

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГНОМИКА

УДК 316.6

DOI: 10.18384/2310-7235-2022-3-52-63

ЗАРУБЕЖНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Лукашева К. А., Чирковская Е. Г.

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
119571, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 82, стр. 1, Российская Федерация*

Аннотация

Цель. Выделить основные тенденции изучения климата организации, характерные для зарубежных исследований.

Процедура и методы. Было переведено и проанализировано более тридцати зарубежных источников за последние шесть лет. Изучены статьи авторов из США, ЮАР, Индии, Индонезии, Китая, Тайвани, Новой Зеландии, европейских стран (Германии, Италии, Португалии, Нидерландов), Таиланда, Египта, Турции, Ирана.

Результаты. В результате выявлены пять актуальных тенденций исследования организационного и психологического климата и связанных с ними феноменов.

Теоретическая и/или практическая значимость. Выявлены и описаны пять актуальных для зарубежных исследований тенденций изучения климата организации, которые могут быть приняты во внимание отечественными исследователями при дальнейшем изучении данного феномена.

Ключевые слова: климат организации, коллектив, психологический климат, организационный климат, климат

FOREIGN RESEARCH OF CLIMATE IN ORGANIZATION: MAIN TRENDS

K. Lukasheva, E. Chirkovskaya

*Russian presidential academy of national economy and public administration
prosp. Vernadskogo 82/1, Moscow 119571, Russian Federation*

Abstract

Aim. To highlight the main trends of studying climate in the organization, typical for foreign studies.

© СС ВУ Лукашева К. А., Чирковская Е. Г., 2022.

Methodology. More than thirty foreign sources for the last six years have been translated and analyzed. The articles of authors from the USA, South Africa, India, Indonesia, China, Taiwan, New Zealand, European countries (Germany, Italy, Portugal, the Netherlands), Thailand, Egypt, Turkey, Iran were studied.

Results. As a result, five current trends of studying the organizational and psychological climate and related phenomena have been identified.

Research implications. Five trends relevant to foreign research in the study of climate in the organization have been identified and described, which can be taken into account by domestic researchers in the further study of this phenomenon.

Keywords: climate in the organization, team, psychological climate, organizational climate, climate

Введение

В настоящий момент в зарубежной литературе, как и в отечественных источниках, нет чёткого понимания границ и определения организационного климата. М. Топрак и М. Каракус считают, что «несмотря на множество попыток описать психологический климат и на существование различных методик для изучения данного феномена, двусмысленность, связанная с его концептуализацией и измерением, всё ещё сохраняется» [34].

В Оксфордском словаре климат понимается как «регулярная картина погодных условий конкретного места»¹. Кембриджский словарь определяет климат как «общее отношение, чувство или мнение; атмосферу или ситуацию, которые существуют в определённом месте в определённое время»². Оба словаря добавляют, что климат может иметь разные значения в зависимости от контекста и области, в которой он используется. Рассматривая с организационной точки зрения, компании, как известно, тоже имеют свой климат, ауру, атмосферу, и именно климат

может оказывать определяющее влияние на поведение на рабочем месте. Другими словами, подобно воздуху в комнате, с его организационными, экологическими, социальными, эмоциональными, структурными и лингвистическими особенностями, климат оказывает сильное влияние на сотрудников и рабочую среду [34]. Кроме того, климат оказывает большое влияние на эффективность организации: например, благоприятный климат способствует созданию знаний и обмену ими [23]. Эти и многие другие факторы позволяют говорить о важности изучения климата в организации.

Зарубежные исследователи, в большей степени, изучают организационный климат, в то время как в отечественных источниках говорят о социально-психологическом климате и отождествляют эти два термина [1]. В зарубежной литературе предлагается чётко разграничить понятия «организационный климат» и «психологический климат» [22; 34]. Психологический климат [34] рассматривается как индивидуальная характеристика и выражает мнение сотрудника о том, в какой степени рабочая среда благоприятна для его чувства благополучия и комфорта. Изучение климата на индивидуальном уровне, несомненно, позволяет получить более подробную

¹ Oxford Learner's Dictionaries [Электронный ресурс]. URL: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com> (дата обращения: 13.04.2022).

² The Cambridge Dictionary [Электронный ресурс]. URL: <https://dictionary.cambridge.org> (дата обращения: 13.04.2022).

информацию о восприятии каждого сотрудника своей рабочей среды независимо от групповой динамики, это, в свою очередь, формирует фокус внешнего внимания для управления именно социальной ситуацией, социальным окружением, даёт возможность определить актуальные потребности организации. Психологический климат – это индивидуальное восприятие организационного контекста [20]. Кроме того, психологический климат на рабочем месте – это показатель степени удовлетворённости, связанной с субъективной оценкой сотрудником организационных условий, процедур, результатов и взаимодействий [24].

Организационный климат – понятие более широкое, чем психологический климат [22], он рассматривается на групповом уровне и является коллективным феноменом. «Организационный климат определяется как общее значение, которое члены организации придают событиям, политике, практике и процедурам, с которыми они сталкиваются, а также поведению, которое, по их мнению, вознаграждается, поддерживается и ожидается» [27]. Климат на уровне организации является свойством самой группы: как только он возникает, он порождает индивидуальные представления об организации, которые являются общими для воспринимающих. Таким образом, организационный климат существует только тогда, когда есть общие представления о нём. М. Топрак и М. Каракус утверждают, что психологический и организационный климат связаны: «если у сотрудников в организации представления о психологическом климате похожи, то эти общие представления могут быть

объединены для описания организационного климата» [34].

Цель данного исследования – выявить основные тенденции изучения климата организации, характерные для зарубежных исследований. В ходе работы был проведён глубинный анализ результатов более тридцати зарубежных исследований за последние шесть лет. Были изучены исследования, проведённые в США, ЮАР, Индии, Индонезии, Китае, Тайвани, Новой Зеландии, Европейских странах (Германии, Италии, Португалии, Нидерландах), Таиланде, Египте, Турции, Иране и т. д., опубликованные на английском языке и не переведённые ранее. Поскольку в отечественных исследованиях понятия «организационный климат» и «психологический климат» являются тождественными [1], а в зарубежных источниках взаимосвязанными, нами были изучены исследования, посвящённые как организационному, так и психологическому климату. Рассматривались следующие вопросы: «Что зарубежные исследователи, изучающие климат организации, чаще всего выделяют в качестве объекта исследования?»; «В каком контексте климат рассмотрен в современных исследованиях?»; «Какие актуальные вопросы на тему климата организации ставят перед собой современные зарубежные учёные?». В качестве методов исследования были использованы: теоретический и глубинный анализ научной литературы, сравнение, обобщение. В результате проведённого теоретического исследования было выявлено и описано пять основных тенденций исследования климата организации. Ниже рассмотрим подробнее каждую из тенденций.

Основные тенденции изучения организационного и психологического климата в зарубежных исследованиях

Первая тенденция наметилась ещё около 20 лет назад [11], и сохраняет актуальность и по сей день. Это идея «климата, специфичного для различных аспектов». Зарубежные авторы [27; 32] разделяют организационный климат на «глобальный» или «молярный», и на «климат, специфичный для какого-либо аспекта» или «климат для чего-то». Так же второй тип называют «целенаправленный климат» [27]. В современных источниках часто рассматриваются следующие виды организационного климата: климат заботы [37], климат разнообразия [19], климат безопасности [29], климат внедрения [27], климат наставничества [33], климат психосоциальной безопасности [28], инновационный климат [18], климат предотвращения насилия и агрессии [25], этнический климат [26], климат поддержки [21; 35]. Учёные из Китая и Тайваня рассматривают отдельно понятия эмоциональный климат [16] и климат трудовых отношений [17]. Изучается и климат управления ошибками [12], который понимается как атмосфера организации, способствующая обмену информацией об ошибках, оказанию помощи друг другу по вопросам ошибок, исследованию и анализу ошибок, снижению негативного влияния и быстрому восстановлению. Встречается также и «психологический зелёный климат», связанный с корпоративной экологической стратегией организации [8].

Так, «климат для аспекта» отражает восприятие сотрудниками того, насколько организация поддерживает и реализует этот аспект.

Интересен подход американских исследователей (Дж. М. Беус, С. Дж. Соломон, Э. К. Тейлор, К. А. Эскен) [7], которые использовали систему конкурирующих ценностей для классификации климата, специфичного для конкретной области, разделённую на четыре типа: клановый, адхократический, иерархический и рыночный климат. Эта классификация представляет наибольший интерес, поскольку в отечественных источниках [2–5] данные четыре типа встречаются для разделения организационной культуры, а не климата. Однако климат (психологический или организационный), в отличие от культуры, ориентирован на поведение и имеет узкую сферу применения, часто фокусируясь на конкретных целях или внутренних процессах [37].

Исследование связи психологического климата с психологическим капиталом является **второй тенденцией**. Психологический капитал часто встречается в контексте изучения климата организации [6; 31; 36]. Например, исследование взаимосвязи психологического капитала и психологического климата, проведённое Л. М. И. Вардани и Т. Новияни [36], выявило корреляцию между этими показателями, однако эта корреляция будет выше, если наблюдается третья переменная – высокий уровень психологического благополучия. Данное исследование показало, что благополучие сотрудников является частичным посредником между психологическим капиталом и психологическим климатом. С. Р. Танджунг, Сягризал, Аброр [31] также проанализировали влияние организационного климата на психологическое благополучие и лояльность

сотрудников с использованием психологического капитала в качестве опосредующей переменной.

Иранские исследователи (А. Аббаспур, Х. Барати, Х. Рахимян, Х. Абдоллахи, Х. Асадзаде) [6] проанализировали прямое и косвенное влияние психологического капитала на организационный оптимизм женщин, при этом психологический климат выступал в качестве опосредующей переменной. По результатам исследования было выявлено, что психологический капитал и организационный оптимизм женщины-преподавателя являются одним из аспектов формирования психологического климата среди студентов, и психологический климат имеет значительную посредническую роль во взаимосвязи между психологическим капиталом и организационным оптимизмом женщин.

Описанная выше статья иранских исследователей [6] имеет отношение и к **третьей тенденции** – рассмотрению климата как промежуточной, опосредующей переменной. В ряде исследований объектом изучения является не сам психологический или организационный климат, а другой феномен или связь феноменов, однако часто именно климат выступает между ними медиатором. Так, А. Ли, И. Чен и П. Чанг (Тайвань) [21], выявили, что благоприятный организационный климат играет важную опосредующую роль во взаимосвязи между чувством призвания и производительностью сотрудников.

Результаты исследователей из Индонезии (И. Кавана, Л. Дьюи, П. С. Хартати, М. Сетини, Д. Асих) [20] показывают, что лидерство значительно поддерживает, создаёт благоприятный психологический климат и

повышает организационную приверженность работников. Проверка гипотез показывает, что психологический климат оказывает положительное влияние на благополучие организации; от него зависит взаимосвязь лидерства и организационного воздействия. Дополнительно это исследование раскрывает роль психологического климата как посредника между руководством и отношением работников к нему.

В качестве **четвёртой тенденции** мы выделили изучение организационного и психологического климата в контексте психологического благополучия и конфликта между личной жизнью и работой. Так, С. Р. Танджунг, Сягрисал, Аброр (Индонезия) в своём исследовании обнаружили влияние организационного климата на психологическое благополучие, а также то, что поддержание такого климата оказывает положительное влияние на лояльность сотрудников [31]. Также проводился ряд американских исследований (Ш. Т. Ханна, А. Л. У. Перес, П. Б. Лестер, Дж. К. Квик), связанных с благополучием сотрудников, климатом и другими групповыми феноменами [15]. Кроме того, в Новой Зеландии, где за последнее время почти не публиковались научные работы, посвящённые психологическому климату, С. Х. Гамильтон, С. Малинен, К. Насуолл, Дж. Кунц проводили исследования [14], которые проверяли прямое и косвенное влияние вовлечённости, мотивации и требований к работе на конфликты и благополучие в трудовой жизни, а также на состояние рабочей среды, которое близко к понятию «психологический климат»; также в контексте этого исследования авторы

изучали проблему совмещения работы и личной жизни.

Немецкие исследователи Э. Брош и С. Бинневис провели 5-дневное дневниковое исследование [10], рассматривая «цейтнот» и психологический климат как предикторы конфликта между работой и личной жизнью и как «обогащение трудовой жизни», которое, по мнению авторов, происходит, когда работа оказывает положительное влияние на другие сферы жизни, требуя меньше ресурсов, чем ожидалось, или когда ресурсы из рабочей области положительно влияют на другие сферы жизни. В результате работы оказалось, что благоприятный психологический климат был негативно связан с конфликтом между работой и личной жизнью и положительно связан с обогащением трудовой жизни.

Пятая тенденция связана с разработкой и адаптацией инструментария для оценки психологического или организационного климата. Несмотря на то, что большая часть подобных исследований связана с оценкой климата в школьных или учебных коллективах [13; 30], а также в специфических группах, как, например психологический климат в среде осуждённых [9], нельзя отрицать интерес и потребность в разработке новых методик для изучения климата организации, а также усовершенствовании уже существующих инструментов [32; 33].

Подводя итог, можно отметить, что в современных зарубежных исследованиях прослеживается несколько интересных и отличных от отечественных источников тенденций к изучению организационного и психологического климата, которые можно принять во внимание и российским исследователям.

Заключение

1. В настоящий момент результаты зарубежных исследований не позволяют дать чёткое единственно верное определение социально-психологического климата и определить его границы. Климат организации является объектом исследования многих учёных, существуют различные определения психологического и организационного климата, однако всё ещё сохраняется двойственность и двусмысленность в понимании данных феноменов.

2. В зарубежных исследованиях предлагается чётко разграничивать понятия «организационный климат» и «психологический климат». Психологический климат рассматривается на индивидуальном уровне и выражает мнение сотрудника о том, в какой степени рабочая среда благоприятна для него. Организационный климат – коллективный феномен, он рассматривается на групповом уровне.

3. Психологический климат в коллективе отражает степень удовлетворённости организацией, субъективную оценку сотрудниками организационных условий, процедур, результатов и взаимодействий. Климат оказывает большое влияние на сотрудников, рабочую среду и эффективность организации; также благоприятный климат способствует созданию знаний и обмену ими.

4. Зарубежные авторы разделяют организационный климат на «глобальный» и на «климат, специфичный для какого-либо аспекта». «Климат для аспекта» отражает восприятие сотрудниками того, насколько организация поддерживает и реализует этот аспект. Таким образом, зарубежные исследо-

ватели выделяют и изучают различные подвиды организационного климата (например, климат разнообразия, климат безопасности, климат наставничества, инновационный климат, этнический климат, климат поддержки и т. д.)

5. Для зарубежных исследователей актуальна тема психологического капитала. Среди многообразия статей, посвящённых этой теме, встречаются исследования, направленные на изучение взаимосвязи психологического климата с психологическим капиталом. Результаты данных исследований подтверждают наличие корреляции между этими показателями.

6. Существует тенденция рассматривать климат организации как промежуточную, опосредующую переменную. В ряде исследований объектом изучения является не сам психологический или организационный климат, а другой феномен или связь феноме-

нов, однако часто именно климат выступает между ними медиатором.

7. В современных зарубежных исследованиях климат рассматривается и в контексте благополучия сотрудников. Так, результаты исследования доказывают влияние благоприятного организационного климата на психологическое благополучие сотрудников.

8. В настоящий момент наблюдается интерес и потребность зарубежных исследователей в разработке новых методик для изучения климата коллектива, а также усовершенствовании уже существующих инструментов.

9. Анализ зарубежных статей позволил выделить несколько отличных от отечественных исследований тенденций к изучению организационного и психологического климата, которые можно принять во внимание отечественным исследователям при дальнейшем изучении данного феномена.

Статья поступила в редакцию 13.07.2022

ЛИТЕРАТУРА:

1. Антонова Н. В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры [Электронный ресурс] // Современные технологии управления. 2014. № 1 (37). URL: <http://sovman.ru> (дата обращения: 15.07.2022).
2. Горбунова Ю. Н., Трубицын К. В., Соловова Н. В. Исследование организационной культуры таможенных органов региона (по материалам самарской таможни // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2020. № 3. С. 139–155.
3. Широнова Е. М. Практические аспекты оценки организационной культуры // Вестник Государственного университета управления. 2020. № 9. С. 21–26.
4. Шутьмин С. А., Павлов Н. И., Мальцев Ю. Г. Развитие персонала спортивной организации // Известия Тульского государственного университета. Физическая культура. Спорт. 2021. № 3. С. 143–149.
5. Яковенко Н. В. Типы организационной культуры и критерии их характеристик // Вестник Ульяновского государственного технического университета. 2006. № 4 (36). С. 74–75.
6. Abbaspour A., Barati H. Women's Optimism: Role of Psychological Climate // Women Health Bull. 2018. № 5 (3). P. 2–6.
7. Beus J. M., Solomon S. J., Taylor E. C. Making sense of climate: A meta-analytic extension of the competing values framework // Organizational Psychology Review. 2020. № 10 (3–4). P. 136–168.

8. Biswas S. R., Dey M., Bhattacharjee S. How does corporate environmental strategy contribute to voluntary environmental behavior? Influence of psychological green climate, firms' size, and employees' age // *SAGE Open*. 2021. № 1. P. 10–11.
9. Bosma A. Q., van Ginneken, E., Palmen H. A new instrument to measure prison climate: the psychometric quality of the prison climate questionnaire // *The Prison Journal*. 2020. № 100 (3). P. 355–380.
10. Brosch E., Binnewies C. A diary study on predictors of the work-life interface: the role of time pressure, psychological climate and positive affective states // *Management Revue*. 2018. № 29 (1). P. 55–78.
11. Burke M. J., Borucki C. C., Kaufman J. D. Contemporary perspectives on the study of psychological climate: A commentary // *European journal of work and organizational psychology*. 2020. № 11 (3). P. 325–340.
12. Cheng J., Bai H., Hu C. The relationship between ethical leadership and employee voice: The roles of error management climate and organizational commitment // *Journal of Management & Organization*. 2022. № 28 (1). P. 58–76.
13. Grazia V., Molinari L. School climate research: Italian adaptation and validation of a multidimensional school climate questionnaire // *Journal of Psychoeducational Assessment*. 2021. № 39 (3). P. 286–300.
14. Hamilton S. H., Malinen S., Naswall K. Employee wellbeing: The role of psychological detachment on the relationship between engagement and work–life conflict // *Economic and Industrial Democracy*. 2021. № 42 (1). P. 116–141.
15. Hannah S. T., Perez A. L. U., Lester P. B. Bolstering workplace psychological well-being through transactional and transformational leadership // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2020. № 27 (3). P. 222–240.
16. Hong F. Y., Chiu S. I., Huang D. H. Correlations among classroom emotional climate, social self-efficacy, and psychological health of university students in Taiwan // *Education and Urban Society*. 2021. № 53 (4). P. 446–468.
17. Huang W., Shen J., Yuan Ch. How decent work affects affective commitment among Chinese employees: the roles of psychological safety and labor relations climate // *Journal of Career Assessment*. 2022. № 30 (1). P. 157–180.
18. Jiang Y., Wang Q., Weng Q. Personality and organizational career growth: the moderating roles of innovation climate and innovation climate strength // *Journal of Career Development*. 2021. № 48 (4). P. 521–536.
19. Jolly P. M., Self T. T. Psychological diversity climate, organizational embeddedness, and turnover intentions: a conservation of resources perspective // *Cornell Hospitality Quarterly*. 2020. № 61 (4). P. 416–431.
20. Kawiana I. G. P., Dewi L. K. C., Hartati P. S. Effects of Leadership and Psychological Climate on Organizational Commitment in the Digitization Era // *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2021. Vol. 8. № 1. P. 1051–1062.
21. Lee A., Chen I., Chang P. Sense of calling in the workplace: The moderating effect of supportive organizational climate in Taiwanese organizations // *Journal of Management & Organization*. 2018. № 24 (1). P. 129–144.
22. Newman D. A., Sin H. P. Within-Group Agreement (rWG): Two Theoretical Parameters and their Estimators // *Organizational Research Methods*. 2020. № 23 (1). P. 30–64.
23. Nzuki R. M., Kembu A. S. Influence of Psychological Climate on Organization Performance at Kakamega County Government, Kenya // *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*. 2020. № 16 (3). P. 79–87.
24. Onuoha C. U., Idemudia E. S. Relationship among psychological climate, pay satisfaction &

- job insecurity in layoff survivors // *Indian Journal of Industrial Relations*. 2018. № 53 (4). P. 663–674.
25. Pacheco E. C. R. L., Bartolo A., Rodrigues F. Impact of psychological aggression at the workplace on employees' health: a systematic review of personal outcomes and prevention strategies // *Psychological Reports*. 2021. № 124 (3). P. 929–976.
 26. Potipiroon W., Wongpreedee A. Ethical climate and whistleblowing intentions: testing the mediating roles of public service motivation and psychological safety among local government employees // *Public Personnel Management*. 2021. № 50 (3). P. 327–355.
 27. Powell B. J., Mettert K. D. Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review // *Implementation Research and Practice*. 2021. № 2. P. 11–29.
 28. Siami S., Martin A., Gorji M. How discretionary behaviors promote customer engagement: the role of psychosocial safety climate and psychological capital // *Journal of Management & Organization*. 2020. № 28 (2). P. 379–397.
 29. Smith T. D. Examination of safety climate, affective organizational commitment, and safety behavior outcomes among fire service personnel // *Disaster medicine and public health preparedness*. 2020. № 14 (5). P. 559–562.
 30. Tang H-W.V., Lee L. Developing an organizational climate diagnostic instrument for junior high schools in Taiwan // *SAGE Open*. 2021. № 3. P. 11–15.
 31. Tanjung S. R., Syahrizal, Abror. The Influence of Organizational Climate Support on Psychological Well-Being and Employee Loyalty with Psychological Capital as Mediating Variables // *Advances in Economics, Business and Management Research*. 2021. № 179. P. 506–509.
 32. Thompson J. R., Siciliano M. D. The “Levels” Problem in Assessing Organizational Climate: Evidence From the Federal Employee Viewpoint Survey // *Public Personnel Management*. 2021. № 50 (1). P. 133–156.
 33. Tigges B. B., Sood A., Dominguez. Measuring organizational mentoring climate: Importance and availability scales // *Journal of clinical and translational science*. 2020. № 5 (1). P. 2–9.
 34. Toprak M., Karakus M. Psychological climate: A systematic review // *European Journal of Psychology and Educational Research*. 2018. № 1. P. 43–52.
 35. Wang Z., Guan Ch., Cui T. Servant leadership, team reflexivity, coworker support climate, and employee creativity: a multilevel perspective // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2021. № 28 (4). P. 465–478.
 36. Wardani L. M. I., Noviyani T. Employee Well-being as mediator of correlation between Psychological Capital and Psychological Climate // *Journal of Educational, Health and Community Psychology*. 2020. Vol. 9. № 2. P. 47–63.
 37. Weziak-Bialowolska D, Bialowolski P, Leon C. Psychological Climate for Caring and Work Outcomes: A Virtuous Cycle // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020. № 17 (19). P. 11–18.

REFERENCES

1. Antonova N. V. [Socio-psychological climate in organizations with different types of corporate culture]. In: *Sovremennye tekhnologii upravleniya* [Sovremennye tekhnologii upravleniya], 2014, no. 1 (37). Available at: <http://sovman.ru> (accessed: 15.07.2022).
2. Gorbunova Yu. N., Trubicyn K. V., Solovova N. V. [Study of the organizational culture of the customs authorities of the region (based on the materials of the Samara customs)]. In: *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie* [Bulletin of Samara University. Economics and Management], 2020, no. 3, pp. 139–155.

3. Shironina E. M. [Practical aspects of assessing organizational culture]. In: *Vestnik Gosudarstvennogo universiteta upravleniya* [Bulletin of the State University of Management], 2020, no. 9, pp. 21–26.
4. Shul'min S. A., Pavlov N. I., Mal'cev Yu. G. [Development of the staff of the sports organization]. In: *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Fizicheskaya kul'tura. Sport* [Bulletin of Tula State University. Physical Culture. Sport], 2021, no. 3, pp. 143–149.
5. Yakovenko N. V. [Types of organizational culture and criteria for their characteristics]. In: *Vestnik Ulyanovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of Ulyanovsk State Technical University], 2006, no. 4 (36), pp. 74–75.
6. Abbaspour A., Barati H. Women's Optimism: Role of Psychological Climate. In: *Women Health Bull*, 2018, no. 5 (3), pp. 2–6.
7. Beus J. M., Solomon S. J., Taylor E. C. Making sense of climate: A meta-analytic extension of the competing values framework. In: *Organizational Psychology Review*, 2020, no. 10 (3–4), pp. 136–168.
8. Biswas S. R., Dey M., Bhattacharjee S. How does corporate environmental strategy contribute to voluntary environmental behavior? Influence of psychological green climate, firms' size, and employees' age. In: *SAGE Open*, 2021, no. 1, pp. 10–11.
9. Bosma A. Q., van Ginneken E., Palmén H. A new instrument to measure prison climate: the psychometric quality of the prison climate questionnaire. In: *The Prison Journal*, 2020, no. 100 (3), pp. 355–380.
10. Brosch E., Binnewies C. A diary study on predictors of the work-life interface: the role of time pressure, psychological climate and positive affective states. In: *Management Revue*, 2018, no. 29 (1), pp. 55–78.
11. Burke M. J., Borucki C. C., Kaufman J. D. Contemporary perspectives on the study of psychological climate: A commentary. In: *European journal of work and organizational psychology*, 2020, no. 11 (3), pp. 325–340.
12. Cheng J., Bai H., Hu C. The relationship between ethical leadership and employee voice: The roles of error management climate and organizational commitment. In: *Journal of Management & Organization*, 2022, no. 28 (1), pp. 58–76.
13. Grazia V., Molinari L. School climate research: Italian adaptation and validation of a multidimensional school climate questionnaire. In: *Journal of Psychoeducational Assessment*, 2021, no. 39 (3), pp. 286–300.
14. Hamilton S. H., Malinen S., Naswall K. Employee wellbeing: The role of psychological detachment on the relationship between engagement and work-life conflict. In: *Economic and Industrial Democracy*, 2021, no. 42 (1), pp. 116–141.
15. Hannah S. T., Perez A. L. U., Lester P. B. Bolstering workplace psychological well-being through transactional and transformational leadership. In: *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2020, no. 27 (3), pp. 222–240.
16. Hong F. Y., Chiu S. I., Huang D. H. Correlations among classroom emotional climate, social self-efficacy, and psychological health of university students in Taiwan. In: *Education and Urban Society*, 2021, no. 53 (4), pp. 446–468.
17. Huang W., Shen J., Yuan Ch. How decent work affects affective commitment among Chinese employees: the roles of psychological safety and labor relations climate. In: *Journal of Career Assessment*, 2022, no. 30 (1), pp. 157–180.
18. Jiang Y., Wang Q., Weng Q. Personality and organizational career growth: the moderating roles of innovation climate and innovation climate strength. In: *Journal of Career Development*, 2021, no. 48 (4), pp. 521–536.
19. Jolly P. M., Self T. T. Psychological diversity climate, organizational embeddedness, and turn-

- over intentions: a conservation of resources perspective. In: *Cornell Hospitality Quarterly*, 2020, no. 61 (4), pp. 416–431.
20. Kawiana I. G. P., Dewi L. K. C., Hartati P. S. Effects of Leadership and Psychological Climate on Organizational Commitment in the Digitization Era. In: *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 2021, vol. 8, no. 1, pp. 1051–1062.
 21. Lee A., Chen I., Chang P. Sense of calling in the workplace: The moderating effect of supportive organizational climate in Taiwanese organizations. In: *Journal of Management & Organization*, 2018, no. 24 (1), pp. 129–144.
 22. Newman D. A., Sin H. P. Within-Group Agreement (rWG): Two Theoretical Parameters and their Estimators. In: *Organizational Research Methods*, 2020, no. 23 (1), pp. 30–64.
 23. Nzuki R. M., Kemu A. S. Influence of Psychological Climate on Organization Performance at Kakamega County Government, Kenya. In: *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 2020, no. 16 (3), pp. 79–87.
 24. Onuoha C. U., Idemudia E. S. Relationship among psychological climate, pay satisfaction & job insecurity in layoff survivors. In: *Indian Journal of Industrial Relations*, 2018, no. 53 (4), pp. 663–674.
 25. Pacheco E. C. R. L., Bartolo A., Rodrigues F. Impact of psychological aggression at the workplace on employees' health: a systematic review of personal outcomes and prevention strategies. In: *Psychological Reports*, 2021, no. 124 (3), pp. 929–976.
 26. Potipiroon W., Wongpreedee A. Ethical climate and whistleblowing intentions: testing the mediating roles of public service motivation and psychological safety among local government employees. In: *Public Personnel Management*, 2021, no. 50 (3), pp. 327–355.
 27. Powell B. J., Mettert K. D. Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. In: *Implementation Research and Practice*, 2021, no. 2, pp. 11–29.
 28. Siami S., Martin A., Gorji M. How discretionary behaviors promote customer engagement: the role of psychosocial safety climate and psychological capital. In: *Journal of Management & Organization*, 2020, no. 28 (2), pp. 379–397.
 29. Smith T. D. Examination of safety climate, affective organizational commitment, and safety behavior outcomes among fire service personnel. In: *Disaster medicine and public health preparedness*, 2020, no. 14 (5), pp. 559–562.
 30. Tang H-W. V., Lee L. Developing an organizational climate diagnostic instrument for junior high schools in Taiwan. In: *SAGE Open*, 2021, no. 3, pp. 11–15.
 31. Tanjung S. R., Syahrizal, Abror. The Influence of Organizational Climate Support on Psychological Well-Being and Employee Loyalty with Psychological Capital as Mediating Variables. In: *Advances in Economics, Business and Management Research*, 2021, no. 179, pp. 506–509.
 32. Thompson J. R., Siciliano M. D. The “Levels” Problem in Assessing Organizational Climate: Evidence From the Federal Employee Viewpoint Survey. In: *Public Personnel Management*, 2021, no. 50 (1), pp. 133–156.
 33. Tigges B. B., Sood A., Dominguez. Measuring organizational mentoring climate: Importance and availability scales. In: *Journal of clinical and translational science*, 2020, no. 5 (1), pp. 2–9.
 34. Toprak M., Karakus M. Psychological climate: A systematic review. In: *European Journal of Psychology and Educational Research*, 2018, no. 1, pp. 43–52.
 35. Wang Z., Guan Ch., Cui T. Servant leadership, team reflexivity, coworker support climate, and employee creativity: a multilevel perspective. In: *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2021, no. 28 (4), pp. 465–478.

36. Wardani L. M. I., Noviyani T. Employee Well-being as mediator of correlation between Psychological Capital and Psychological Climate. In: *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2020, vol. 9, no. 2, pp. 47–63.
37. Weziak-Bialowolska D., Bialowolski P., Leon C. Psychological Climate for Caring and Work Outcomes: A Virtuous Cycle. In: *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, no. 17 (19), pp. 11–18.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Лукашева Ксения Алексеевна – аспирант Института «Высшая школа государственного управления» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;

e-mail: kseni.batova@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5191-1598>

Чирковская Елена Георгиевна – кандидат психологических наук, доцент, директор центра современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;

e-mail: tchirkovskaya@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8772-6300>

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Ksenia A. Lukasheva – Postgraduate Student, Higher School of Public Administration, Russian presidential academy of national economy and public administration;

e-mail: kseni.batova@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5191-1598>

Elena G. Chirkovskaya – Cand. Sci. (Psychology), Assoc. Prof., Higher School of Public Administration, Russian presidential academy of national economy and public administration;

e-mail: tchirkovskaya@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8772-6300>

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Лукашева К. А., Чирковская Е. Г. Зарубежные исследования климата организации: основные тенденции // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2022. № 3. С. 52–63.

DOI: 10.18384/2310-7235-2022-3-52-63

FOR CITATION

Lukasheva K. A., Chirkovskaya E. G. Foreign research of climate in the organization: main trends. In: *Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychological Sciences*, 2022, no. 3, pp. 52–63.

DOI: 10.18384/2310-7235-2022-3-52-63