

DOI: 10.31862/2500-297X-2021-2-150-168

О.М. Исаева¹, С.В. Савинова¹, И.В. Волков²

¹ Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»,
603155 г. Нижний Новгород, Российская Федерация

² Нижегородский государственный университет
имени Н.И. Лобачевского,
603950 г. Нижний Новгород, Российская Федерация

Психологическое благополучие как условие готовности преподавателей университетов к организационным изменениям

В статье представлены результаты исследования особенностей психологического благополучия преподавателей российских университетов как условия их психологической готовности к организационным изменениям. В исследовании приняли участие преподаватели (101 человек: 12,9% мужчин, 87,1% женщин) менеджмента, экономики, психологии, педагогики, права в возрасте от 22 до 62 лет. Были использованы психодиагностическая методика «Готовность к организационным изменениям» Д. Холта в адаптации Е. Наумцевой, Методика оценки психологического благополучия К. Рифф в адаптации Е. Трошихиной, Л. Жуковской. Результаты исследования показали высокий уровень информированности преподавателей о предстоящих изменениях – внедрении дистанционной формы обучения: 92% респондентов понимают содержание и сущность изменений. Отношение преподавателей к изменениям скорее отрицательное: 80,2% преподавателей негативно относятся к вводимым изменениям. Около трети преподавателей (28,7%) не хотят участвовать в нововведениях и поддерживать их, а 27,7% – занимают нейтральную позицию в этом вопросе. Вместе с тем, уровень собственных знаний для внедрения нововведений оценивается преподавателями как более чем достаточный (только 7,9–12,9%

не уверены в своих силах для обеспечения нововведений). Личное отношение к нововведениям напрямую зависит от уровня психологического благополучия преподавателя. Готовность преподавателей университетов поддержать руководство в вопросах внедрения организационных изменений и готовность реализовывать предлагаемые нововведения также связаны с характеристиками психологического благополучия. Проведенное исследование показало наличие связи уровня психологического благополучия и готовности преподавателей университетов к организационным изменениям. Уровень психологического благополучия может выступать предиктором готовности преподавателей университетов к нововведениям.

Ключевые слова: психологическое благополучие, готовность к организационным изменениям, преподаватели университетов

ССЫЛКА НА СТАТЬЮ: Исаева О.М., Савинова С.В., Волков И.В. Психологическое благополучие как условие готовности преподавателей университетов к организационным изменениям // Педагогика и психология образования. 2021. № 2. С. 150–168. DOI: 10.31862/2500-297X-2021-2-150-168

DOI: 10.31862/2500-297X-2021-2-150-168

O.M. Isaeva¹, S.V. Savinova¹, I.V. Volkov²

¹ National Research University Higher School of Economics,
Nizhny Novgorod, 603155, Russian Federation

² Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod, 603950, Russian Federation

Psychological well-being as a condition for the readiness of university professors for organizational change

The objective of the article is to study the features of psychological well-being and its impact on the readiness of university professors for organizational changes. The study involved 101 Russian Federation university professors (12,9% men, 87,1% women) in the field of Management, Economics,

Psychology, and Law. The age of the respondents ranges from 22 to 62. «Readiness for organizational changes» (D. Holt), «Psychological well-being» (K. Riff), the author's questionnaire for studying the attitude of university professors to the implementation of organizational changes were used in the study. The results of the study show a high level of awareness of professors of the upcoming changes: 92% of the respondents understand the content and essence of the changes. The attitude towards change is rather negative (80,2%). About a third of professors (28,7%) do not want to participate and support innovations, and 27,7% take a neutral position on this issue. At the same time, the level of their own knowledge for the introduction of innovations is assessed by professors as more than sufficient (only 7,9–12,9% are not confident in their abilities to provide innovations). Personal attitude to innovations directly depends on the level of psychological well-being of the professors. The study showed a link between the level of psychological well-being and the readiness for organizational change. The level of psychological well-being can act as a predictor of the readiness for innovation.

Key words: psychological well-being, readiness for organizational changes, university professors

CITATION: Isaeva O.M., Savinova S.Y., Volkov I.V. Psychological well-being as a condition for the readiness of university professors for organizational change. *Pedagogy and Psychology of Education*. 2021. No. 2. Pp. 150–168. (In Russ.). DOI: 10.31862/2500-297X-2021-2-150-168

Актуальность

В последние годы в мире сложилась ситуация, которую можно охарактеризовать как «самый масштабный в истории квазиэксперимент по резкой трансформации условий труда и занятости» [12].

Этот эксперимент развернулся во всех сферах жизни и деятельности человека, в том числе и в образовании. Речь идет о вступлении человечества в цифровую эпоху жизни, а также о глобальных потрясениях природного и техногенного характера, среди которых пандемия COVID-19 занимает центральное место.

Подобные трансформации актуализируют новые вызовы и задачи личностного развития: с одной стороны, изменения вызывают напряженность, которая влияет на человека, блокируя или снижая его познавательную, творческую активность; с другой – требуют от человека не просто способности адаптации к новым ситуациям, но способности к саморазвитию в новых условиях.

Изменения в организации образовательного процесса в вузах, внедрение нового содержания и форм обучения, связанных с применением цифровых технологий, были восприняты педагогическим сообществом неоднозначно. Результаты опроса преподавателей и сотрудников высшей школы, проведенного Международной ассоциацией университетов в 2019 г., показали, что нововведения, связанные с цифровизацией высшего образования, носят всеобщий характер: 87% преподавателей отмечали интеграцию цифровых технологий в учебный процесс, 79% – использовали цифровые технологии в своей практике в той или иной степени. При этом уровень готовности к работе в условиях перемен был существенно ниже: только 39% опрошенных преподавателей были готовы использовать *online* курсы, смешанные форматы обучения, большие данные, *blockchains* и т.д. Каждый четвертый опрошенный преподаватель признал, что недостаточно подготовлен к такому будущему [12]. Эти данные свидетельствуют, с одной стороны, о толерантности преподавателей высшей школы к изменениям, признанию новых возможностей этих изменений, с другой – о недостаточной готовности к подобным изменениям, что и показало внезапное и стремительное внедрение дистанционного обучения, связанного с пандемией COVID-19.

Проблема готовности человека к изменениям, в целом, и готовности преподавателей высшей школы, в частности, сегодня недостаточно изучена. Вопрос об изучении субъективных предпосылок готовности преподавателей высшей школы к изменениям становится сегодня особенно актуальным в связи с новыми вызовами объективной реальности, а также в связи с поиском предикторов успешного функционирования и позитивного развития современного человека.

Целью данной статьи является изучение психологического благополучия как субъективной предпосылки готовности к организационным изменениям. Выбор этих характеристик обусловлен их статусом в поле личностных ресурсов современного человека: психологическое благополучие признается универсальным критерием позитивной социализации человека.

Современное состояние проблемы исследования

Отношение к организационным изменениям как освоению новых идей, форм поведения, адекватных характеру изменений внешней среды, изучается не только в контексте сопротивлений изменениям, но и в контексте готовности к ним. Изучая сопротивление организационным изменениям, авторы подчеркивают, что природа этого явления обусловлена психологическими механизмами и поведенческими признаками, определяющими направление изменений [6].

Феномен готовности широко изучен в психологии и определяется авторами с точки зрения различных подходов. С точки зрения деятельностного подхода «готовность» понимается как условие или способность к успешной деятельности (Ананьев, 1980; Крутецкий, 1985; Платонов, 1987 и др.). С позиций личностного подхода готовность выступает как настрой на определенное поведение, установка на активные действия (Дьяченко, Кандыбович, 1978; Рудик, 1976). В контексте инновационного подхода готовность – это условие успешного нововведения, совокупность личностных, психологических, групповых социально-психологических, организационных социально-экономических факторов [2]. С позиции комплексного социально-психологического подхода «готовность к изменениям» или психологическая готовность – категория субъективной психологической реальности, которая, с одной стороны, является следствием или результатом поискового волевого поведения (ведущего к активации ресурсной, мотивационной, энергетической сфер психики), с другой – причиной осознания и поведения, изменяющих субъективную и объективную реальности человека [14]. Актуальность данного подхода для нашего исследования заключается в том, что готовность к изменениям непосредственно связана с субъективной психологической реальностью, т.е. подчеркивается ее зависимость не от внешних факторов, а от ресурсов личности.

В понимании личностных ресурсов мы опираемся на определение Е. Динер и Ф. Фуджита (Е. Diener, F. Fujita), которые понимают личностные ресурсы как индивидуально-психологические особенности, связанные с более успешным осуществлением различных видов деятельности и более высоким уровнем психологического благополучия [10]. Д.А. Леонтьев разделяет личностные ресурсы на 4 группы: психологические ресурсы устойчивости, психологические ресурсы саморегуляции, мотивационные ресурсы, инструментальные ресурсы [5].

С точки зрения субъектно-деятельностной парадигмы С. Рубинштейна, преподаватель вуза выступает как субъект собственной деятельности. Субъектность представляется как способность, которая позволяет человеку, проявляя разумную активность, производить изменения в окружающем его мире, в самом себе, создавая и изменяя собственный образ. В этом смысле субъективные предпосылки деятельности можно рассматривать как личностные ресурсы человека, стимулирующие его процессы саморегуляции, саморазвития, самосознания.

Анализ работ, посвященных проблеме психологического благополучия, показывает разнообразие подходов к трактовке и объяснению этого явления [7; 11; 16].

Широко представлены исследования психологического благополучия в логике двух подходов: субъективного (гедонистического) (Н. Брэдберн, Э. Динер) и психологического (эвдемонического) (К. Рифф, Э.Л. Деси, Р.М. Райан, А.С. Ватерман) [13].

Исследователи субъективного благополучия акцентируют внимание на его аффективной составляющей, указывая на позитивные аспекты восприятия. Обобщенной характеристикой благополучия в логике этого подхода является удовлетворенность жизнью как достижение удовольствия и избегание неудовольствия, ощущение счастья [1]. В концепции Э. Динера (Diener, 1984) субъективное благополучие понимается как удовлетворенность человека различными сферами жизни. Если человек часто испытывает удовлетворенность своей жизнью и редко – неприятные чувства, то он имеет высокий уровень благополучия. У человека с доминирующими отрицательными эмоциями, редко испытывающего чувства радости и счастья, – низкий уровень субъективного благополучия. Однако этот подход имеет, на наш взгляд, некоторые ограничения, а именно, преувеличенность эмоциональной составляющей, которая, несомненно, выступает надежным индикатором благополучия человека.

Последователи эвдемонического подхода рассматривают благополучие с точки зрения полноты самореализации личности в конкретных жизненных обстоятельствах и условиях, в гармоничном синтезе запросов социального окружения и развития собственной индивидуальности. В современных исследованиях психологического благополучия делаются попытки объединить достижения гедонистического и эвдемонического подходов [8].

С позиции клинической психологии благополучие ассоциируется с понятиями «психическое здоровье», «внутренняя картина здоровья» (болезни), «удовлетворенность жизнью», «личностное благополучие», «эмоциональное благополучие» и т.п. С позиций гуманистической, позитивной психологии и психологии развития, психологическое благополучие рассматривается с точки зрения вершины потенциальных возможностей человека. Исследователи, работающие в этой парадигме, считают, что субъективное переживание счастья – не только и не столько позитивные переживания, сколько ощущение самореализации человека, его самоосуществления [9].

К. Рифф в концепции психологического благополучия выделяет шесть его показателей: самопринятие человека, его позитивные отношения с социумом, управление окружающей средой, наличие жизненных целей, личностный рост и автономию [20]. Основная идея ее концепции состоит в том, что развитость этих личностных компонентов обеспечивает позитивное функционирование личности, а также степень самореализации человека, которые отражаются на субъективном уровне через

переживание удовлетворенности и счастья [20]. В нашем исследовании психологическое благополучие человека понимается как совокупность психологических механизмов позитивного функционирования субъекта и субъективная оценка меры близости его актуального состояния к состоянию желаемому, удовлетворенность актуальным уровнем жизни.

Многочисленные исследования зарубежных и российских ученых показали, что личностные ресурсы играют опосредованную роль в психологическом благополучии. На основе обобщения результатов исследований были выявлены функции личных ресурсов: буферная, фильтрующая, мотивационная, – которые, в той или иной степени, направлены на обеспечение психологического благополучия [4].

Выборка исследования

В исследовании принял участие 101 преподаватель (12,9% мужчин, 87,1% женщин) из высших учебных заведений РФ (Москва, Санкт-Петербург, Нижний Новгород, Екатеринбург, Новосибирск, Псков, Сургут, Челябинск, Саратов) таких областей профессиональной деятельности, как менеджмент, экономика, психология, педагогика, право.

Из них 21 человек (20,8%) – преподаватели без ученой степени, 69 человек (68,3%) – кандидаты наук, 11 человек (10,9%) – доктора наук. 24 преподавателя (23,7%) – моложе 30 лет, 34 человека (33,7%) – в возрасте 40–49, 13 человек (12,9%) – в возрасте 30–39 лет, 30 человек (29,8%) – старше 50 лет. 2 человека (2,0%) работают в вузе менее года, у 9 человек (8,9%) педагогический стаж составляет 1–3 года, у 8 человек (7,9%) – стаж от 3 до 5 лет, у 27 человек (26,7%) – от 5 до 8 лет, у 55 человек (54,5%) – более 8 лет.

Методы исследования

Для оценки психологической готовности преподавателей вузов к внедрению нововведений нами была использована методика «Готовность к организационным изменениям» Д. Холта в адаптации Е. Наумцевой. Респондентам предлагалось также заполнить авторскую анкету, оценив степень своего согласия с утверждениями, описывающими специфику проводимых в вузе изменений – введения дистанционных форм обучения, – используя 5-балльную шкалу (где 5 – полностью согласен, 4 – согласен, 3 – сложно сказать, не могу определить для себя, 2 – не согласен, 1 – совершенно не согласен).

Для измерения психологического благополучия нами была использована шкала К. Рифф в адаптации Л.В. Жуковской, Е.Г. Трошихиной.

Анализ данных осуществлялся с использованием программного пакета SPSS 25.0 for Windows.

Результаты исследования

На первом этапе было проведено исследование восприятия преподавателями вузов проводимых организационных изменений (внедрение дистанционных форм обучения, обусловленных пандемией), а также оценка их готовности к внедрению изменений в вузе.

Полученные результаты исследования (табл. 1) показывают высокий уровень информированности преподавателей вузов о сути предстоящих изменений – активном внедрении дистанционной формы обучения, – понимания потенциальных рисков, если изменений не произойдет (92% респондентов отметили это).

При этом отношение преподавателей к вводимым организационным изменениям скорее отрицательное (38,6% респондентов указывают на отрицательное и 41,6% – на нейтральное отношение к ним; только 19,8% преподавателей положительно относятся к вводимым организационным изменениям). У около трети преподавателей (28,7%) нет желания участвовать в нововведениях и поддерживать их, и примерно столько же (27,7%) занимают нейтральную позицию в этом вопросе.

Вместе с этим уровень знаний для внедрения нововведений оценивается преподавателями как более, чем достаточный (только 7,9–12,9% не уверены в своих силах, оценивают уровень имеющихся знаний и своих способностей достаточными для внедрения нововведений).

Таким образом, можно заключить, что преподаватели вузов готовы и способны справиться с актуальной задачей современной действительности – переходу на дистанционные формы обучения, хотя и не воодушевлены этой перспективой – личное отношение к данному организационному изменению скорее негативное.

В табл. 2 представлены результаты диагностики готовности преподавателей вузов к внедрению организационных изменений.

Нами были выделены три группы преподавателей вузов в соответствие с их уровнем готовности к организационным изменениям:

- группа с *высокой готовностью* к внедрению организационных изменений (все значения компонентов готовности к организационным изменениям выше медиан) – 18 человек (17,8%);
- группа с *низкой готовностью* к внедрению организационных изменений (все значения ниже медиан) – 16 человек (15,8%);
- группа, в которой встречаются значения компонентов готовности к организационным изменениям как ниже, так и выше медиан (группа со средней готовностью к организационным изменениям) – 67 человек (66,4%).

Таблица 1

Отношение к нововведению преподавателей вузов

Утверждение	Шкала оценки (количество чел., %)				
	1	2	3	4	5
	совершенно не согласен	не согласен	сложно сказать, не могу определить для себя	согласен	полностью согласен
У меня есть понимание того, в чем суть нововведения и зачем это нововведение нужно именно сейчас	3 (3,0%)	5 (5,0%)	18 (17,8%)	26 (25,7%)	49 (48,5%)
Мое отношение к нововведению – дистанционной форме работы и обучения студентов	Положительное – 20 (19,8%) Отрицательное – 39 (38,6%) Нейтральное – 42 (41,6%)				
У меня есть желание участвовать в нововведениях и поддерживать их	17 (16,8%)	12 (11,9%)	28 (27,7%)	28 (27,7%)	16 (15,8%)
У меня достаточно имеющейся базы знаний для внедрения нововведений	3 (3,0%)	10 (9,9%)	21 (20,8%)	46 (45,5%)	21 (20,8%)
Я высоко оцениваю свои способности, навыки и модели поведения, требуемые в новых условиях работы	1 (1,0%)	7 (6,9%)	30 (29,7%)	39 (38,6%)	24 (23,8%)

Таблица 2

Готовность к организационным изменениям преподавателей вузов

Готовность к организационным изменениям	N	Min	Max	M	Me	SD
Уместность изменений	101	0,00	62,00	37,79	40,00	13,60
Поддержка руководства	101	0,00	35,00	24,87	25,00	5,54
Реализуемость изменений	101	0,00	35,00	25,31	26,00	6,10
Личное отношение	101	0,00	33,00	21,16	21,00	6,21

Таблица 3

Особенности психологического благополучия у преподавателей с разным уровнем готовности к организационным изменениям

Характеристики	Готовность к организационным изменениям						Вся выборка 101 человек	
	низкая 16 человек (15,8%)		средняя 67 человек (66,4%)		высокая 18 человек (17,8%)			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Автономность	28,31	8,44	30,94	3,78	32,50	4,10	30,80	4,95
Компетентность	29,81	9,01	31,62	4,73	33,00	5,23	31,58	5,70
Личностный рост	32,93	9,82	36,01	4,37	37,61	4,16	35,81	5,65
Позитивные отношения	32,31	10,89	34,25	5,93	37,44	4,30	34,51	6,82
Жизненные цели	32,50	9,88	35,28	4,19	37,05	4,38	35,15	5,59
Самопринятие	33,00	9,68	34,40	4,33	35,27	4,52	34,33	5,51
Общий показатель психологического благополучия	188,87	53,86	202,52	18,36	212,88	21,70	202,21	28,04

В табл. 3 представлены результаты диагностики психологического благополучия у преподавателей с разным уровнем готовности к внедрению организационных изменений.

Как показывают результаты исследования, общий показатель психологического благополучия преподавателей вузов находится в пределах средних значений ($M = 202,21$, $SD = 28,04$), что свидетельствует о достаточно позитивном функционировании преподавателей, их субъективном ощущении психологического благополучия.

Средние значения всех шкал психологического благополучия имеют тенденцию связи с уровнем готовности к организационным изменениям: самые низкие значения у преподавателей с низким уровнем готовности к организационным изменениям и самые высокие – у преподавателей с высоким уровнем готовности к организационным изменениям. Однако различия в средних не достигают значимых величин.

Корреляционный анализ данных готовности к организационным изменениям и особенностей психологического благополучия преподавателей вузов показал наличие значимых связей между ними (табл. 4).

Было обнаружено, что две шкалы опросника готовности к организационным изменениям («Поддержка руководства» и «Реализуемость изменений») имеют связь с параметрами психологического благополучия: компетентностью ($r_1 = 0,168^*$ и $r_2 = 0,262^{**}$ соответственно при $p < 0,05$), личностным ростом ($r_3 = 0,230^*$ и $r_4 = 0,351^{**}$ соответственно при $p < 0,05$), позитивными отношениями ($r_5 = 0,282^{**}$ и $r_6 = 0,189^*$ соответственно при $p < 0,05$), жизненными целями ($r_7 = 0,254^{**}$ и $r_8 = 0,231^*$ соответственно при $p < 0,05$), самопринятием ($r_9 = 0,203^*$ и $r_{10} = 0,232^{**}$ соответственно при $p < 0,05$) и общим показателем психологического благополучия ($r_{11} = 0,292^{**}$ и $r_{12} = 0,279^{**}$ соответственно при $p < 0,001$).

Также обнаружены значимые связи между значением шкалы «Личное отношение к организационным изменениям» и автономностью личности ($r_{13} = 0,368^{**}$, $p < 0,001$), компетентностью ($r_{14} = 0,244^{**}$, $p < 0,001$), а также общим уровнем психологического благополучия ($r_{15} = 0,198^{***}$, $p < 0,05$).

Эти данные дают возможность утверждать, что личное отношение к нововведениям преподавателей вузов напрямую зависит от уровня их самоопределения (чем выше уровень, тем выше готовность к организационным изменениям), способности противостоять социальному давлению, мыслить и вести себя независимо, самому регулировать свое поведение, а также от уровня компетентности преподавателя.

Восприятие преподавателями руководства вузов как приверженного изменениям, готового их поддерживать, и оценка собственных возможностей для реализации предлагаемых нововведений связаны с рядом

Таблица 4

**Взаимосвязь готовности к организационным изменениям
с психологическим благополучием у преподавателей вузов**

Шкалы готовности к организационным изменениям	Шкалы психологического благополучия преподавателей вузов						
	Автономность	Компетентность	Личностный рост	Позитивные отношения	Жизненные цели	Самопринятие	Общий показатель
Уместность изменений	-0,011	0,000	0,095	0,077	0,096	-0,052	0,037
Поддержка руководства	0,142	0,168*	0,230*	0,282**	0,254**	0,203*	0,292**
Реализуемость изменений	0,042	0,262**	0,351**	0,189*	0,231*	0,232**	0,279**
Личное отношение	0,346**	0,244**	0,128	0,072	0,168*	0,157	0,198*

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

характеристик психологического благополучия сотрудников: наличием цели в жизни, ощущением осмысленности своего прошлого и настоящего, позитивным отношением к себе и принятием себя; способностью к эмпатии и установлению доверительных отношений с другими, пониманием необходимости идти на уступки во взаимоотношениях; компетентностью преподавателей, их способностью выбирать или создавать подходящий контекст для реализации личных потребностей и ценностей; наличием чувства продолжающегося развития и реализации своего потенциала, открытостью преподавателей новому опыту.

При этом между оценкой преподавателями вузов уместности организационных изменений и их психологическим благополучием значимых связей обнаружено не было.

Обсуждение результатов

Организационные изменения, которые последние годы постепенно внедрялись в российских вузах – цифровизация, дистанционное обучение, онлайн-образование, – воспринимались педагогической общественностью как некоторый социальный эксперимент глобального характера, отвечающий вызовам современности, характеризующийся определенной логикой и последовательностью. Имплицитно полагалось, что готовность преподавателей высшей школы принять эти изменения и обеспечить на новой основе эффективное функционирование образовательных организаций будет наращиваться постепенно на основе и с помощью традиционных форм повышения квалификации. В марте 2020 г. изменения в системе высшего образования неожиданно и вынужденно приобрели обязательный и всеобщий характер. Ситуация пандемии затронула все стороны функционирования образовательной системы вуза, потребовав введения инноваций в массовом и экстренном порядке, определило необходимость не только оценить уровень готовности преподавателей к изменениям, но и спрогнозировать связанные с этим риски нарушения функционирования образовательной системы.

Известно, что внешние факторы, стимулирующие готовность к организационным изменениям (инновационность, уникальность цифровых технологий, вызванная развитием всех сфер жизни, организация внедрения новых технологий) актуализируют личностные барьеры и трудности преподавателей [12]. Между тем, те же самые инновации у части преподавателей не только снижают познавательную и трудовую активность, а напротив, стимулируют ее. Это связано, на наш взгляд, с наличием у преподавателя субъектной позиции, с развитием субъектности.

Субъектность как активное деятельное начало составляет основу для преобразований окружающего мира и себя в соотношении с ним, выступая условием поступательного развития человека. Это обстоятельство позволяет рассматривать субъектность как принцип создания современных образовательных систем и как условие преодоления сопротивлений изменениям в них. Устойчивость, саморегуляция, мотивация, инструментальные ресурсы выступают предпосылками готовности человека в ситуации организационных изменений. Это своеобразный потенциал, набор личностных ресурсов, использование которого определяет готовность к организационным изменениям. Субъектность является интегратором этих ресурсов, определяя возможность их использования, особенно в ситуации кризисной, экстренной. Отношение к себе как к деятелю помогает человеку мобилизоваться и реализовывать себя в форс-мажорных обстоятельствах. Поэтому в нашей работе мы сделали акцент на изучение готовности к организационным изменениям в парадигме субъектности и субъектно-деятельного подхода.

Рассматривая субъективные предпосылки готовности к организационным изменениям, мы обратили особое внимание на психологическое благополучие как личностный ресурс, который, по мнению К. Рифф, дает возможность человеку реализовать себя, переживая при этом чувство удовлетворенности и счастья [20]. При этом у человека складываются позитивные отношения с социумом, ясные жизненные цели и ценности, которыми он руководствуется в своих поступках и в поведении.

Результаты проведенного исследования показали, что личное отношение преподавателей к внедряемым организационным изменениям тесно связано с такими личностными структурами, как автономность, компетентность и жизненные цели. Видеть преимущества новой ситуации (удобство, скорость и точность как результаты цифровизации основных образовательных процессов, доступ к различным информационным источникам, воспроизводимость событий, возможность повторов при дистанционном обучении и онлайн-образования в целом и др.); прогнозировать ее возможные положительные последствия оказались способными преподаватели с выраженными характеристиками субъектности. Они отличались независимостью суждений и поступков, не боялись противопоставить свое мнение окружающим, могли дать оценку себе, другим людям, происходящим событиям, опираясь на собственные предпочтения, имели нестандартное мышление и поведение. Они имели четкие цели в жизни, отличались чувством осмысленности существования, понимали ценность тех событий, которые происходили в прошлом, происходят в настоящем и будут происходить в будущем. У этих преподавателей были выработаны навыки эффективного

управления окружающими, они были способны к преодолению трудностей на пути реализации собственных целей. Общий уровень психологического благополучия у этих преподавателей был высоким.

Реализуемость изменений и поддержка руководства вуза в вопросах внедрения организационных изменений у преподавателей имеет схожие связи и структуру в контексте психологического благополучия. Реализуемость изменений и поддержка руководства определяется выраженностью всех компонентов психологического благополучия, кроме компонента автономности. Иными словами, поддержка руководства в ситуации изменений и представления о реалистичности и реализуемости изменений в собственной деятельности и деятельности вуза определяются наличием жизненных целей, умением управлять своим социальным окружением и строить позитивные отношения с людьми, самопринятием и тенденцией к личностному росту. Способность к независимым суждениям и поступкам не связана с представлениями о реалистичности и реализуемости изменений и поддержкой руководства.

Уместность изменений, представление об их своевременности и целесообразности включения в контекст конкретной образовательной организации оказались не связанными с психологическим благополучием респондентов: ни одна из характеристик психологического благополучия не коррелировала с этим компонентом готовности к организационным изменениям. Это может быть связано с разными причинами, одна из которых определяется характером угроз и рисков ситуации пандемии. Можно предположить, что отсутствие связи компонента «уместность изменений» и характеристик психологического благополучия является своеобразным индикатором растерянности и некоторой дезориентации преподавателей высшей школы в ситуации пандемии, особенно ее начального этапа. Кроме того, возможно, характер деятельности преподавателя высшей школы в целом не предполагает оценку любых нововведений как уместных или неуместных, в отличие, например, от деятельности высших менеджеров в сфере бизнеса, принимающих решения об уместности и необходимости введения тех или иных изменений.

Вместе с тем, три из четырех компонентов готовности к организационным изменениям оказались связаны у преподавателей высшей школы с их психологическим благополучием. Проведенное исследование показало, что психологическое благополучие может рассматриваться предиктором готовности преподавателей высшей школы к организационным изменениям; оно может предсказывать, насколько сотрудник готов к внедрению организационных изменений, однако делать это парциально и при описанных выше условиях.

Возможно, что существуют иные субъективные предпосылки, вклад которых в предсказательную способность соизмеримо выше. Возможно, дополнительные исследования выявят готовность к внедрению изменений, обусловленных иными причинами, не только субъективного характера. Выдвинутые предположения являются, на наш взгляд, важной исследовательской задачей.

Полученные в ходе исследования результаты позволяют говорить о возможности трансформировать индивидуальную готовность преподавателей вуза в общее стремление поддержать перемены и нововведения, в уверенность в успехе начинаний, если учитывать при этом их личностные ресурсы и ограничения.

Библиографический список / References

1. Аргайл М. Психология счастья. СПб., 2003. [Argyle M. *Psikhologiya schastyia* [Psychology of happiness]. St. Petersburg, 2003. (In Russ.)]
2. Брынза И.В. Готовность к изменениям как психологический ресурс личности в достижении благополучия // *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2015. Vol. 3 (31). Issue 61. Pp. 69–73. [Brynza I.V. Readiness for change as a psychological resource of the individual in achieving well-being. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2015. Vol. 3 (31). Issue 61. Pp. 69–73. (In Russ.)]
3. Жуковская Л.В., Трошихина Е.Г. Шкала психологического благополучия К. Рифф // *Психологический журнал*. 2011. Т. 32. № 2. С. 82–93. [Zhukovskaya L.V., Troshikhina E.G. Ryff Scales of Psychological Well-Being. *Psikhologicheskii Zhurnal*. 2011. Vol. 32. No. 2. Pp. 82–93. (In Russ.)]
4. Иванова Т.Ю. Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2016. [Ivanova T.Yu. *Funkcionalnaya rol lichnostnykh resursov v obespechenii psikhologicheskogo blagopoluchiya* [The functional role of personal resources in ensuring psychological well-being]. PhD Diss. Moscow, 2016.]
5. Леонтьев Д.А. Психологические ресурсы преодоления стрессовых ситуаций: к уточнению базовых конструктов // *Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе: Материалы II Международной научно-практической конференции* / Отв. ред.: Т.Л. Крюкова, М.В. Сапоровская, С.А. Хазова. Кострома, 2016. Т. 2. С. 40–42. [Leontiev D.A. Psychological resources for overcoming stressful situations: To clarify basic constructs. *Psikhologiya stressa i sovladayushchego povedeniya v sovremennom rossiyskom obshchestve: materialy II Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferencii*. T.L. Kryukova, M.V. Saporovskaya, S.A. Khazova (eds.). Kostroma, 2016. Vol. 2. Pp. 40–42. (In Russ.)]
6. Мкртычян Г.А., Исаева О.М. Причины сопротивления персонала организационным изменениям: взгляд менеджеров как агентов перемен // *Организационная психология*. 2015. Т. 5. № 1. С. 22–33. [Mkrtychyan G.A., Isaeva O.M. Reasons for personnel resistance to organizational changes:

- The view of managers as agents of change. *Organizational Psychology*. 2015. Vol. 5. No. 1. Pp. 22–33. (In Russ.)]
7. Прохоров О.А. Определение понятия «психологическое состояние» // Психология состояний: Хрестоматия. СПб., 2004. С. 34–39. [Prokhorov O.A. Definition of the concept of “psychological state”. *Psikhologiya sostoyaniy*. St. Petersburg, 2004. Pp. 34–39. (In Russ.)]
 8. Рикель А.М., Туниязц А.А., Батырова Н. Понятие субъективного благополучия в гедонистическом и эвдемонистическом подходах // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2017. № 2. С. 64–82. [Rikel A.M., Tunisians A.A., Batyrova N. The concept of subjective well-being in hedonistic and eudemonic approachesource. *Moscow University Psychology Bulletin*. 2017. No. 2. Pp. 64–82. (In Russ.)]
 9. Роль психологического благополучия и удовлетворенности жизнью в восприятии повседневных стрессоров / Головей Л.А., Петраш М.Д., Стрижичская О.Ю. и др. // Консультативная психология и психотерапия. 2018. Т. 26. № 4. С. 8–26. [Golovey L.A., Petrash M.D., Strizhitskaya O.Yu. et al. The role of psychological well-being and life satisfaction in the perception of everyday stressors. *Counseling Psychology and Psychotherapy*. 2018. Vol. 26. No. 4. Pp. 8–26. (In Russ.)]
 10. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности / Иванова Т.Ю., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н. и др. // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 1. С. 85–121. [Ivanova T.Yu., Leontiev D.A., Osin E.N. et al. Modern problems of studying personal resources in professional activities. *Organizational Psychology*. 2018. Vol. 8. No. 1. Pp. 85–121. (In Russ.)]
 11. Созонтов А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия // Вопросы психологии. 2006. № 4. С. 105–114. [Sozontov A.E. Hedonistic and eudemonic approaches to the problem of psychological well-being. *Voprosy Psichologii*. 2006. No 4. Pp. 105–114. (In Russ.)]
 12. Университетские преподаватели и цифровизация образования: накануне дистанционного форс-мажора / Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. и др. // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24. № 2. С. 59–74. [Abramov R.N., Gruzdev I.A., Terentyev E.A. et al. University teachers and the digitization of education: on the eve of remote force majeure. *University Management: Practice and Analysis*. 2020. Vol. 24. No. 2. Pp. 59–74. (In Russ.)]
 13. Фаерман М.И. Комплексный социально-психологический подход к предупреждению сопротивлений нововведениям персонала (на примере организаций малого и среднего бизнеса). Ярославль, 2007. [Faerman M.I. Kompleksnyu socialno-psikhologicheskiiy podkhod k preduprezhdeniyu soprotivleniyu novovvedeniyam personala (na primere organizatsiy malogo i srednego biznesa) [A comprehensive socio-psychological approach to preventing resistance to staff innovations (using the example of small and medium-sized businesses)]. Yaroslavl, 2007.]
 14. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии. 1996. № 3. С. 116–132. [Chirkov V.I. Self-determination and internal motivation of human behavior. *Voprosy Psichologii*. 1996. No. 3. Pp. 116–132. (In Russ.)]

15. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия. Саратов, 2006. [Shamionov R.M. Psikhologiya subektivnogo blagopoluchiya [Psychology of subjective well-being]. Saratov, 2006.]
16. Шевеленкова Т.Д., Фесенко Т.П. Психологическое благополучие личности // Психологическая диагностика. 2005. № 3. С. 95–121. [Shevelenkova T.D., Fesenko T.P. Psychological well-being of the person. *Psikhologicheskaya diagnostika*. 2005. No. 3. Pp. 95–121. (In Russ.)]
17. Deci E.L., Olafsen A.H., Ryan R.M. Self-determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. Vol. 4. No. 1. Pp. 19–43.
18. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York, 2017.
19. Ryan R.M., Scott R.C. Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Advances in Developing Human Resources*. 2018. Vol. 20. No. 2. P. 133–147.
20. Ryff C.D., Keyes C.L.M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69 (4). P. 719–727.

Статья поступила в редакцию 03.12.2020, принята к публикации 22.02.2021

The article was received on 03.12.2020, accepted for publication 22.02.2021

Сведения об авторах / About the authors

Исаева Оксана Михайловна – кандидат психологических наук; доцент кафедры организационной психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Нижний Новгород

Oksana M. Isaeva – PhD in Psychology; Associate Professor at the Department of Organization Psychology, National Research University Higher School of Economics, Nizhny Novgorod

E-mail: oisaeva@hse.ru

Савинова Светлана Юрьевна – кандидат педагогических наук; доцент кафедры организационной психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород

Svetlana Y. Savinova – PhD in Pedagogy; Associate Professor at the Department of Organization Psychology, National Research University Higher School of Economics, Nizhny Novgorod

E-mail: ssavinova@hse.ru

Волков Игорь Владимирович – кандидат психологических наук; ассистент кафедры психологии управления, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского

Igor V. Volkov – PhD in Psychology; Assistant at the Department of Management Psychology, National Research University Higher School of Economics, Nizhny Novgorod

E-mail: vig19@yandex.ru

Заявленный вклад авторов

Исаева О.М. – планирование исследования, анализ и интерпретация данных исследования, написание текста статьи

Савинова С.Ю. – анализ и обобщение теоретической базы исследования, написание текста статьи

Волков И.В. – разработка гугл-формы для сбора данных, сбор данных, подготовка базы первичных данных, анализ и интерпретация полученных данных

Contribution of the authors

O.M. Isaeva – planning the research, analyzing and interpreting the data obtained during the research, writing the text of the article

S.Y. Savinova – analysis the theoretical basis of the research, writing the text of the article

I.V. Volkov – creating Google-forms for data collection, data collection, preparation of the primary data base, analysis and interpretation of the data