

Методика выявления представлений о доверии в организации

Базаров Т.Ю.

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» (ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В. Ломоносова»), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1591-3932>, e-mail: tbazarov@mail.ru

Кариева Н.Т.

Институт изучения проблем молодежи и развития перспективных кадров при Агентстве по делам молодежи Республики Узбекистан, г. Ташкент, Республика Узбекистан
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9393-0690>, e-mail: starnс@mail.ru

Цель. Разработка и первичная апробация методики на выявление представлений о доверии в организации.

Контекст и актуальность. На сегодняшний день вопрос повышения эффективности организации и ее конкурентоспособности становится все более актуальным. Одним из ключевых факторов, влияющих на внутриорганизационные процессы, является доверие в организации. В связи с этим важным является разработка нового инструментария, который поможет выявить представления о доверии в организации и глубже изучить природу данного феномена.

Дизайн исследования. Исследование проводилось с помощью социально-психологического опроса.

Участники. В исследовании приняли участие 200 респондентов, из которых 78 мужчин и 122 женщины в возрасте от 18 до 50 лет, имеющих опыт работы в различных как государственных, так и коммерческих организациях.

Методы (инструменты). Для обработки и анализа данных были использованы коэффициент альфа Кронбаха, тест Манна-Уитни и корреляционный анализ. Для обработки данных использовалась программа SPSS 15.0.

Результаты. В результате проверки методики на психометрические показатели в шкалах «Результативность», «Порядочность» и «Забота о других» выявлены пункты, не работающие на свою шкалу, их было решено удалить из методики. После удаления пунктов, корреляция которых со шкалой составляла меньше +0,1, показатель надежности шкалы «Результативность» стал 0,682, шкалы «Порядочность» — 0,638, шкалы «Забота о других» — 0,783, что говорит о достаточном уровне надежности-согласованности для личностных опросников. Содержательная валидность опросника достигается составлением вопросных формулировок в соответствии с теоретически выделенными характеристиками трех императивов доверия в организации в концепции Роберта Шо. Валидность опросника по полу подтвердилась наличием различий в восприятии составляющего доверия «забота о других» между мужчинами и женщинами.

Основные выводы. Шкалы разработанной нами методики обладают высоким уровнем надежности-согласованности. Статистические данные свидетельствуют о целесообразности переформулировки некоторых утверждений для дальнейшего совершенствования инструмента, устранения побочных смыслов пункта. Были получены определенные доказательства валидности методики по полу, свидетельствующие о способности инструмента к дифференциации объективно существующих различий.

Ключевые слова: доверие в организации, представления о доверии, результативность, порядочность, забота о других, методика, надежность, валидность.

Для цитаты: Базаров Т.Ю., Кариева Н.Т. Методика выявления представлений о доверии в организации // Социальная психология и общество. 2022. Том 13. № 3. С. 134–162. DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2022130309>

The Methodology for Identification of Confidence in the Organization

Tahir Yu. Bazarov

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1591-3932>, **e-mail:** tbazarov@mail.ru

Nazokatkhon T. Karieva

Institute for the Study of Youth Problems and Development of Promising Personnel under the Agency for Youth Affairs of the Republic of Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9393-0690>, **e-mail:** starnc@mail.ru

Objective. *Development and initial testing of a methodology for identifying beliefs about trust in an organization.*

Background. *Today, the issue of increasing the efficiency of the organization and its competitiveness is becoming more and more urgent. One of the key factors influencing internal organizational processes is trust in the organization. In this regard, it is important to develop new tools that will help to identify ideas about trust in the organization and to study the nature of this phenomenon more deeply.*

Study design. *The research was carried out using a socio-psychological survey.*

Participants. *The study involved 200 respondents, of whom 78 are men and 122 women aged 18 to 50 years, with experience in various government and commercial organizations.*

Measurements. *For data processing and analysis, Cronbach's alpha coefficient, Mann-Whitney test and correlation analysis were used. The SPSS 15.0 software was used to process the data.*

Results. *As a result of testing the methodology for psychometric indicators on the scale of "performance", "decency" and "concern for others", points were identified that did not work on their scale. It was decided to remove these items from the methodology. After removing items, the correlation of which with the scale was less than +0.1, the reliability indicator of the Performance scale became 0.682, the Decency scale — 0.638, and the Caring for others scale — 0.783, which indicates a sufficient level of reliability-consistency for personal questionnaires. The substantive validity of the questionnaire is achieved by drawing up question formulations in accordance with the theoretically identified characteristics of the three imperatives of trust in the organization in the concept of Robert Shaxo. The validity of the gender questionnaire was confirmed by the presence of differences in the perception of the "caring for others" component of trust between men and women.*

Conclusions. *The scales of the methodology developed by us have a high level of reliability and consistency. Statistical data indicate the advisability of reformulating some of the statements for further improving the tool, eliminating the secondary meanings of the paragraph. There was some evidence of the validity of the methodology by gender, indicating the ability of the instrument to differentiate objectively existing differences.*

Keywords: *trust in the organization, beliefs about trust, efficiency, decency, concern for others, methodology, reliability, validity.*

For citation: Bazarov T.Yu., Karieva N.T. The Methodology for Identification of Confidence in the Organization. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2022. Vol. 13, no. 3, pp. 134–162. DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2022130309> (In Russ.).

Введение

Актуальность изучения доверия не теряет своей значимости в связи с тем, что доверие пронизывает все сферы нашей жизнедеятельности, поведения и сознания, является основным компонентом общения, от которого зависит характер протекания межличностных отношений и взаимодействия, что определяет его как главный механизм, влияющий на социально-психологический климат в коллективе.

Многие исследователи определяют доверие основной составляющей социального капитала. Так, к примеру, Ф. Фукуяма в рамках концепции «социального капитала» понимает доверие как «возникающее у членов сообщества ожидание того, что другие его члены будут вести себя более или менее предсказуемо, честно и с вниманием к нуждам окружающих, в согласии с некоторыми общими нормами», где само понятие социального капитала определяет как «определенный потенциал общества или его части, возникающий как результат наличия доверия между его членами», то есть наличия в обществе межличностного доверия [7]. П. Штомпка под социальным капиталом понимает «капитал доверия» и «капитал надежности». Автор анализирует подходы к пониманию социального капитала П. Бурдье, Р. Патнэма, Ф. Фукуямы и Н. Лина и отмечает, что «социальный капитал является важным ресурсом личности, который неразрывно связан с доверием: “А значит, доверие необходимо признать в качестве ядра общественного капитала”» [10]. М. Вулкок считает, что доверие лучше рассматривать как последнее социальное капитала, а не как его составную часть [17].

Тема доверия является актуальной и в политологии, что основывается на стратегической проблеме. Здесь доверие решает целый ряд задач. Основной из них является устойчивость государства и его органов. Все институты государства функциони-

руют в континууме, т.е. пространстве действия, доверия или недоверия. Не только законодательные, технологические, кадровые факторы определяют эффективность государственных структур, но и доверие, которое выступает некоторой синтетической субстанцией, пронизывающей все указанные факторы. Наличие доверия наделяет власть значимыми ресурсами для реализации и эффективного решения тех или иных политических задач. Так, политическое доверие — это важный фактор, который предсказывает готовность к разным формам политического поведения [4, с. 74].

Проблема изучения феномена доверия приобретает все больший интерес в сфере организационного управления. Это связано с тем, что доверие является одним из основных факторов организационного успеха, где степень эффективности командной работы определяется доверительными взаимоотношениями членов организации.

В настоящее время большое внимание уделяется эффективности функционирования и развития различных государственных и коммерческих организаций. Предпринимателям предоставляется все больше условий для создания своего собственного бизнеса, государством создаются возможности для открытия различных предприятий, фирм и организаций, что, в свою очередь, ведет к появлению конкуренции на рынке между ними. В быстро меняющемся мире конкурентоспособность организации определяется рядом факторов: производственная и организационная структура предприятия, качество менеджмента, уровень квалификации персонала, стратегическое управление, репутация компании, финансовый капитал и многое другое. Компании, ориентируясь на достижение значимых результатов, большой прибыли, признания на рынке и престиж, зачастую забывают о внутренних

факторах, которые также определяют их эффективность. Одним из важных и ключевых источников эффективности является доверие в организации, которое способствует формированию благоприятного психологического климата в организации, созданию доверительной атмосферы между сотрудниками и руководителями, позитивных отношений на работе. Как отметил известный бизнес-консультант Роберта Брюса, доверие — это мощная универсальная сила, влияющая практически на все, что происходит внутри организации и в отношениях между организациями [9].

Наличие доверия в организации позволяет эффективно мобилизовать коллективные действия и производить материальные и нематериальные блага. Доверие необходимо для обеспечения сотрудничества и производства «общественных благ» [13]. Без доверия люди не способны организовать целостную группу, так как оно укрепляет внутригрупповые отношения и облегчает решение коллективных и корпоративных вопросов.

В.П. Беляев, Н.Г. Валиев, Х. Халилу считали, что современная организация на пути достижения поставленных целей осуществляет свою деятельность в условиях разнообразных взаимодействий и взаимосвязей. Данные взаимодействия — как внутриорганизационные, так и межорганизационные — должны быть направлены на достижение взаимного доверия и гармонизацию отношений, что будет обуславливать успешность и эффективность деятельности организации [3].

Экономические исследования показали, что низкий уровень доверия в обществе, которое влияет на полноценное функционирование общественных процессов, ведет к снижению уровня инвестиций, что, в свою очередь, ограничивает развитие нового бизнеса и рост занятости [18]. В результате страны с низким уровнем

доверия обычно находятся в разряде экономически отсталых, а индекс доверия является хорошим предиктором уровня бедности в обществе [19].

Высокий уровень доверия внутри организации повышает вероятность успеха при изменениях в ней. Доверие рассматривается как ресурс компании, который может быть использован с огромным успехом. Но вместе с этим существует возможность одновременного сосуществования в организации как высокого уровня доверия, так и высокого уровня недоверия, что благоприятно влияет на творческие возможности компании и ее сотрудников. При этом недоверие выступает как форма взаимного контроля [1]. Дело в том, что бывают такие ситуации, которые требуют определенного уровня недоверия, выражающегося в усилении контроля над деятельностью людей, введении дополнительных санкций, без которого взаимодействие не будет эффективным. Внутригрупповое недоверие, проявляющееся как взаимный контроль, выступает в качестве фактора, организующего, упорядочивающего и в некоторой степени обеспечивающего успешную совместную творческую деятельность.

По мнению А.Б. Купрейченко, есть два понятия — «организационное доверие» и «доверие в организации». Когда речь идет о доверии при совместной деятельности как групповом психологическом феномене, то данные понятия в большинстве случаев взаимозаменяемы. Однако каждое из понятий отличается тем, в каком контексте рассматривается доверие. Так, под организационным доверием понимается система доверительных отношений организации с внешней средой, в частности, доверие общественности к организации, государственных органов, партнеров, конкурентов и так далее, в то время как под доверием в организации понимается

доверие между сотрудниками (горизонтальные взаимоотношения) и между руководителями и персоналом (вертикальные взаимоотношения) [5].

Ряд проведенных исследований продемонстрировал, что доверие сотрудников к руководителю имеет многочисленные преимущества как для организации, так и для самих сотрудников. Это проявляется в большей сосредоточенности при решении задач для достижения результативности деятельности [15], в росте организационной приверженности [14], в росте сотрудничества и заботы между сотрудниками, в их следовании корпоративной стратегии [12], а также росте показателей прибыльности [16]. Следовательно, доверие к руководителям может рассматриваться в качестве источника конкурентного преимущества организации [11].

Изучение доверия в организации является нелегкой задачей, так как на формирование доверительных отношений между сотрудниками, а также между руководителями и подчиненными влияют различные механизмы и большое количество как внутренних, так и внешних факторов. При изучении механизмов формирования доверия в организации большую роль играют существующие представления о доверии в организации как у руководителей и менеджеров высшего звена, так и у рядовых сотрудников. Следует отметить, что социальные представления об одном и том же объекте могут значительно расходиться у разных групп и лиц. Р.М. Шамионов полагает, что «социальное представление индивида во многом связано с его социальным опытом, и чем разнообразнее этот опыт, тем более учитываются различные аспекты выстраиваемого образа» [8]. В формировании отношения доверия к другому для субъекта доверия большую роль играет как прошлый опыт взаимодействия с ним, так и актуальные потребности субъекта доверия.

Важным является совпадение представлений, в нашем случае представлений о доверии в организации у руководителей с представлениями о доверии у рядовых сотрудников (подчиненных). С целью изучения данных представлений о доверии и выявления механизмов его формирования нами была поставлена задача — разработка методики, направленной на выявление представлений о доверии в организации. Разработка методики основана на модифицированной концептуальной модели доверия в организации Роберта Шо [2]. Согласно данной модели, в структуре доверия выделяются три ключевых составляющих: результативность, порядочность и забота о других. Под *результативностью* понимается эффективность работы персонала организации, профессионализм каждого в своей деятельности. Социально-психологическая специфика отношений, существующих в компаниях, ориентированных на результаты, — это установление четких и высоких целей (позволяющих каждому понять, что от его усилий зависит общий успех), ожидание оптимальной реализации инициатив (и поддержка инициативы). *Порядочность* понимается как искренность человека в словах и последовательность в поступках и действиях. По отношению к доверию в организациях порядочность играет две роли: во-первых, она требует, чтобы организации развивали ценности и методы работы, учитывающие права коллег, клиентов, партнеров и акционеров, — это «внешнее ядро» порядочности; во-вторых, порядочность требует, чтобы организация, ее лидеры и сотрудники выработали последовательный и согласованный подход к делу — это «внутреннее ядро» порядочности, важнейший фактор создания доверия [9]. Порядочность является критерием согласован-

ности, организованности деятельности и последовательности в поведении. Это ключ к созданию и поддержанию доверия. Компонент *забота о других* характеризует не только заботу об одном человеке, но и о группах, членами которых мы являемся. Мы больше склонны доверять тем людям, кто заботится о нас, понимает нас и действует соответственно нашим

потребностям и интересам. Иными словами, этот компонент требует, чтобы те, кому мы доверяем, были отзывчивыми к нашим потребностям даже в конфликтных ситуациях. Понимание ожиданий и запросов других — фундамент заботы [9].

В составе каждого из компонентов доверия выделяются свои подструктуры, которые отражены в табл. 1 [2].

Таблица 1

Основные составляющие доверия

Результативность	Порядочность	Забота о других
<u>Эффективность</u> Качественное и успешное выполнение поставленных задач, высокая производительность труда.	<u>Уважительность</u> Наличие безупречной репутации, интеллигентность, воспитанность, способность вызывать и проявлять уважение.	<u>Вовлеченность</u> Желание трудиться, мотивация к работе, удовлетворенность работой, успешное завершение задачи.
<u>Управление временем</u> Выполнение поставленных задач в срок, оперативность в принятии решений, способность сотрудников быть в нужном месте в нужное время.	<u>Обязательность</u> Исполнительность, ответственность, организованность, соблюдение норм и порядка, пунктуальность, умение отвечать за свои действия.	<u>Стимулирование</u> Карьерный рост, своевременная заработная плата, комфортные условия работы, наличие социального пакета, вклад в развитие сотрудников.
<u>Целеполагание</u> Нацеленность на выполнение задач, осмысленность деятельности с учетом постановки целей и путей достижения результата, стратегическое планирование.	<u>Организационные ценности</u> Честность, справедливость, добросовестность, надежность, умение ставить интересы организации выше своих личных, не злоупотреблять своими полномочиями.	<u>Поддержка</u> Активность субъекта, которая может выражаться как материально, так и эмоционально или духовно по отношению к лицу, нуждающемуся в помощи (например, способность дать ценный совет, выручать, помогать справляться с трудностями).
<u>Командность</u> Сплоченность, слаженность команды, благоприятный психологический климат в коллективе, способствующий эффективности и результативности выполняемой деятельности.	<u>Корпоративная культура</u> Отзывчивость, добросердечность, умение и способность помогать, проявлять гуманное отношение к окружающим.	<u>Понимание</u> Способность войти в положение, пойти навстречу, учитывать интересы и потребности, сопереживать.
<u>Экспертная компетентность</u> Профессионализм, наличие знаний и опыта в своей сфере, стремление к новизне и инновационности, компетентность в решении задач.	<u>Организационная компетентность</u> Грамотность в организации деятельности, сопровождающаяся качественной работой и профессионализмом в выстраивании внутренних процессов организации.	<u>Компетентность в отношениях</u> Объективное отношение к окружающим, справедливость, умение не нарушать ничьи личные границы, способность спокойно, четко и ясно объяснять поставленные задачи.

Программа исследования

Выборка. В исследовании приняли участие 200 респондентов, из которых 78 мужчин и 122 женщины в возрасте от 18 до 50 лет, имеющих опыт работы в различных как государственных, так и коммерческих организациях.

Процедура. Разработка авторского опросника на выявление представлений о доверии в организации проводилась на основе модифицированной модели концепции доверия в организации [2]. Основное содержание утверждений составили смысловые единицы (слова и словосочетания), полученные методом незавершенных предложений и ассоциативной методики. Следует отметить, что данные единицы были обобщены в подкатегории, которые образовали основные составляющие доверия (см. табл. 1).

На основе смысловых единиц каждой подкатегории были разработаны по 4–5 утверждений опросника. Так, в опросник вошли 72 утверждения (36 прямых и 36 обратных), которые составили три шкалы: *Результативность*, *Порядочность* и *Забота о других* с субшкалами (см. табл. 1). Каждая шкала включает в себя по 24 утверждения (12 прямых и 12 обратных). Например:

- в шкалу *Результативность* вошли такие утверждения, как: «Можно доверять только такому сотруднику, который имеет необходимый багаж знаний и является профессионалом своего дела», «Сотрудник, который выполняет поставленные перед ним задачи вовремя, не всегда может заслуживать доверие окружающих», «Возможность карьерного роста и вклад в развитие сотрудников повышают доверие к организации», «Профессионализм сотрудника и умение организовывать деятельность не являются критериями, вызывающими доверие окружающих к нему» и т.д.;

- шкала *Порядочность* включает в себя такие утверждения, как: «Я могу доверять справедливому и честному сотруднику организации», «Вызывающий доверие сотрудник — это тот, кто за счет своей последовательности способствует эффективной работе других», «Иногда тот, кто несправедлив по отношению к другим, может завоевать доверие окружающих к себе», «Доверие заслуживает тот сотрудник, который ответственно подходит к поставленной задаче, организован и последователен в своих действиях» и т.д.;

- шкала *Забота о других* включает следующие утверждения: «Вызывает доверие тот человек, который в трудную минуту поможет и поддержит своего коллегу», «Отсутствие карьерного роста и вклада в развитие сотрудников не способствует снижению доверия к организации», «Забота о благополучии сотрудников способствует повышению их доверия к руководителю», «Своевременная заработная плата, материальные поощрения и комфортные условия работы способствуют повышению доверия в организации» и т.д.

72 утверждения опросника были разделены на 24 блока по 3 утверждения в каждом. В каждом блоке присутствуют утверждения из 3-х шкал, которые сравнивались между собой в рамках одного блока и оценивались по пятибалльной шкале в зависимости от степени согласия с каждым из утверждений.

Респондентов просили соблюдать следующую инструкцию: «*Вам предлагается 72 утверждения, которые разделены на 24 блока по 3 утверждения в каждом. Данные утверждения отражают представления о доверии в организации, которые могут соответствовать или не соответствовать Вашим представлениям. Исходя из Вашего опыта работы в организации сравните между собой утверж-*

дения **в рамках одного блока** и отметьте, пожалуйста, с каким из утверждений Вы наиболее согласны, а с каким — наименее. Степень Вашего согласия с каждым из них оцените по пятибалльной шкале, где **1 балл** соответствует полному несогласию, **5 баллов** — полному согласию с утверждением. Баллы от 2 до 4 можно использовать, если Вы частично согласны с утверждением. Чем выше балл, тем выше уровень согласия.

В рамках одного блока нельзя присваивать одинаковый балл нескольким утверждениям. Например, если Вы **в рамках одного блока** оценили первое утверждение на 4 балла, то последующим двум утверждениям Вы можете присвоить 1, 2, 3 или 5 баллов (но не 4), если первые два оценены на 4 и 5, то третьему утверждению можно ставить только одну из оценок — 1, 2 или 3».

Респондентам сообщалось о конфиденциальности и о том, что полученные данные будут использоваться строго в научных целях. Полный текст методики и ключ к ней приведены в Приложении.

Инструментарий. Авторская методика на выявление представлений о доверии в организации, состоящая из 72 утверждений, объединенных в 24 блока (в каждом блоке по 3 утверждения).

Обработка данных. Собранные первичные данные вводились в программу Microsoft Office Excel 2010 с учетом перевода обратных утверждений в прямые. Далее обработка производилась в статистическом пакете SPSS 15.0 с использованием коэффициента альфа Кронбаха, теста Манна-Уитни, эксплораторного факторного анализа и корреляционного анализа.

Результаты

В табл. 2 представлены обобщенные показатели описательной статистики по

каждому пункту методики, а также величины надежности-согласованности пунктов со своей шкалой.

После удаления пунктов, имеющих низкие значения надежности-согласованности со своей шкалой, мы провели проверку структуры методики с помощью эксплораторного факторного анализа. Чтобы проверить возможность факторизации первоначальных данных, осуществили тест Бартлетта на сферичность, где p -значение получилось равное нулю, и тест КМО, значение которого — 0,66, что доказывает пригодность данных для факторизации. Далее нам необходимо определить количество выделяемых факторов. Для этого смотрим на процент объясняемой дисперсии, собственные значения факторов и пригодность с точки зрения психологической интерпретации (табл. 3).

В табл. 3 приведено то количество факторов, собственные значения которых превышают 1 по критерию Кайзера. Опираясь на показатель совокупного процента объясняемой дисперсии, мы можем выделить 3 фактора, которые бы объясняли около половины всей вариативности данных (32,55%). Далее для более точного разграничения переменных по каждому фактору мы проведем вращение. В первую очередь выполняем косоугольное вращение.

По табл. 4 мы видим, что корреляция между 2 и 3 факторами больше 0,1, что говорит о наличии достаточно сильной связи между ними, поэтому нам не требуется проводить ортогональное вращение.

Затем были подсчитаны интегральные баллы по всем шкалам методики путем усреднения ответов каждого испытуемого на все пункты соответствующей шкалы, описательные статистики которых отражены в табл. 6.

Таблица 2
Показатели описательной статистики утверждений опросника и их величины альфа Кронбаха (N=200)

Утверждения	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия	Экссесс	Скорректированная корреляция пункта со шкалой	Альфа Кронбаха при удалении пункта
1.1 Исполнительный сотрудник, который успешно выполняет свои обязанности и выдает хороший результат работы, заслуживает доверия	3,93	1,02	-0,49*	-0,79*	0,16	0,63
1.2 Я могу довериться только такому сотруднику, который качественно и продуктивно выполняет свои задачи	3,57	1,14	-0,37	-0,65	0,22	0,63
1.3 Такие показатели, как востребованность и известность компании или организации на рынке, являются основанием того, почему я доверяю именно этой компании/организации	3,35	1,02	-0,24	-0,58	0,07	0,64
1.4 Сотрудник, который выполняет свою работу вовремя, заслуживает доверия	3,62	1,14	-0,62*	-0,22	0,31	0,62
1.5 Доверие к сотрудникам способствует сплочению и слаженной работе коллектива	4,09	0,88	-0,83*	0,35	0,06	0,65
1.6 Сотрудник, который работает над собой и занимается саморазвитием, заслуживает доверия	3,56	1,10	-0,24	-0,59	0,21	0,63
1.7 Можно доверять только такому сотруднику, который имеет необходимый багаж знаний, большой опыт работы и является профессионалом своего дела	3,38	1,15	-0,38	-0,68	0,25	0,62
1.8 Я доверяю тем, кто много и усердно работает, проявляет инициативу и предлагает новые идеи и решения	3,56	1,12	-0,49	-0,44	0,33	0,621
1.9 Оперативное принятие решения сотрудника организации способствует формированию доверия к нему	3,31	1,07	-0,01	-0,63	0,07	0,64
1.10 Планирование своей деятельности и нацеленность сотрудника на выполнение задачи вызывают доверие к нему окружающих	3,60	0,94	-0,50*	0,11	0,33	0,62

Утверждения	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия	Экссесс	Скорректированная поправка к шкале со шкалой	Альфа Кронбаха при удалении пункта
1.11 Доверие к коллективу создает его благоприятный психологический климат	3,79	0,90	0,11	-1,23*	-0,07	0,65
1.12 Дружелюбное отношение к сотрудникам способствует формированию у них доверия	3,81	0,96	-0,32	-0,69	0,02	0,65
1.13 Недоверие руководителя к сотрудникам не влияет на сплоченность и слаженность их работы	2,49	1,28	0,55*	-0,81*	0,14	0,64
1.14 Самосовершенствование сотрудника и его усердная работа над собой не способствуют повышению доверия к нему окружающих	2,74	1,16	0,31	-0,52	0,33	0,62
1.15 Определенный багаж знаний и опыт работы сотрудника не являются критериями, вызывающими доверие к нему окружающих	3,15	1,22	-0,10	-0,99*	0,23	0,63
1.16 Бывает, что безынициативный человек, который не проявляет особого желания работать, может вызывать доверие окружающих	3,03	1,05	0,07	-0,76	0,33	0,62
1.17 Сотрудник, который выполняет поставленные перед ним задачи вовремя, не всегда может заслуживать доверие окружающих	3,03	1,19	0,05	-0,95*	0,14	0,64
1.18 Бездейственность сотрудника в принятии решения не способствует разрушению доверия к нему	2,66	1,05	0,05	-0,91*	0,18	0,63
1.19 Недоверие коллективу не влияет на психологический климат в нем	1,99	1,16	1,00*	0,03	0,24	0,63
1.20 Враждебное отношение к сотрудникам не способствует разрушению их доверия к руководству	2,19	1,22	0,73*	-0,38	0,20	0,63
1.21 Исполнительный сотрудник, который выполняет свои обязанности, не всегда вызывает доверие окружающих	3,28	1,12	-0,08	-0,75	0,19	0,63

Утверждения	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия	Экссесс	Скорректированная корреляция пункта со шкалой	Альфа Кронбаха при удалении пункта
1.22 Некачественное и непродуктивное выполнение сотрудником своей работы не влияет на доверие к нему окружающих	2,34	1,22	0,69*	-0,47	0,36	0,61
1.23 Можно доверять и той организации, которая неизвестна и не особенно востребована на рынке	2,95	1,18	-0,10	-0,97*	0,41	0,61
1.24 Решение задачи сотрудником без определенного плана действия не способствует снижению доверия к нему	3,29	1,04	-0,09	-0,15	0,21	0,63
Шкала «Порядочность» ($\alpha=0,554$)						
2.1 Доверие заслуживает тот сотрудник, который ответственно подходит к поставленной задаче, организован и последователен в своих действиях	3,91	0,94	-0,01	-1,53*	-0,06	0,57
2.2 Я могу доверять справедливому и честному сотруднику организации	3,97	0,94	-0,76*	-0,02	0,24	0,53
2.3 Вызывающий доверие сотрудник — это тот, который за счет своей организованности способен помочь людям в решении проблем	3,57	1,07	-0,35	-0,52	0,05	0,56
2.4 Отзывчивый человек всегда может завоевать доверие окружающих	3,54	1,20	-0,36	-0,69	-0,03	0,57
2.5 Я доверяю тому, кто имеет блестящую репутацию	2,64	1,10	0,15	-0,69	-0,03	0,57
2.6 Я могу доверять только тому, кто вызывает мое уважение	3,40	1,15	-0,30	-0,75	0,17	0,54
2.7 Достойный внимания сотрудник всегда вызывает доверие	2,87	1,2	0,389	-0,61	0,08	0,56
2.8 Тот, кто ставит интересы организации выше своих личных, всегда заслуживает доверие	3,20	1,04	-0,23	-0,48	0,05	0,56
2.9 Вызывающий доверие сотрудник — это тот, кто за счет своей последовательности способствует эффективной работе своих коллег	3,37	0,93	-0,17	-0,36	0,20	0,54

Утверждения	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия	Экцесс	Скорректированная поправка к шкале со шкалой	Альфа Кронбаха при удалении пункта
2.10 Доверия заслуживает тот профессионал, чья самоорганизация находится на высшем уровне	3,57	1,23	-0,32	-0,97*	0,19	0,54
2.11 Доверия заслуживает тот человек, который активно организует деятельность и исполняет свои обязанности	3,73	1,04	-0,38	-0,46	0,26	0,53
2.12 Профессионализм в организации деятельности сотрудника — залог формирования доверия к нему	3,63	0,95	-0,23	-0,43	0,18	0,54
2.13 Плохая репутация коллеги не влияет на мое доверие к нему	3,04	1,06	-0,04	-0,27	0,04	0,56
2.14 Я могу доверять тому, кто не вызывает мое уважение	2,62	1,41	0,35	-1,12*	0,29	0,52
2.15 Не всегда сотрудник, который достоин внимания, вызывает доверие к себе	3,46	1,04	-0,25	-0,35	0,13	0,55
2.16 Иногда доверие к себе может вызывать даже тот сотрудник, который не последователен в своих действиях и подводит к поставленной задаче безответственно	2,49	1,24	0,37	-0,78	0,26	0,53
2.17 Бывает, что тот сотрудник, который не способен помочь другим за счет своей неорганизованности, может вызывать доверие окружающих	2,85	1,28	0,01	-0,96*	0,23	0,53
2.18 Не всегда тот, кто самоорганизован, может вызывать доверие к себе	3,39	1,17	-0,32	-0,64	0,32	0,52
2.19 Доверие окружающих не зависит от того, умеет ли сотрудник качественно и эффективно организовывать деятельность	3,1	1,06	-0,10	-0,53	0,29	0,53
2.20 Профессионализм сотрудника и умение организовывать деятельность не являются критериями, вызывающими доверие окружающих к нему	2,97	1,15	0,06	-0,67	0,09	0,55
2.21 Неправедливость и нечестность сотрудника не всегда разрушают доверие окружающих к нему	2,37	1,27	0,64*	-0,59	0,33	0,51

Утверждения	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия	Экцесс	Скорректированная корреляция пункта со шкалой	Альфа Кронбаха при удалении пункта
2.22 Иногда можно доверять такому коллеге, который способен ставить свои интересы выше интересов организации	2,99	1,04	-0,08	-0,62	0,16	0,54
2.23 Доверие может завоевать и тот сотрудник, который проявляет безразличие к проблемам других	2,74	1,29	0,32	-0,89*	0,29	0,52
2.24 Сотрудник, который за счет своей непоследовательности в работе мешает эффективности деятельности других коллег, может вызывать доверие к себе	2,19	1,11	0,65*	-0,48	0,18	0,54
Шкала «Забота о других» ($\alpha=0,749$)						
3.1 Своевременная заработная плата, материальные поощрения и комфортные условия работы способствуют повышению доверия в организации	3,81	0,83	-0,67*	0,78	0,09	0,75
3.2 Человек, понимающий свои цели и мотивы, в большей степени заслуживает доверия	3,03	1,12	0,02	-0,62	0,09	0,75
3.3 Забота о благополучии сотрудников способствует повышению их доверия к руководителю	3,03	1,12	0,02	-0,05	0,22	0,74
3.4 Руководитель, управляющий своими эмоциями и контролирующий свое состояние, заслуживает доверия других	3,61	0,96	-0,14	-0,74	0,09	0,75
3.5 Объективное отношение к сотрудникам способствует формированию доверия к руководству и к организации в целом	3,96	0,94	-0,55*	-0,38	0,31	0,73
3.6 Тот, кто, достигая своих целей, учитывает интересы других, всегда завоевывает доверие окружающих	3,71	1,08	-0,59*	-0,33	0,33	0,73
3.7 Возможность карьерного роста и вклад в развитие сотрудников повышают доверие к организации	3,87	1,05	-0,88*	0,24	0,39	0,73
3.8 Вызывает доверие тот человек, который в трудную минуту поможет и поддержит своего коллегу	3,91	1,11	-0,58*	-0,71	0,28	0,74

Утверждения	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия	Экссесс	Скорректированная поправка к шкале	Альфа Кронбаха при удалении пункта
3.9 Зарплата руководителя о сотрудниках приводит к их удовлетворенности работой и влияет на их доверие к руководству	4,04	1,07	-1,10*	0,71	0,41	0,73
3.10 Увеличение производительности труда зависит от заботы руководителя о сотрудниках, что, в свою очередь, приводит к формированию доверия в организации	3,54	1,17	-0,41*	-0,66	0,35	0,73
3.11 Зарплата руководителя о сотрудниках способствует их желанию трудиться и повышает доверие сотрудников к руководству	3,91	0,91	-0,63*	-0,04	0,18	0,74
3.12 Доверие к человеку зависит от его справедливого отношения к другим	3,75	1,16	-0,62*	-0,38	0,09	0,75
3.13 Субъективное отношение к сотрудникам не влияет на их доверие к руководству	3,23	1,31	-0,15	-1,08*	0,26	0,74
3.14 Можно доверять тому, кто, достигая своих целей, не учитывает интересы других	3,6	1,05	-0,39	-0,67	0,46	0,73
3.15 Отсутствие материальных поощрений и несвоевременная выдача заработной платы не способствуют возникновению недоверия в организации	3,74	1,33	-0,77*	-0,64	0,28	0,741
3.16 Отсутствие карьерного роста и вклада в развитие сотрудников не способствует снижению доверия к организации	3,34	1,25	-0,32	-0,82*	0,36	0,73
3.17 Равнодушные руководители к сотрудникам не влияют на их доверие к руководству	3,64	1,13	-0,48*	-0,72	0,43	0,73
3.18 Равнодушные руководители к сотрудникам не влияют на их производительность труда и в целом на доверие в организации	3,70	1,17	-0,75*	-0,11	0,35	0,73
3.19 Равнодушные руководители к сотрудникам, которое может способствовать исчезновению желания трудиться, не влияет на доверие сотрудников к руководству	3,22	1,26	-0,36	-0,77	0,39	0,73

Утверждения	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия	Экссесс	Скорректированная корреляция пункта со шкалой	Альфа Кронбаха при удалении пункта
3.20 Иногда тот, кто несправедлив по отношению к другим, может завоевать доверие окружающих к себе	3,33	1,14	-0,35	-0,74	0,49	0,72
3.21 Доверие к сотруднику не зависит от того, способен ли он помочь и поддержать своего коллегу в трудную для него минуту или нет	3,11	1,27	0,04	-1,12*	0,32	0,73
3.22 Безразличие к состоянию сотрудников не приводит к снижению доверия к руководителю	3,51	1,24	-0,44*	-0,69	0,26	0,74
3.23 Не всегда можно доверять тому, кто четко понимает свои цели и мотивы	2,82	1,25	0,05	-1,01*	-0,09	0,77
3.24 Руководитель, который не способен контролировать свое эмоциональное состояние, может вызывать доверие окружающих	3,68	1,08	-0,53*	-0,55	0,37	0,73
Стандартная ошибка			0,19	0,39		

Примечания: * — значения, которые превышают две свои стандартные ошибки по модулю, означающие ненормальность распределения; жирным шрифтом выделены пункты, значения корреляции которых со шкалой <0,1 по модулю, что означает очень слабую связь пункта со шкалой.

Таблица 3
Показатели собственных значений факторов и процента объясняемой дисперсии

Фактор	Собственные значения	Процент объясняемой дисперсии	Совокупный процент объясняемой дисперсии
1	10,68	14,84	14,84
2	8,85	12,29	27,13
3	3,89	5,41	32,55

Таблица 4

Корреляционная матрица факторов

Фактор	1	2	3
1	1,000	-0,051	0,070
2	-0,051	1,000	0,176
3	0,070	0,176	1,000

Таблица 5

Матрица факторных нагрузок

Утверждения	Факторы		
	1	2	3
Исполнительный сотрудник, который успешно выполняет свои обязанности и выдает хороший результат работы, заслуживает доверия	0,739	0,168	-0,090
Я могу довериться только такому сотруднику, который качественно и продуктивно выполняет свои задачи	0,676	0,194	-0,132
Сотрудник, который выполняет свою работу вовремя, заслуживает доверия	0,660	0,240	-0,178
Сотрудник, который работает над собой и занимается саморазвитием, заслуживает доверия	0,639	0,120	-0,147
Можно доверять только такому сотруднику, который имеет необходимый багаж знаний, большой опыт работы и является профессионалом своего дела	0,626	-0,270	0,221
Я доверяю тем, кто много и усердно работает, проявляет инициативу и предлагает новые идеи и решения	0,616	0,290	-0,238
Планирование своей деятельности и нацеленность сотрудника на выполнение задачи вызывают доверие к нему окружающих	0,601	0,217	-0,306
Недоверие руководителя к сотрудникам не влияет на сплоченность и слаженность их работы	0,580	-0,201	-0,040
Самосовершенствование сотрудника и его усердная работа над собой не способствуют повышению доверия к нему окружающих	0,574	-0,124	0,045
Определенный багаж знаний и опыт работы сотрудника не являются критериями, вызывающими доверие к нему окружающих	0,565	0,154	-0,124
Бывает, что безынициативный человек, который не проявляет особого желания работать, может вызывать доверие окружающих	0,550	-0,005	0,068
Сотрудник, который выполняет поставленные перед ним задачи вовремя, не всегда может заслуживать доверие окружающих	0,539	0,032	0,088
Бездейственность сотрудника в принятии решения не способствует разрушению доверия к нему	0,519	-0,266	0,123
Недоверие коллективу не влияет на психологический климат в нем	0,518	-0,229	0,212
Враждебное отношение к сотрудникам не способствует разрушению их доверия к руководству	0,513	-0,111	0,193
Исполнительный сотрудник, который выполняет свои обязанности, не всегда вызывает доверие окружающих	0,510	0,306	-0,053

Утверждения	Факторы		
	1	2	3
Некачественное и непродуктивное выполнение сотрудником своей работы не влияет на доверие к нему окружающих	0,503	0,086	-0,113
Можно доверять и той организации, которая неизвестна и не особенно востребована на рынке	0,483	0,287	0,031
Решение задачи сотрудником без определенного плана действия не способствует снижению доверия к нему	0,482	-0,140	0,149
Я могу доверять только тому, кто вызывает мое уважение	0,063	0,749	0,095
Тот, кто ставит интересы организации выше своих личных, всегда заслуживает доверие	-0,031	0,721	0,211
Вызывающий доверие сотрудник — это тот, кто за счет своей последовательности способствует эффективной работе своих коллег	0,002	0,702	0,026
Доверия заслуживает тот профессионал, чья самоорганизация находится на высшем уровне	-0,046	0,637	-0,026
Доверия заслуживает тот человек, который качественно организует деятельность и исполняет свои обязанности	0,086	0,593	0,086
Профессионализм в организации деятельности сотрудника — залог формирования доверия к нему	-0,127	0,589	-0,076
Я могу доверять справедливому и честному сотруднику	0,018	0,583	-0,007
Я могу доверять тому, кто не вызывает мое уважение	0,150	0,559	0,034
Не всегда сотрудник, который достоин внимания, вызывает доверие к себе	-0,013	0,557	-0,097
Иногда доверие к себе может вызывать даже тот сотрудник, который непоследователен в своих действиях и подходит к поставленной задаче безответственно	0,265	0,555	-0,110
Бывает, что тот сотрудник, который не способен помочь другим за счет своей неорганизованности, может вызывать доверие окружающих	-0,047	0,549	0,069
Не всегда тот, кто самоорганизован, может вызывать доверие к себе	-0,182	0,515	0,096
Доверие окружающих не зависит от того, умеет ли сотрудник качественно и эффективно организовывать деятельность	0,051	0,508	0,206
Профессионализм сотрудника и умение организовывать деятельность не являются критериями, вызывающими доверие окружающих к нему	0,151	0,508	0,007
Несправедливость и нечестность сотрудника не всегда разрушают доверие окружающих к нему	-0,003	0,507	-0,007
Иногда можно доверять такому коллеге, который способен ставить свои интересы выше интересов организации	0,063	0,477	0,072
Доверие может завоевать и тот сотрудник, который проявляет безразличие к проблемам других	0,130	0,469	0,228
Сотрудник, который за счет своей непоследовательности в работе мешает эффективной деятельности других коллег, может вызывать доверие к себе	0,152	0,463	0,117

Утверждения	Факторы		
	1	2	3
<u>Тот, кто, достигая своих целей, учитывает интересы других, всегда завоевывает доверие окружающих</u>	-0,088	-0,314	0,637
Возможность карьерного роста и вклад в развитие сотрудников повышают доверие к организации	-0,043	0,003	0,607
Вызывает доверие тот человек, который в трудную минуту поможет и поддержит своего коллегу	0,110	0,189	0,564
Забота руководителя о сотрудниках приводит к их удовлетворенности работой и влияет на их доверие к руководству	-0,283	0,190	0,545
Увеличение производительности труда зависит от заботы руководителя о сотрудниках, что, в свою очередь, приводит к формированию доверия в организации	-0,246	0,249	0,544
Забота руководителя о сотрудниках способствует их желанию трудиться и повышает доверие сотрудников к руководству	-0,149	0,110	0,518
Забота о благополучии сотрудников способствует повышению их доверия к руководителю	0,001	0,100	0,516
Субъективное отношение к сотрудникам не влияет на их доверие к руководству	-0,045	0,142	0,513
Можно доверять тому, кто, достигая своих целей, не учитывает интересы других	-0,088	0,222	0,498
Отсутствие материальных поощрений и несвоевременная выдача заработной платы не способствуют возникновению недоверия в организации	-0,033	0,225	0,490
Отсутствие карьерного роста и вклада в развитие сотрудников не способствует снижению доверия к организации	0,313	-0,346	0,489
Равнодушие руководителя к сотрудникам не влияет на их доверие к руководству	0,031	0,133	0,454
Равнодушие руководителя к сотрудникам не влияет на их производительность труда и в целом на доверие в организации	-0,078	0,160	0,434
Равнодушие руководителя к сотрудникам, которое может способствовать исчезновению желания трудиться, не влияет на доверие сотрудников к руководству	0,275	-0,162	0,420
Иногда тот, кто несправедлив по отношению к другим, может завоевать доверие окружающих к себе	-0,147	0,184	0,395
Доверие к сотруднику не зависит от того, способен ли он помочь и поддержать своего коллегу в трудную для него минуту или нет	0,354	-0,194	0,376
Безразличие к состоянию сотрудников не приводит к снижению доверия к руководителю	-0,198	0,278	0,364
Объективное отношение к сотрудникам способствует формированию доверия к руководству и к организации в целом	0,277	0,008	0,357
Руководитель, который не способен контролировать свое эмоциональное состояние, может вызывать доверие окружающих	0,153	-0,029	0,343

Таблица 6

**Показатели описательной статистики и результаты проверки
на нормальность для шкальных баллов методики
«Представление о доверии в организации» (N=200)**

Шкалы	Среднее	Стандартное отклонение	Минимум	Максимум	Асимметрия	Экцесс	р-значение по тесту Колмогорова-Смирнова
Результативность	3,44	0,34	2,50	4,10	-0,43*	0,15	0,09
Порядочность	3,30	0,34	2,30	4,00	-0,05	-0,30	≥0,20
Забота о других	3,59	0,43	2,50	4,40	-0,32	-0,95*	0,001
Стандартная ошибка					0,19	0,39	

Примечание: * — значение превышает две свои стандартные ошибки по модулю.

Так как шкалы «Результативность», «Порядочность» и «Забота о других» являются составляющими единого конструкта доверия, то мы постулируем существование связи между данными составляющими. Для проверки наличия связи между шкалами мы провели корреляционный анализ, используя коэффициент Спирмена, так как не по всем шкалам выявилось нормальное распределение (см. табл. 7).

Далее мы приступили к проверке валидности методики. *Содержательная валидность* опросника достигается составлением вопросных формулировок в соответствии с теоретически выделен-

ными характеристиками трех императивов доверия в организации в концепции Роберта Шо, а также модифицированной концептуальной модели организационного доверия.

Валидность по полу. Нами была выдвинута гипотеза о том, что между мужчинами и женщинами есть различие в восприятии одного из составляющих доверия — заботы о других, ориентированной на эмоциональный аспект взаимодействия. Женщины являются более эмоциональными, чем мужчины, следовательно, мы предполагаем, что забота о других для женщин будет более значимой, чем для мужчин.

Таблица 7

**Коэффициенты корреляции между шкалами методики на выявление
представлений о доверии в организации (N=200)**

		Порядочность	Забота о других
Результативность	Коэффициент корреляции Спирмена	0,226(**)	0,275(**)
	р-значение	0,005	0,001
Порядочность	Коэффициент корреляции Спирмена		0,506(**)
	р-значение		<0,0005

Тест Манна-Уитни для проверки валидности методики по полу

Статистические показатели		Результативность	Порядочность	Забота о других
U Манна-Уитни		2436,50	2345,00	2019,50
Z-значение		-0,25	-0,62	-1,92
p-значение		0,80	0,54	0,05
Средний ранг	Жен.	76,14	77,05	80,31
	Муж.	74,23	72,40	65,89

Тест Манна-Уитни показывает, что существуют различия (на уровне тенденции) в восприятии императива «забота о других» между мужчинами и женщинами ($p=0,05$).

Обсуждение результатов

В соответствии с полученными результатами, которые отображены в табл. 2, оказалось, что в составе шкалы «Результативность» такие пункты, как «5_3 Доверие к сотрудникам способствует сплочению и слаженной работе коллектива», «11_3 Доверие коллективу создает благоприятный психологический климат в нем», «12_1 Дружелюбное отношение к сотрудникам способствует формированию доверия у них», имеют низкую корреляцию со шкалой. Скорее всего, это связано с тем, что дружеские отношения, за счет которых и формируются сплоченность и благоприятный климат, имеют лишь косвенную связь с результативностью сотрудника организации. Также были выявлены низкие корреляции со шкалой у следующих утверждений: «3_2 Такие показатели, как востребованность и известность компании или организации на рынке, являются основанием тому, почему я доверяю именно этой компании/организации», «9_3 Оперативное принятие решения сотрудника организации способствует формированию доверия к нему».

В составе шкалы «Порядочность» низкую корреляцию со шкалой имеют такие

пункты, как «3_1 Вызывающий доверие сотрудник — это тот, который за счет своей организованности помогает людям в решении проблем», «4_3 Отзывчивый человек всегда может завоевать доверие окружающих». Мы предполагаем, что в представленных респондентов отсутствует существенная связь между понятиями взаимопомощи, отзывчивости и порядочности сотрудников организации. Утверждения «5_2 Я доверяю тому, кто имеет блестящую репутацию», «7_3 Достойный внимания сотрудник всегда вызывает доверие», «13_1 Плохая репутация коллеги не влияет на мое доверие к нему» также имеют низкие значения согласованности со шкалой, что предположительно связано с отсутствием в представлениях у респондентов влияния престижа и популярности сотрудника на доверие окружающих к нему. Следует отметить, что утверждение «1_3 Доверие заслуживает тот сотрудник, который ответственно подходит к поставленной задаче, организован и последователен в своих действиях», помимо низкого показателя корреляции пункта со шкалой, имеет также значимый отрицательный эксцесс, свидетельствующий о расщеплении выборки. Возможно, утверждение является по смыслу нагроможденным, включающим в себя и ответственность сотрудника, и его организованность. Скорее всего, следовало бы разбить эту формулировку на несколько коротких и конкретных утверждений.

В составе шкалы «Забота о других» утверждения «2_1 Человек, понимающий свои цели и мотивы, в большей степени заслуживает доверие», «4_2 Руководитель, управляющий своими эмоциями и контролирующий свое состояние, заслуживает доверия других», «23_1 Не всегда можно доверять тому, кто четко понимает свои цели и мотивы» имеют низкие показатели корреляции пункта со шкалой, скорее всего, не отражая содержания конструкта «заботы о других». Утверждения «1_2 Своевременная заработная плата, материальные поощрения и комфортные условия работы способствуют повышению доверия в организации» и «12_3 Доверие к человеку зависит от его справедливого отношения к другим», помимо низкого показателя корреляции пункта со шкалой, имеют значимый скос к более высоким баллам, что может быть связано с однобоким пониманием данных утверждений и их легкостью, большей склонностью давать положительные ответы.

Указанные пункты было решено удалить из методики. После удаления пунктов, корреляция которых со шкалой составляла меньше +0,1, показатель надежности шкалы «Результативность» стал 0,682, шкалы «Порядочность» — 0,638, шкалы «Забота о других» — 0,783, что говорит о достаточном уровне надежности-согласованности для личностных опросников [6].

Далее была произведена проверка структуры методики с помощью эксплораторного факторного анализа, результаты которого показали, что в структуре опросника выделяются 3 основных фактора. Следует отметить, что факторизация была осуществлена после удаления неработающих на свою шкалу пунктов опросника. Таким образом, первый фактор «результативность» образовали 19 утверждений, второй фактор «порядоч-

ность» — 18 утверждений, третий фактор «забота о других» — 19 утверждений (табл. 5).

Затем были подсчитаны интегральные баллы по всем шкалам методики, описательные статистики которых представлены в табл. 6. Описательная статистика (значимый отрицательный эксцесс) и критерий Колмогорова-Смирнова выявляют существенную ненормальность распределения по шкале «Забота о других» ($p=0,001$), свидетельствуя о расщеплении выборки. Этот результат говорит о недостаточной репрезентативности выборки по данному параметру, не включавшей достаточное количество респондентов со средним уровнем показателя. Распределение баллов по шкалам «Результативность» ($p=0,09$) и «Порядочность» ($p=0,20$) значимо не отличается от нормального, что доказывает достаточную репрезентативность выборки на предмет важности результативности и порядочности в представлениях о доверии в организации.

Далее результаты проверки взаимосвязи составляющих организационного доверия (табл. 7) показали, что все предполагаемые корреляции обладают умеренной и высокой значимостью, то есть структурные компоненты доверия «результативность», «порядочность» и «забота о других», которые образуют единый конструкт, взаимосвязаны между собой, но являются независимыми друг от друга.

Как было сказано выше, соответствие формулировок утверждений теоретическим характеристикам составляющих доверия и модифицированной концепции организационного доверия доказывает содержательную валидность авторской методики.

В результате проверок валидности по полу (табл. 8) выдвинутая нами гипотеза нашла подтверждение того, что между

мужчинами и женщинами есть различие в восприятии одного из составляющих доверия — заботы о других, ориентированной на эмоциональный аспект взаимодействия. Данное предположение основывается на том, что женщины, являясь более эмоциональными, эмпатичными и чувственными, воспринимают более значимым эмоциональный аспект взаимодействий — заботу по отношению к ним и их проявление заботы к другим — по сравнению с мужчинами, которые по своей природе являются менее чувственными и более сдержанными. Таким образом, тест Манна-Уитни показывает, что существуют различия (на уровне тенденции) в восприятии императива «забота о других» между мужчинами и женщинами ($p=0,05$). Для женщин данный компонент является более значимым, чем для мужчин. Следовательно, методика доказывает способность выявлять существующие гендерные различия. Остальные составляющие доверия не имеют половой специфики.

Заключение

С опорой на концепцию Роберта Шо об организационном доверии была

модифицирована и усовершенствована концепция, которая легла в основу методики, направленной на выявление представлений о доверии в организации. Шкалы разработанной нами методики обладают высоким уровнем надежности-согласованности. Однако статистические данные свидетельствуют о целесообразности переформулировки некоторых утверждений для дальнейшего совершенствования инструмента, устранения побочных смыслов пункта. Кроме того, были получены определенные доказательства валидности методики по полу, свидетельствующие о способности инструмента к дифференциации объективно существующих различий. Расширение выборки исследования, проверка на конвергентную валидность методики на выявление представлений о доверии наряду с доказательством ее надежности и репрезентативности являются перспективой будущих исследований.

Разработанная нами концепция поможет выявить и объяснить существующие представления о таком многогранном и сложном конструкте, как доверие у руководителей организаций и рабочего персонала компаний.

Приложение

Методика «Выявление представлений о доверии в организации» (авторы – Т.Ю. Базаров, Н.Т. Кариева)

Инструкция: Вам предлагается 72 утверждения, которые разделены на 24 блока по 3 утверждения в каждом. Данные утверждения отражают представления о доверии в организации, которые могут соответствовать или не соответствовать Вашим представлениям. Исходя из Вашего опыта работы в организации (если Вы еще не имеете опыт работы, то представьте, что Вы работаете в определенной организации) сравните между собой утверждения **в рамках одного блока** и отметьте, пожалуйста, с каким из утверждений Вы наиболее согласны, а с каким – наименее.

Степень Вашего согласия с каждым из них оцените по пятибалльной шкале, где **1 балл** соответствует полному несогласию, **5 баллов** – полному согласию с утвержде-

нием. Баллы от 2 до 4 можно использовать, если Вы частично согласны с утверждением. Чем выше балл, тем выше уровень согласия.

В рамках одного блока нельзя присваивать одинаковый балл нескольким утверждениям. Например, если Вы **в рамках одного блока** оценили первое утверждение на 4 балла, то последующим двум утверждениям Вы можете присвоить 1, 2, 3 или 5 баллов (но не 4), если первые два оценены на 4 и 5, то третьему утверждению можно ставить только одну из оценок – 1, 2 или 3.

Блок 1	
1. Исполнительный сотрудник, который успешно выполняет свои обязанности и выдает хороший результат работы, заслуживает доверия	1 2 3 4 5
2. Своевременная заработная плата, материальные поощрения и комфортные условия работы способствуют повышению доверия в организации	1 2 3 4 5
3. Доверие заслуживает тот сотрудник, который ответственно подходит к поставленной задаче, организован и последователен в своих действиях	1 2 3 4 5
Блок 2	
1. Плохая репутация коллеги не влияет на мое доверие к нему	1 2 3 4 5
2. Недоверие руководителя к сотрудникам не влияет на сплоченность и слаженность их работы	1 2 3 4 5
3. Субъективное отношение к сотрудникам не влияет на их доверие к руководству	1 2 3 4 5
Блок 3	
1. Вызывающий доверие сотрудник – это тот, который за счет своей организованности помогает людям в решении проблем	1 2 3 4 5
2. Такие показатели, как востребованность и известность компании или организации на рынке, являются основанием того, почему я доверяю именно этой компании/организации	1 2 3 4 5
3. Забота о благополучии сотрудников способствует повышению их доверия к руководителю	1 2 3 4 5
Блок 4	
1. Отсутствие материальных поощрений и несвоевременная выдача заработной платы не способствуют возникновению недоверия в организации	1 2 3 4 5
2. Не всегда сотрудник, который достоин внимания, вызывает доверие к себе	1 2 3 4 5
3. Определенный багаж знаний и опыт работы сотрудника не являются критериями, вызывающими доверие к нему окружающих	1 2 3 4 5
Блок 5	
1. Объективное отношение к сотрудникам способствует формированию доверия к руководству и к организации в целом	1 2 3 4 5
2. Я доверяю тому, кто имеет блестящую репутацию	1 2 3 4 5
3. Доверие к сотрудникам способствует сплочению и слаженной работе коллектива	1 2 3 4 5
Блок 6	
1. Сотрудник, который выполняет поставленные перед ним задачи вовремя, не всегда может заслуживать доверие окружающих	1 2 3 4 5
2. Равнодушие руководителя к сотрудникам не влияет на их доверие к руководству	1 2 3 4 5

3. Бывает, что тот сотрудник, который за счет своей неорганизованности не способен помочь другим, может вызывать доверие окружающих	1 2 3 4 5
Блок 7	
1. Возможность карьерного роста и вклад в развитие сотрудников повышают доверие к организации	1 2 3 4 5
2. Можно доверять только такому сотруднику, который имеет необходимый багаж знаний, большой опыт работы и является профессионалом своего дела	1 2 3 4 5
3. Достойный внимания сотрудник всегда вызывает доверие	1 2 3 4 5
Блок 8	
1. Недоверие коллективу не влияет на психологический климат в нем	1 2 3 4 5
2. Доверие окружающих не зависит от того, умеет ли сотрудник качественно и эффективно организовывать деятельность	1 2 3 4 5
3. Равнодушие руководителя к сотрудникам, которое может способствовать исчезновению желания трудиться, не влияет на доверие сотрудников к руководству	1 2 3 4 5
Блок 9	
1. Забота руководителя о сотрудниках приводит к их удовлетворенности работой и влияет на их доверие к руководству	1 2 3 4 5
2. Вызывающий доверие сотрудник – это тот, кто за счет своей последовательности способствует эффективной работе других	1 2 3 4 5
3. Оперативное принятие решения сотрудником организации способствует формированию доверия к нему	1 2 3 4 5
Блок 10	
1. Не всегда исполнительный сотрудник, который выполняет свои обязанности, может вызывать доверие окружающих	1 2 3 4 5
2. Доверие к сотруднику не зависит от того, способен ли он помочь и поддержать своего коллегу в трудную для него минуту или нет	1 2 3 4 5
3. Несправедливость и нечестность сотрудника не всегда разрушают доверие окружающих к нему	1 2 3 4 5
Блок 11	
1. Доверия заслуживает тот человек, который качественно организует деятельность и исполняет свои обязанности	1 2 3 4 5
2. Забота руководителя о сотрудниках способствует их желанию трудиться и повышает доверие сотрудников к руководству	1 2 3 4 5
3. Доверие к коллективу создает его благоприятный психологический климат	1 2 3 4 5
Блок 12	
1. Не всегда можно доверять тому, кто четко понимает свои цели и мотивы	1 2 3 4 5
2. Можно доверять той организации, которая неизвестна и особо не востребована на рынке	1 2 3 4 5
3. Доверие может завоевать и тот сотрудник, который проявляет безразличие к проблемам других	1 2 3 4 5
Блок 13	
1. Человек, понимающий свои цели и мотивы, в большей степени заслуживает доверия	1 2 3 4 5
2. Я могу доверять справедливому и честному сотруднику организации	1 2 3 4 5

3. Я могу довериться только такому сотруднику, который качественно и продуктивно выполняет свои задачи	1 2 3 4 5
Блок 14	
1. Самосовершенствование сотрудника и усердная его работа над собой не способствуют повышению доверия к нему окружающих	1 2 3 4 5
2. Можно доверять тому, кто, достигая своих целей, не учитывает интересы других	1 2 3 4 5
3. Я могу доверять тому, кто не вызывает мое уважение	1 2 3 4 5
Блок 15	
1. Сотрудник, который выполняет свою работу вовремя, в указанный срок, заслуживает доверия	1 2 3 4 5
2. Руководитель, управляющий своими эмоциями и контролирующий свое состояние, заслуживает доверия других	1 2 3 4 5
3. Отзывчивый человек всегда может завоевать доверие окружающих	1 2 3 4 5
Блок 16	
1. Иногда доверие к себе может вызывать тот сотрудник, который непоследователен в своих действиях и подходит к поставленной задаче безответственно	1 2 3 4 5
2. Бывает, что безынициативный человек, который не проявляет особого желания работать, может вызывать доверие окружающих	1 2 3 4 5
3. Отсутствие карьерного роста и вклада в развитие сотрудников не способствует снижению доверия к организации	1 2 3 4 5
Блок 17	
1. Я могу доверять только тому, кто вызывает мое уважение	1 2 3 4 5
2. Тот, кто, достигая своих целей, учитывает интересы других, всегда завоевывает доверие окружающих	1 2 3 4 5
3. Сотрудник, который работает над собой и занимается саморазвитием, заслуживает доверия	1 2 3 4 5
Блок 18	
1. Равнодушие руководителя к сотрудникам не влияет на их производительность труда и в целом на доверие в организации	1 2 3 4 5
2. Бездейственность сотрудника в принятии решения не способствует разрушению доверия к нему	1 2 3 4 5
3. Не всегда тот, кто самоорганизован, может вызывать доверие к себе	1 2 3 4 5
Блок 19	
1. Я доверяю тем, кто много и усердно работает, проявляет инициативу и предлагает новые идеи и решения	1 2 3 4 5
2. Тот, кто ставит интересы организации выше своих личных, всегда заслуживает доверия	1 2 3 4 5
3. Вызывает доверие тот человек, который в трудную минуту поможет и поддержит своего коллегу	1 2 3 4 5
Блок 20	
1. Профессионализм сотрудника и умение организовывать деятельность не являются критериями, вызывающими доверие окружающих к нему	1 2 3 4 5

2. Иногда тот, кто несправедлив по отношению к другим, может завоевать доверие окружающих к себе	1 2 3 4 5
3. Враждебное отношение к сотрудникам не способствует разрушению их доверия к руководству	1 2 3 4 5
Блок 21	
1. Увеличение производительности труда зависит от заботы руководителя о сотрудниках, что, в свою очередь, приводит к формированию доверия в организации	1 2 3 4 5
2. Планирование своей деятельности и нацеленность сотрудника на выполнение задачи вызывают доверие окружающих к нему	1 2 3 4 5
3. Доверия заслуживает тот профессионал, чья самоорганизация находится на высшем уровне	1 2 3 4 5
Блок 22	
1. Некачественное и непродуктивное выполнение сотрудником своей работы не влияет на доверие к нему окружающих	1 2 3 4 5
2. Иногда можно доверять такому коллеге, который способен ставить свои интересы выше интересов организации	1 2 3 4 5
3. Безразличие к состоянию сотрудников не приводит к снижению доверия к руководителю	1 2 3 4 5
Блок 23	
1. Дружелюбное отношение к сотрудникам способствует формированию у них доверия	1 2 3 4 5
2. Профессионализм в выполняемых действиях и в организации деятельности сотрудника – залог формирования доверия к нему	1 2 3 4 5
3. Доверие к человеку зависит от его справедливого отношения к другим	1 2 3 4 5
Блок 24	
1. Сотрудник, который за счет своей непоследовательности в работе мешает эффективной деятельности других коллег, может вызывать доверие к себе	1 2 3 4 5
2. Руководитель, который не способен контролировать свое эмоциональное состояние, может вызывать доверие окружающих	1 2 3 4 5
3. Решение задачи сотрудником без определенного плана действия не способствует снижению доверия к нему	1 2 3 4 5

Ключ к методике

Шкалы		Прямые пункты опросника	Обратные пункты опросника
Результативность		1_1, 3_2, 5_3, 9_3, 11_3, 13_3, 15_1, 21_2, 23_1	2_2, 6_1, 8_1, 10_1, 12_2, 18_2, 20_3, 22_1, 24_3
Порядочность		1_3, 3_1, 5_2, 7_3, 9_2, 13_2, 15_3, 17_1, 19_2	2_1, 4_2, 6_3, 10_3, 12_3, 14_3, 16_1, 22_2, 24_1
Забота о других		1_2, 3_3, 7_1, 9_1, 11_2, 19_3, 21_1	4_1, 6_2, 8_3, 10_2, 16_3, 18_1, 22_3
Компетентность	<i>Экспертная</i>	7_2, 17_3, 19_1	4_3, 14_1, 16_2
	<i>Организационная</i>	11_1, 21_3, 23_2	8_2, 18_3, 20_1
	<i>Эмоциональная</i>	5_1, 13_1, 15_2, 17_2, 23_3	2_3, 12_1, 14_2, 20_2, 24_2

Шкалы	Субшкалы	Прямые пункты опросника	Обратные пункты опросника
Результативность	<i>Эффективность</i>	1_1, 3_2, 13_3	10_1, 12_2, 22_1
	<i>Управление временем</i>	9_3, 15_1	6_1, 18_2
	<i>Целеполагание</i>	21_2	24_3
	<i>Командность</i>	5_3, 11_3, 23_2	2_2, 8_1, 20_3
Порядочность	<i>Уважительность</i>	5_2, 7_3, 17_1	2_1, 4_2, 14_3
	<i>Обязательность</i>	1_3, 9_2	16_1, 24_1
	<i>Организационные ценности</i>	13_2, 19_2	10_3, 22_2
	<i>Корпоративная культура</i>	3_1, 15_3	6_3, 24_1
Забота о других	<i>Вовлеченность</i>	9_1, 11_2, 21_1	6_2, 8_3, 18_1
	<i>Стимулирование</i>	1_2, 7_1	4_1, 16_3
	<i>Поддержка</i>	19_3	10_2
	<i>Понимание</i>	3_3	22_3

Литература

1. Базаров Т.Ю. Технология центра оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие. М.: КНОРУС, 2016. 302 с.
2. Базаров Т.Ю., Кариева Н.Т. Модифицированная модель концепции доверия в организации // Вопросы психологии. 2020. Т. 66. № 6. С. 81–94.
3. Беляев В.П., Валиев Н.Г., Халилу Х. Психология обеспечения корпоративной деятельности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2011. № 4. С. 53–57.
4. Гулевич О.А., Сариева И.Р. Социальные верования, политическое доверие и готовность к политическому поведению: сравнение России и Украины // Социальная психология и общество. 2020. Т. 11. № 2. С. 74–92.
5. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. М.: Ин-т психол. РАН, 2008. 564 с.
6. Митина О.В. Разработка и адаптация психологических опросников. М.: Смысл, 2011. 231 с.
7. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М.: АСТ, 2008. 730 с.
8. Шамянов Р.М. Социальные представления и субъективное благополучие личности в изменяющемся мире // Социальный мир человека. Вып. 3: Материалы III Всероссийской научно-практической конференции «Человек и мир: конструирование и развитие социальных миров» (Ижевск, 24–25 июня 2010 г.). Ижевск: ERgO, 2010. 302 с.
9. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. М.: Дело, 2000. С. 252.
10. Штомпка П. Доверие – основа общества. М.: Логос, 2016. 440 с.
11. Davis J.H., Schoorman F.D., Mayer R.C., Tan H.H. The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage // Strategic Management J. 2007. Vol. 21. P. 563–576.
12. Kim W.C., Mauborgne R.A. Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions // Academy of Management J. 2003. Vol. 36. P. 502–526.
13. La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A., Vishny R.W. Trust in Large Organizations. Working Paper 5864, National Bureau of Economic Research, Inc., Massachusetts. 1996. P. 333–338.
14. Mahajan A., Bishop J.W., Scott D. Does trust in top management mediate top management communication, employee involvement and organizational commitment relationships? // J. of Managerial Issues. 2012. Vol. 24. P. 173–190.

15. Mayer R.C., Gavin M.B. Trust in management and performance: Who minds the shop while employees watch the boss? // *Academy of Management J.* 2005. Vol. 48. P. 874–888.
16. Simons T., McLean Parks J. Empty words: The impact of perceived managerial integrity on employees, customers and profits // Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management. CO. Denver. 2002. August. P. 662.
17. Woolcock M. The place of social capital in understanding social and economic outcomes // *Canadian Journal of Policy Research.* 2001. No. 2(1). P. 1–27.
18. Zak P.J., Fakhar A. Neuroactive hormones and interpersonal trust: International evidence // *Economics and Human Biology.* 2006. Vol. 4. P. 412–429.
19. Zak P.J., Knack S. Trust and growth. // *The Economic Journal.* 2001. Vol. 111. P. 295–321.

References

1. Bazarov T.Yu. Tekhnologiya tsentra otsenki personala: protsessy i rezul'taty: prakticheskoe posobie [Personnel assessment center Technology: processes and results]. Moscow: Knorus, 2016. 302 p. (In Russ.).
2. Bazarov T.Yu., Karieva N.T. Modifitsirovannaya model' kontseptsii doveriya v organizatsii [Modified model of confidence in the organization]. *Voprosy psikhologii = Questions of psychology*, 2020. Vol. 66, no. 6, pp. 81–94. (In Russ.).
3. Belyaev V.P., Valiev N.G., Khalilu H. Psikhologiya obespecheniya korporativnoi deyatel'nosti [Psychology of providing corporate activities]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya = Bulletin of Moscow University*, 2011, no. 4, pp. 53–57. (In Russ.).
4. Gulevich O.A., Sarieva I.R. Sotsial'nye verovaniya, politicheskoe doverie i gotovnost' k politicheskomu povedeniyu: sravnenie Rossii i Ukrainy [Social beliefs, political trust and readiness for political behavior: a comparison of Russia and Ukraine]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social psychology and society*, 2020. Vol. 11, no. 2, pp. 74–92. (In Russ.).
5. Kuprechenko A.B. Psikhologiya doveriya i nedoveriya [Psychology of confidence and distrust]. Moscow: Institute of Psychology. RAS, 2008. 564 p. (In Russ.).
6. Mitina O.V. Razrabotka i adaptatsiya psikhologicheskikh oprosnikov [Development and adaptation of psychological questionnaires]. Moscow: Meaning, 2011. 231 p. (In Russ.).
7. Fukuyam F. Doverie: sotsial'nye dobrodeteli i put' k protsvetaniyu [Trust: Social virtues and the path to prosperity]. Moscow: AST, 2008. 730 p. (In Russ.).
8. Shamionov R.M. Sotsial'nye predstavleniya i sub'ektivnoe blagopoluchie lichnosti v izmenyayushchemsya mire [Social ideas and subjective welfare of individuals in a changing world]. *Sotsial'nyi mir cheloveka. Vyp. 3: Materialy III Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii "Chelovek i mir: konstruirovaniye i razvitiye sotsial'nykh mirov"* (Ijevsk, 24–25 iyunya 2010 g.) [Materials of the III All-Russian Scientific and Practical Conference "Man and World: Designing and Development of Social Worlds"]. Izhevsk: Ergo, 2010. 302 p. (In Russ.).
9. Sho R.B. Klyuchi k doveriyu v organizatsii: Rezul'tativnost', poryadochnost', proyavlenie zaboty [Keys to confidence in the organization: Performance, decency, manifestation of care]. Moscow: Case, 2000. 252 p. (In Russ.).
10. Shtompka P. Doverie – osnova obshchestva [Trust – the basis of society]. Moscow: Logos, 2016. 440 p. (In Russ.).
11. Davis J.H., Schoorman F.D., Mayer R.C., Tan H.H. The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management J.*, 2007. Vol. 21, pp. 563–576.
12. Kim W.C., Mauborgne R.A. Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions. *Academy of Management J.*, 2003. Vol. 36, pp. 502–526.
13. La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A., Vishny R.W. Trust in Large Organizations. Working Paper 5864, National Bureau of Economic Research, Inc., Massachusetts, 1996, pp. 333–338.

14. Mahajan A., Bishop J.W., Scott D. Does trust in top management mediate top management communication, employee involvement and organizational commitment relationships? *J. of Managerial Issues*, 2012. Vol. 24, pp. 173–190.
15. Mayer R.C., Gavin M.B. Trust in management and performance: Who minds the shop while employees watch the boss? *Academy of Management J.*, 2005. Vol. 48, pp. 874–888.
16. Simons T., McLean Parks J. Empty words: The impact of perceived managerial integrity on employees, customers and profits. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management. CO. Denver. 2002. August. P. 662.
17. Woolcock M. The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Canadian Journal of Policy Research*, 2001, no. 2(1), pp. 1–27.
18. Zak P.J., Fakhra A. Neuroactive hormones and interpersonal trust: International evidence. *Economics and Human Biology*, 2006. Vol. 4, pp. 412–429.
19. Zak P.J., Knack S. Trust and growth. *The Economic Journal*, 2001. Vol. 111, pp. 295–321.

Информация об авторах

Базаров Тахир Юсуфович, доктор психологических наук, профессор кафедры психологии, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» (ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В. Ломоносова»), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1591-3932>, e-mail: tbazarov@mail.ru

Кариева Назокатхон Тельмановна, аспирант, Институт изучения проблем молодежи и развития перспективных кадров при Агентстве по делам молодежи Республики Узбекистан, г. Ташкент, Республика Узбекистан, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9393-0690>, e-mail: starnc@mail.ru

Information about the authors

Tahir Yu. Bazarov, Doctor of Psychology, Professor of the Department of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1591-3932>, e-mail: tbazarov@mail.ru

Nazokatkhon T. Karieva, PhD student, Institute for the Study of Youth Problems and Development of Promising Personnel under the Agency for Youth Affairs of the Republic of Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9393-0690>, e-mail: starnc@mail.ru

Получена 14.07.2021

Received 14.07.2021

Принята в печать 22.07.2022

Accepted 22.07.2022