazova, E. I. (2016). Functions of personality resources in a situation of economic crisis. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 13(2), 323–346. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2016-2-323-346> (in Russian)
- Kanter, R. M. (2008). *Men and women of the corporation* (New ed.). Basic Books.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. In M. Williams & W. P. Vogt (Eds.), *The Sage handbook of innovation in social research methods* (pp. 562–589). London: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446268261>
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86–101. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.86>
- Mitchell, T., Holtom, B., & Lee, T. (2001a). How to keep your best employees: The development of an effective retention policy. *Academy of Management Executive*, 15(4), 96–108. <https://doi.org/10.5465/ame.2001.5897929>
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C., & Erez, M. (2001b). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 156–168. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.008>
- Paradnikė, K., Endriulaitienė, A., & Bandzevičienė, R. (2016). Career self-management resources in contemporary career frameworks: A literature review. *Organizacijų Vadyba*, 76, 91–106. <https://doi.org/10.7220/MOSR.2335.8750.2016.76.6>
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2009). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8–24. <https://doi.org/1403494809349858>

- Phillips, L. T., Jun, S., & Shakeri, A. (2022). Barriers and boosts: Using inequity frames theory to expand understanding of mechanisms of race and gender inequity. *Academy of Management Annals*, 16(2), 547–587. <https://doi.org/10.5465/annals.2020.0314>
- Richter, P., & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung: Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben* [Workload and strain: Stress, fatigue, and burnout in working life]. Heidelberg, Germany: Asagner.
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251–258. <https://doi.org/10.1177/1069072710395532>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Tolochek, V. A. (2009). Professional success: from abilities to resources (complimentary paradigms). *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 6(3), 27–61. (in Russian)
- Tolochek, V. A. (2023). Conditions of the social environment as factors of social success of a person. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 20(1), 129–150. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2023-1-129-150> (in Russian)

Опросник «Карьерные ресурсы сотрудника организации»

Инструкция: Отметьте, пожалуйста, насколько вы согласны с каждым из предложенных утверждений, где 1 – совершенно не согласен / не согласна, а 5 – полностью согласен / согласна. Помните, речь идет ТОЛЬКО о той компании, в которой вы работаете сейчас.

Пункт	Утверждение	Ответ				
Соответствие организационной культуре (FIT)						
FIT_1	Чувствую, что вписываюсь в культуру компании, мне не надо меняться, мое поведение соответствует ожиданиям коллег	1	2	3	4	5
FIT_2	Я чувствую себя своим/своей среди коллег, мне легко выстраивать отношения в коллективе	1	2	3	4	5
FIT_3	Меня ждут на неформальных мероприятиях и встречах коллег; если я не приду, обо мне будут спрашивать	1	2	3	4	5
Развивающее менторство (MENT)						
MENT_1	У меня есть ментор, наставник, такой человек, у которого я могу учиться, наблюдая за ним и обсуждая с ним свои планы, успехи и ошибки	1	2	3	4	5
MENT_2	Мне есть с кем обсудить перспективы и возможные варианты своего развития	1	2	3	4	5
MENT_3	В компании есть руководитель, который заинтересован в моем развитии и продвижении	1	2	3	4	5
MENT_4	Я могу обратиться к влиятельным людям в компании и знаю, что меня услышат	1	2	3	4	5
Психологическая безопасность (SAFE)						
SAFE_1	Я могу свободно высказывать свое мнение, никто не будет использовать мои слова против меня или видеть в них угрозу	1	2	3	4	5
SAFE_2	Я могу ошибаться и учиться на своих ошибках, моя инициатива принимается, я всегда могу рассчитывать на справедливую оценку	1	2	3	4	5
SAFE_3	Я регулярно и в комфортной форме получаю обратную связь о своих сильных и слабых сторонах	1	2	3	4	5
Доступность продвижения (PATH)						
PATH_1	Я знаю, какой опыт и достижения позволят мне получить повышение в компании	1	2	3	4	5
PATH_2	У меня есть множество возможностей проявить себя, в том числе в заметном, ответственном проекте или инициативе	1	2	3	4	5
PATH_3	У меня есть возможность получать на работе опыт, нужный для повышения	1	2	3	4	5

Обработка и интерпретация результатов

Методика включает 13 пунктов, составляющих четыре субшкалы, допускается и вычисление общего показателя по всем пунктам методики. Пункты предъявляются в случайном порядке. По каждой субшкале рассчитывается средний балл, который может принимать значения от 1 до 5. В таблице А1 представлены значения, полученные для выборки настоящего исследования (их нельзя рассматривать как нормы, поскольку выборка исследования не соответствует требованиям репрезентативности) для обеспечения возможности их сравнения с новыми данными.

Таблица А1

Квартили для среднего сырого балла по общей шкале и субшкалам в зависимости от пола и статуса респондента (n = 713)

Квартиль	Рабочий статус	Пол	Общая шкала	Субшкалы			
				FIT	MENT	SAFE	PATH
Минимум	специалист	женский	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
		мужской	1.91	1.67	1.25	2.00	2.00
	руководитель	женский	1.15	1.00	1.00	1.00	1.33
		мужской	2.92	2.67	2.75	2.33	2.00
	топ-менеджмент	женский	1.92	1.67	1.00	1.00	2.00
		мужской	3.08	3.00	3.00	2.33	2.67
Q1	специалист	женский	2.85	3.00	2.50	2.67	3.00
		мужской	3.00	3.00	2.75	3.00	3.00
	руководитель	женский	3.13	3.33	3.00	3.00	3.00
		мужской	3.40	3.54	3.54	3.54	3.67
	топ-менеджмент	женский	3.29	4.00	2.75	3.00	3.67
		мужской	3.84	3.67	3.73	3.67	3.67
Медиана	специалист	женский	3.37	3.67	3.25	3.33	3.50
		мужской	3.46	3.50	3.50	3.58	3.50
	руководитель	женский	3.68	4.00	3.50	3.67	4.00
		мужской	3.91	4.00	4.00	3.83	3.83
	топ-менеджмент	женский	4.00	4.33	3.50	3.67	4.33
		мужской	4.21	4.17	4.42	4.42	4.33

Квартиль	Рабочий статус	Пол	Общая шкала	Субшкалы			
				FIT	MENT	SAFE	PATH
Q3	специалист	женский	3.92	4.00	4.00	4.00	4.00
		мужской	3.92	4.00	4.19	4.00	4.00
	руководитель	женский	4.15	4.42	4.25	4.00	4.58
		мужской	4.37	4.46	4.73	4.00	4.67
	топ-менеджмент	женский	4.38	4.54	4.50	4.42	4.67
		мужской	4.69	5.00	4.81	5.00	4.83
Максимум	специалист	женский	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
		мужской	4.85	5.00	5.00	5.00	5.00
	руководитель	женский	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
		мужской	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	топ-менеджмент	женский	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
		мужской	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00