

МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ METHODOLOGICAL TOOLS

Адаптация методики восприятия организационной политики (POPS) М. Качмар и Д. Карлсон: анализ внутренней структуры

Марарица Л.В.

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
(ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3858-5369>, e-mail: larisamararitsa@mail.ru

Кинунен Т.А.

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
(ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7107-099X>, e-mail: kinunen@yandex.ru

Гуриева С.Д.

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
(ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>, e-mail: gurievav@gmail.com

Яничева Т.Г.

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
(ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0613-7353>, e-mail: yanicheva@ourfuture.ru

Юмкина Е.А.

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»
(ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4539-7235>, e-mail: katerinayum@mail.ru

Цель. Первый этап адаптации методики восприятия организационной политики (POPS) М. Качмар и Д. Карлсон на русскоязычной выборке, а именно – анализ внутренней структуры и надежности опросника.

Контекст и актуальность. Политическая природа организации очевидна, но инструментов, которые позволяют оценить, насколько распределение ресурсов в организации, инициатива и выражение мнения, политика повышений и оплаты труда «политизированы», подчинены интригам и власти неформальных отношений, практически нет. Хотя роль этих процессов, их влияние на значимые индивидуальные и организационные последствия велики. Самым известным инструментом для изучения субъективной оценки политики организации является шкала «Восприятие организационной политики» (POPS) М. Качмар и Д. Карлсон. Эта методика не была адаптирована на русскоязычной выборке.

Дизайн исследования. Исследование осуществлялось в форме опроса двух выборок людей с применением переведенной на русский язык шкалы «Восприятие организационной политики» (POPS) М. Качмар и Д. Карлсон.

Участники. Исследование проводилось на двух выборках: 407 человек (52% женщин) и 575 человек (100% женщин).

CC BY-NC

Методы (инструменты). Для обработки и анализа данных были использованы эксплораторный и конфирматорный факторные анализы, коэффициент альфа Кронбаха и корреляционный анализ, критерий сравнения средних значений на базе среды Rstudio.

Результаты. На первой выборке было показано, что методика имеет хорошие показатели надежности и соответствия модели данным, а также в результате поискового анализа выдвинуто предположение, что исключение обратных вопросов из шкалы улучшит внутреннюю структуру опросника, соответствие модели данным. Что и было показано на второй независимой выборке. Показатели согласованности шкалы оказались высокими — 0,91-0,93 (альфа Кронбаха).

Основные выводы. В результате конфирматорного факторного анализа нам удалось подтвердить оригинальную трехфакторную модель опросника. Адаптация методики POPS на русскоязычной выборке позволит исследовать организационную культуру и восприятие организации сотрудником в российских компаниях.

Ключевые слова: *перцепция политики; климат и культура организации; манипуляции; нетворкинг; соглашательство; неформальное влияние; самооцензура; справедливость; карьера в организации; кумовство.*

Финансирование. Работа выполнена в Санкт-Петербургском государственном университете при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ), проект № 22-18-00452, https://rscf.ru/prjcard_int?22-18-00452.

Благодарности. Авторы выражают благодарность Анастасии Постаниной за участие в подготовке обзора исследований, а также Татьяне Казанцевой, Екатерине Александровой и Ульяне Удавихиной за участие в переводе методики и организации сбора данных.

Для цитаты: *Марарица Л.В., Кинунен Т.А., Гуриева С.Д., Яничева Т.Г., Юмкина Е.А.* Адаптация методики переживания организационной политики (POPS) М. Качмар и Д. Карлсон: анализ внутренней структуры // Социальная психология и общество. 2024. Том 15. № 1. С. 190–208. DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2024150111>

Adaptation of the Perception of Organizational Policy Scale (POPS) M. Kacmar and D. Carlson: Analysis of Internal Structure

Larisa V. Mararitsa

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3858-5369>, e-mail: larisamararitsa@mail.ru

Tamara A. Kinunen

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7107-099X>, e-mail: kinunen@yandex.ru

Svetlana D. Gurieva

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>, e-mail: gurievasv@gmail.com

Tatyana G. Yanicheva

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0613-7353>, e-mail: yanicheva@ourfuture.ru

Ekaterina A. Yumkina

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4539-7235>, e-mail: katerinayum@mail.ru

Objective. *The first stage in adapting the Organizational Policy Perception Scale (POPS) by M. Kacmar and D. Carlson in a Russian-speaking sample: analysis of the internal structure and reliability of the questionnaire.*

Background. *The political nature of the organization is obvious. There are practically no tools that allow you to assess how “politicized” organization is. We need to measure to what extent people are targets of intrigues and informal influence or of unfair distribution of resources in the organization. Can they express their opinion without negative consequences or get a transparent and fair career path? All these questions are of great importance for both the individual and the organization. The best-known tool for studying the subjective assessment of organizational politics is the Organizational Policy Perception Scale (POPS) by M. Kacmar and D. Carlson. This scale was not adapted to the Russian-speaking sample.*

Study design. *The study was carried out in the form of a survey of two samples of people using the “Perceptions of Organizational Politics” (POPS) scale by M. Kacmar and D. Carlson, which was translated into Russian.*

Participants. *The study was conducted on two samples: 407 (52% women) and 575 (100% women) subjects.*

Measurements. *To process and analyze the data, exploratory and confirmatory factor analyzes, Cronbach’s alpha coefficient and correlation analysis, and a criterion for comparing mean values were used in the Rstudio statistic environment.*

Results. *In the first sample, it was shown that the scale has good indicators of reliability and model data fit. And, as a result of the exploratory analysis, it was suggested that the exclusion of reverse questions from the scale would improve the internal structure of the questionnaire, the model data fit. It was shown in the analysis of second independent sample data. Scale reliability scores were found to be high, 0,91-0,93 (Cronbach’s alpha).*

Conclusions. *As a result of confirmatory factor analysis, we were able to confirm the original three-factor model of the questionnaire. Adaptation of the POPS methodology on a Russian-speaking sample will allow us to study the organizational culture and perception of the organization by the employee in Russian companies.*

Keywords: *perception of politics; organizational climate and culture; manipulation; networking; conciliation; informal influence; self-censorship; justice; career; pay and promotion; nepotism.*

Funding. *The reported study was funded by Russian Science Foundation, project number 22-18-00452, https://rscf.ru/prjcard_int?22-18-00452 at the St-Petersburg State University.*

Acknowledgements. *The authors would like to thank Anastasia Postanina for assistance in the preparation of the research review, and Tatiana Kazantseva, Ekaterina Aleksandrova and Ulyana Udavikhina for their participation in the translation of the methodology and organization of data collection.*

For citation: Mararitsa L.V., Kinunen T.A., Gurieva S.D., Yanicheva T.G., Yumkina E.A. Adaptation of the Perception of Organizational Policy Scale (POPS) M. Kacmar and D. Carlson: Analysis of Internal Structure. *Sotsial’naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2024. Vol. 15, no. 1, pp. 190–208. DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2024150111> (In Russ.).

Введение

Организация — это арена политического поведения [6; 20; 23; 28]. Неформальные механизмы распределения власти и ресурсов, манипуляции и управление впечатлением, интриги и создание коалиций — все это заложено во взаимодействие людей в организации и может влиять на их отношение к рабо-

тодателю и коллегам, на эффективность и удовлетворенность работой, намерение покинуть компанию [9; 10; 12].

Термин «политика организации» (или «организационная политика») и обсуждение ее восприятия сотрудниками появились в монографиях по организационному поведению в 80-е годы [6; 23]. Начало изучения политик связано с интересом к

власти и бюрократии на рабочем месте, управлению и лидерству, а также конфликтам [6; 20]. Организационная политика — это набор процессов социального влияния, которые происходят в организации с целью достижения краткосрочных или долгосрочных индивидуальных выгод, намеренные акты влияния, направленные на защиту или укрепление профессиональной карьеры [4; 5; 15; 25; 26]. Это часть организационной культуры, связанная с дисфункциональностью или такой неопределенностью или противоречием в нормах, которую сотрудники могут использовать в своих частных интересах [3]. Г. Минцберг утверждал, что:

1) политика в организациях необходима для исправления определенных недостатков и дисфункций;

2) лидерство может быть усилено путем выдвижения наиболее сильных членов организации на руководящие должности в «несколько дарвиновской манере»;

3) политика способствует всестороннему обсуждению вопросов;

4) политика способствует необходимым организационным изменениям, блокируемым формализованными системами влияния;

5) политика может облегчить принятие решений;

6) политика вызывает перестройку коалиций и смену власти;

7) политика ускоряет смерть отработавшей своей организации [20].

Это позволяет переключить фокус с оценки политики в организации на осознание роли и значимости подобных механизмов, что сложно дается исследователям [1], хотя дискуссия имеет почти 40-летнюю историю [11].

В исследованиях всегда прослеживались два взаимодополняющих, но относительно независимых направления: 1 — «реальное» политическое поведение — его

тактики и приемы [18] и 2 — восприятие политики организации отдельными ее сотрудниками [12]. Связь между восприятием политики и реальным политическим поведением исследована мало. Кроме того, согласно концепциям, в которых политический характер поведения одного человека является не чем иным, как атрибуцией такого поведения со стороны другого человека, одно и то же поведение может рассматриваться и как политическое, и как просоциальное, и как организационно-ориентированное в зависимости от того, кто его оценивает [14]. На данный момент в организационной психологии выделились три области исследования: политические навыки или мастерство (political skills), политическое поведение (political behavior) и восприятие организационной политики (perceptions of organizational politics (POPs)), которые представляют собой разные стороны одного явления [11]. Политическое поведение влияет на восприятие политики организации, а также нетворкинг, статус и репутацию сотрудника, в то время как политические навыки и воля — опосредуют это влияние. Самая большая терминологическая путаница и сложность возникает вокруг понятия «восприятие политики организации». В узком смысле — это субъективная оценка человеком степени, в которой коллеги и руководители демонстрируют «корыстное» политическое поведение. Реальные действия других людей становятся менее важными, чем индивидуальное их восприятие и интерпретация, потому что именно восприятие определяет последующее поведение. В широком смысле из-за преимущественно неформального характера политических механизмов, сложности их объективной фиксации, использования самооценочных методов многие исследователи говорят о восприятии политики

как о синониме политической жизни в организации в целом [10].

Работы Дж. Ферриса и коллег заложили основу исследований субъективной структуры восприятия политики в организации, показав, что чем более политизированной человек воспринимает организацию, тем меньше его вовлеченность в работу, удовлетворенность работой и вероятнее уход из организации [9; 10; 12; 13]. Дж. Феррис и М. Качмар (1992) предложили модель когнитивной оценки наблюдаемых событий, в которой организационные, групповые и личностные факторы определяют восприятие политик и, затем, многие значимые организационные исходы [10]. В их исследованиях и в исследованиях В. О'Коннор и Т. Моррисона (2001) показано, что locus контроля, диапазон навыков и амбициозность, автономность и положение сотрудника в организации, доступность обратной связи и отношения с руководителем, возможность продвижения в карьере, сплоченность рабочей группы и поведение коллег, а также мера авторитарности, формализации и климат организации — все эти факторы влияют на восприятие политики организации [10; 22].

Шкала «Восприятие организационной политики» (Perception of Organizational Politics Scale (POPS)), предложенная М. Качмар и Дж. Феррисом (1991) и модифицированная впоследствии М. Качмар и Д. Карлсон (1997), до сих пор является самым часто используемым инструментом для оценки восприятия политики организации [15; 16]. В 1991 году М. Качмар и Дж. Феррис после нескольких этапов создания методики предложили три фактора, которые легли в основу шкалы «Восприятие организационной политики» (Perception of Organizational Politics Scale, POPS):

1) «Общее политическое поведение» («General Political Behaviours») — ко-

рыстное поведение людей в своих интересах, катализаторами которого являются отсутствие правил и процедур, регулирующих действия, ситуация неопределенности, недостаток информации.

2) «Соглашательство (Идти вместе, чтобы добиться успеха)» («Go Along to Get Ahead») — бездействие (например, молчание) отдельных лиц для получения ценных личных результатов, когда легче войти в «свою группу» и получить ценные ресурсы просто за то, что не мешают тем, кто активен.

3) «Политика оплаты и карьерного продвижения» («Pay and Promotion») — прозрачность и справедливость оплаты труда и повышений [16].

В дальнейшем М. Качмар и Дж. Феррис (1992) провели исследования [10], результаты которых показали, что восприятие политики основывается как минимум на 3-х источниках: а) поведение руководителя; б) поведение коллег и клики; в) политика и практика организации. Это наблюдение заставило задуматься над многомерной структурой восприятия политик организации и впоследствии привело к дальнейшим призывам к размышлению о многоуровневом характере политик [5].

В связи с необходимостью дальнейшей валидации шкалы Л. Най и Л. Витт (1993) проверили размерность и конструктивную валидность 12-пунктной POPS [21]. На выборке из 1297 государственных служащих они показали, что однофакторное решение предпочтительнее, чем трехфакторное. Коэффициент надежности шкалы Кронбаха составил 0,93.

Следующий этап создания методики — пересмотр POPS М. Качмар и Д. Карлсон (1997): они провели 3 исследования для оценки валидности шкалы [15]. В результате была получена окончательная трехфакторная шкала из 15 пунктов с надежностью 0,87 [15].

В исследованиях до сих пор используются и доминируют описанные шкалы [17; 19]. Данная работа представляет первый этап адаптации методики восприятия организационной политики М. Качмар и Д. Карлсон (1997) на русскоязычной выборке, а именно — анализ внутренней структуры опросника и оценка внутренней согласованности на двух независимых выборках.

Метод

Выборка. Исследование внутренней структуры методики проводилось на двух независимых выборках, которые не объединялись, поскольку респонденты рекрутировались по-разному. Первая выборка собиралась в 2020-2021 гг. методом снежного кома при участии 11 сборщиков, проинструктированных приглашать в исследование наемных работников из разных организаций по правилу: «одна организация — один респондент». Эта выборка составила 407 человек в возрасте от 18 до 62 лет (медиана — 34 года), 51,6% женщин, 48,4% мужчин. 33% проживают в Санкт-Петербурге, 26% — в Москве, 5% — в Краснодаре, 2% — в Казани, 1,7% — в Самаре, 1,2% — в Нижнем Новгороде, 1,2% — в Сургуте, 30% — в других городах России (менее процента в каждом). 58,2% респондентов занимают должности исполнителей и специалистов, 25,1% — руководителей младшего и среднего звена, 1,8% — топ-менеджменте, а 5,8% затруднились/отказались отвечать. Исследование было посвящено восприятию организационных факторов инновационного потенциала организации.

Вторая выборка была собрана в 2021 году, для ее сбора использовались в том числе массовые сервисы по рекрутингу испытуемых и каналы коммуникации в социальных сетях. Выборка со-

стояла только из женщин, что связано с контекстом исследования (по тематике гендерных вопросов), в который была включена рассматриваемая в настоящем исследовании шкала. Всего было опрошено 575 женщин в возрасте от 19 до 82 лет (медиана — 35 лет). 14,8% проживают в Москве, 11,7% — в Санкт-Петербурге, 4,3% — в Новосибирске, 2,6% — в Нижнем Новгороде, 2,4% — в Уфе, 2,3% — в Екатеринбурге, 1,9% — в Самаре, 60% — в других городах (менее процента в каждом). 61,6% респондентов занимают должности исполнителей и специалистов, 25,4% — руководители младшего и среднего звена, 7,8% — топ-менеджмент, 5,2% затруднились/отказались отвечать.

Процедура и инструментарий. Перевод опросника на русский язык был осуществлен и согласован группой экспертов со степенью магистра ($n = 1$), кандидата ($n = 3$) и доктора ($n = 1$) психологических наук по специальности «социальная психология», свободно владеющих английским языком, ознакомленных с содержанием и структурой шкалы «Восприятие организационной политики» (Perception of Organizational Politics Scale, POPS) М. Качмар и Д. Карлсон (1997). Процедура обратного перевода не проводилась, поскольку фокус работы с текстом методики был нацелен на смысловое соответствие пунктов, а не их точный перевод. Технология предполагала ряд итераций: сначала эксперты переводили все пункты методики самостоятельно, независимо друг от друга, затем согласовывали перевод, устраняя расхождения и дорабатывая сложные для перевода пункты. Такой подход был связан с необходимостью обеспечения адекватного понимания стимулов с учетом специфики русского языка и культуры. Стоит отметить, что нами были сформулированы и добавлены еще

3 вопроса в шкалу, а именно — в субшкалу «Общее политическое поведение», поскольку эта субшкала в оригинале содержала только 2 вопроса, что является угрозой надежности оценки. В итоге респондентам предъявлялось 18 утверждений, а не 15. В выборку не включались респонденты, не заполнившие опросник до конца, младше 18 лет и те, кто не работает и имеет опыт работы менее полугодом. В методику входят три субшкалы: «Общее политическое поведение» (2 оригинальных + 3 новых пункта), «Соглашательство (Идти вместе, чтобы добиться успеха)» (7 пунктов) и «Политика оплаты и карьерного продвижения» (6 пунктов). Русскоязычная версия методики с добавленными пунктами представлена в приложении (репозиторий — табл. 1) вместе с обозначениями пунктов, которые будут использоваться нами далее.

Опрос обеих выборок проводился онлайн, опросная форма была сформирована при помощи сервиса Online Test Pad. Исследование проводилось анонимно: респонденты не представлялись, не сообщали ни названия компаний, ни свои контактные данные. Перед началом опроса респондентам предлагалось ознакомиться с информированным согласием (в электронной форме) и только после подтверждения перейти к ответам. Вопросы опросника предъявлялись в рандомной последовательности, чтобы избежать эффектов порядка и контраста. В выборку не включались респонденты младше 18 лет и те, кто не работает и имеет опыт работы менее полугодом. Каждому респонденту нужно было оценить, в какой степени каждое из утверждений опросника соответствует той компании, в которой он работает. Использовалась пятибалльная шкала, где 1 балл — совершенно не согласен, а 5 баллов — полностью согласен с утверждением.

Обработка данных. Возможность работать с двумя независимыми выборками позволила нам использовать первую выборку для поиска и анализа структуры опросника, а вторую — для независимой проверки найденных решений. Анализ данных проводился с помощью языка программирования R (версия 4.1.2) в среде Rstudio (версия 1.4.1717). Применялись конфирматорный и эксплораторный факторные анализы, корреляционный анализ (*ro*-Спирмена), критерий сравнения средних значений *U* Манна-Уитни. Модели конфирматорного факторного анализа (КФА) строились с помощью пакета Lavaan версия .6–9 (с параметрами *Estimator = ML*, *Optimization method = NLMINB*). Пороговые значения и методология анализа выбирались на основе работы Р. Кляйна (R.B. Kline, 2011: *CFI* > 0,92, *RMSEA* < 0,08, *SRMR* < 0,08). Для проверки внутренней согласованности шкалы использовался коэффициент α Кронбаха. Данные представлены в репозитории психологических исследований и инструментов Московского государственного психолого-педагогического университета RusPsyDATA [2].

Результаты

Проверка трехфакторной модели методом конфирматорного анализа на первой выборке

Перед тем как проверять внутреннюю структуру опросника, мы исключили 2 пункта из 18 (один — оригинальный и один — добавленный), поскольку по ним не наблюдался разброс ответов респондентов (эти пункты помечены «*» в табл. 1 Приложения 1 RusPsyData [2]). В итоге в анализ внутренней структуры опросника было включено 16 пунктов.

На первом этапе проверялась оригинальная трехфакторная модель опрос-

ника методом конфирматорного факторного анализа (КФА) на обеих выборках исследования.

Модель продемонстрировала удовлетворительные показатели соответствия исходным данным с точки зрения традиционно принятых критериев. Показатели соответствия модели исходным данным для первой выборки представлены в табл. 1. Модель визуализирована на рис. 1. Видно, что субшкалы сильно связаны между собой (0,85–0,87).

Параметры модели для первой выборки (407 человек) на 16 пунктах пред-

ставлены в табл. 1 и 2 в Приложении 2 RusPsyData [2]. Корреляции варьируются от 0,64 до 0,89 (рис. 1 в Приложении 2 RusPsyData [2]).

Эксплораторный анализ факторной структуры опросника на первой выборке

На втором этапе в целях исключения нежелательных эффектов, связанных с обратными вопросами [7], нами был проведен поисковый анализ структуры опросника с помощью эксплораторного факторного анализа (ЭФА) с использованием метода наименьших квадратов (OLS)

Таблица 1

Показатели соответствия трехфакторной модели опросника исходным данным по результатам КФА

Модель	χ^2	Df	NFI	CFI	RMSEA
16 пунктов (N = 407)	167,73***	101	0,959	0,965	0,056

Примечание. NFI = нормированный индекс соответствия; CFI = индекс сравнительного соответствия; RMSEA = среднеквадратичная ошибка аппроксимации; *** – $p < 0,001$.

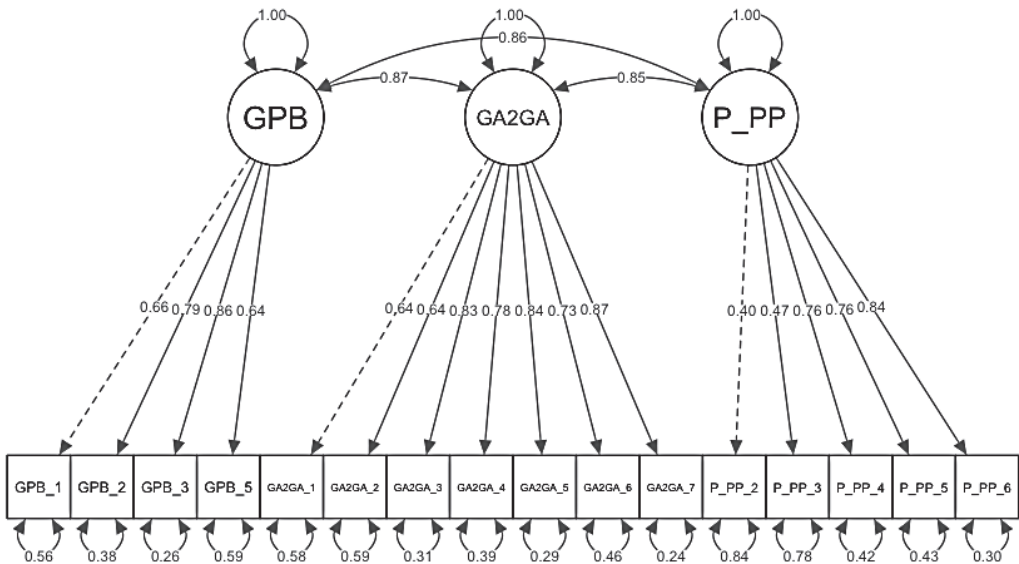


Рис. 1. Визуализация модели для первой выборки (407 человек) на 16 пунктах

для нахождения решения с минимальным остатком (*minres*) и с вращением облимин (было выбрано косоугольное вращение, так как субшкалы коррелируют между собой). График собственных значений показал целесообразность трехфакторного решения. Факторы описывают 48% дисперсии и коррелируют следующим образом: фактор 1 («Общее политическое поведение» и «Соглашательство» вместе) коррелирует с фактором 2 («Политика оплаты труда и карьерного продвижения») на уровне 0,74, фактор 2 – с фактором 3 (сформирован в основном обратными пунктами, не интерпретируем исходя из модели) на уровне 0,49, фактор 1 – с фактором 3 на уровне 0,63. Результаты ЭФА и описательная статистика по пунктам для выборки из 407 человек на 16 пунктах представлены в табл. 2.

При анализе факторных нагрузок видно, что пункты GA2GA_1 и GA2GA_2 не входят в ожидаемый фактор вместе с остальными пунктами этой шкалы (*F2*), а начинают формировать отдельный фактор (*F3*). Эти два пункта объединяет то, что они являются обратными. Еще одним обратным пунктом, заложены авторами методики, является пункт P_PP_2, он оказывается недостаточно нагружен по ожидаемому фактору в первой выборке. Обнаруженная структура показывает, что обратные утверждения могут задавать отдельный фактор, искажая заложенную авторами методики структуру. Данное явление находит подтверждение и в исследованиях других авторов [8; 24; 27].

Поэтому мы решили повторить поисковый анализ с использованием ЭФА,

Таблица 2

Описательная статистика и факторные нагрузки по результатам эксплораторного анализа для первой выборки (407 человек) на 16 пунктах

№ п/п	Пункты	M	SD	Факторные нагрузки		
				F1	F2	F3
1	GPB_1	2,43	1,16	0,61	0,09	0,08
2	GPB_2	3,07	1,27	0,85	0,04	0,06
3	GPB_3	2,80	1,28	0,60	0,13	0,10
4	GPB_5	2,98	1,27	0,48	0,11	0,07
5	GA2GA_1	3,00	1,19	0,07	0,02	0,68
6	GA2GA_2	3,16	1,14	0,02	0,01	0,76
7	GA2GA_3	3,32	1,26	0,45	0,08	0,40
8	GA2GA_4	3,32	1,23	0,65	0,03	0,11
9	GA2GA_5	3,28	1,24	0,45	0,16	0,31
10	GA2GA_6	3,15	1,17	0,37	0,16	0,29
11	GA2GA_7	3,16	1,22	0,34	0,22	0,40
12	P_PP_2	2,66	1,39	0,21	0,32	0,30
13	P_PP_3	2,27	1,22	0,07	0,60	0,18
14	P_PP_4	2,67	1,30	0,10	0,69	0,04
15	P_PP_5	2,55	1,25	0,06	0,81	0,02
16	P_PP_6	2,59	1,33	0,36	0,45	0,03

Примечание. Жирным цветом выделены наибольшие значения нагрузок для каждого фактора.

исключив из анализа обратные пункты (GA2GA_1, GA2GA_2 и P_PP_2). График собственных значений вновь показал целесообразность трехфакторного решения. Факторы описывают 54% дисперсии и коррелируют следующим образом: фактор «Общее политическое поведение» ($F3'$) коррелирует с фактором «Соглашательство (Идти вместе, чтобы добиться успеха)» ($F1'$) на уровне 0,77; «Соглашательство (Идти вместе, чтобы добиться успеха)» ($F1'$) — с фактором «Политика оплаты труда и карьерного продвижения» ($F2'$) на уровне 0,75; фактор «Общее политическое поведение» ($F3'$) коррелирует с фактором «Политика оплаты труда и карьерного продвижения» ($F2'$) на уровне 0,66. Результаты ЭФА и описательная статистика по пунктам для первой выборки на 13 пунктах представлены в табл. 3.

Таким образом, применяя эксплораторный анализ после конфирматорного,

мы ставили целью исключить эффект обратных пунктов, чтобы добиться большего соответствия шкалы исходной теоретической модели. В нашем случае этот эффект проявил себя. Результаты показывают, что исключение обратных пунктов позволяет получить структуру, аналогичную заявленной авторами методики. Поэтому на следующем этапе мы решили провести КФА на второй выборке, сравнив показатели качества трехфакторных моделей на 16 и 13 пунктах (третий этап анализа), а затем рассмотреть согласованность шкал до и после исключения пунктов.

Проверка трехфакторной модели методом конфирматорного анализа на второй выборке исследования, сравнение опросников с 16 и 13 пунктами

На третьем этапе мы оценили, насколько соответствует данным трехфакторная

Таблица 3

Описательная статистика и факторные нагрузки по результатам эксплораторного анализа для первой выборки (407 человек) на 13 пунктах

№ п/п	Пункты	M	SD	Факторные нагрузки		
				F1'	F2'	F3'
1	GPB_1	2,43	1,16	0,14	0,11	0,43
2	GPB_2	3,07	1,27	0,34	0,03	0,44
3	GPB_3	2,80	1,28	0,02	0,07	0,79
4	GPB_5	2,98	1,27	0,10	0,05	0,53
5	GA2GA_3	3,32	1,26	0,84	0,05	0,03
6	GA2GA_4	3,32	1,23	0,67	0,04	0,14
7	GA2GA_5	3,28	1,24	0,68	0,08	0,09
8	GA2GA_6	3,15	1,17	0,81	0,03	0,11
9	GA2GA_7	3,16	1,22	0,80	0,06	0,01
10	P_PP_3	2,27	1,22	0,06	0,66	0,18
11	P_PP_4	2,67	1,30	0,06	0,66	0,11
12	P_PP_5	2,55	1,25	0,03	0,74	0,06
13	P_PP_6	2,59	1,33	0,10	0,46	0,30

Примечание. Жирным цветом выделены наибольшие значения нагрузок для каждого фактора.

модель на 16 и 13 пунктах (где обратные пункты исключены из анализа) на второй выборке исследования, данные которой не использовались в рамках поискового факторного анализа. Индексы соответствия моделям данным представлены в табл. 4.

К сожалению, прямое сравнение моделей с разным количеством переменных неправомерно, но мы можем видеть улучшение во всех метриках качества модели: *RMSEA* упала с 0,57 до 0,53; *SRMR* – с 0,43 до 0,37; *CFI* выросла с 0,95 до 0,97, а *NFI* – с 0,94 до 0,96. Все эти значения

превосходят пороговые, что говорит о хорошем качестве моделей. На рис. 2 и 3 представлены визуализации КФА моделей для 16 и 13 пунктов соответственно.

Параметры модели для второй выборки (575 человек) на 16 пунктах приведены в табл. 1–5 в Приложении 3 RusPsyData [2]. Корреляции варьируются от 0,52 до 0,91 (рис. 1 в Приложении 3 RusPsyData [2]).

Параметры модели для второй выборки (575 человек) на 13 пунктах представлены в табл. 6–10 в Приложении 3 RusPsyData [2]. Корреляции варьируют

Таблица 4

Показатели соответствия трехфакторной модели опросника исходным данным по результатам КФА на второй выборке на полной методике и с исключением 3 обратных пунктов

Модель	χ^2	<i>Df</i>	<i>NFI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>
16 пунктов (<i>N</i> = 575)	261,38***	101	0,947	0,955	0,057
13 пунктов (<i>N</i> = 575)	148,77***	62	0,965	0,973	0,053

Примечание. *NFI* = нормированный индекс соответствия; *CFI* = индекс сравнительного соответствия; *RMSEA* = среднеквадратичная ошибка аппроксимации; *** – $p < 0,001$.

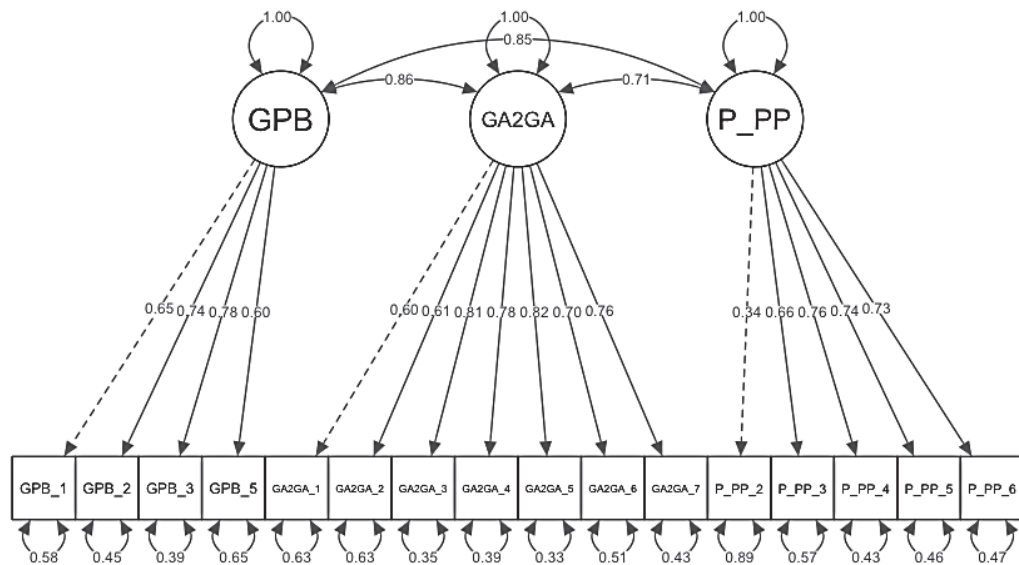


Рис. 2. Визуализация модели для второй выборки (575 человек) на 16 пунктах

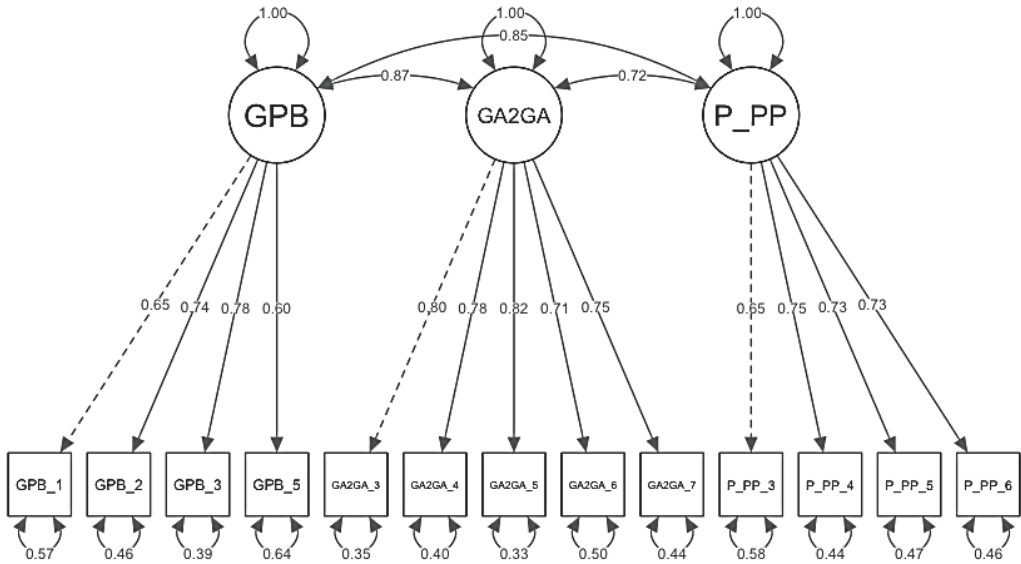


Рис. 3. Визуализация модели для второй выборки (575 человек) на 13 пунктах с исключением обратных

ся от 0,57 до 0,91 (рис. 2 в Приложении 3 RusPsyData [2]).

Третий этап анализа показал, что исключение обратных пунктов, по крайней мере, для русскоязычной версии может быть перспективным способом повысить психометрические характеристики методики. Следующим шагом анализа будет сопоставление согласованности шкал с включением и исключением обратных пунктов на обеих выборках.

Анализ согласованности шкал двух версий методики: полной и с исключением обратных пунктов

Согласованность шкал, коэффициент α Кронбаха для полной версии шкалы (16 вопросов) и с исключением обратных вопросов (13 вопросов) был рассчитан на обеих выборках, результаты по первой выборке представлены в табл. 5.

Субшкалы методики в обеих версиях демонстрируют хорошие показатели на-

Таблица 5

Изменение коэффициента α Кронбаха при исключении обратных пунктов из методики на первой выборке (407 человек) и в скобках – на второй выборке (575 человек)

Название шкалы	α до исключения пунктов	α после исключения пунктов	Исключенные пункты (обратные)
Шкала (POPS)	0,92 (0,91)	0,93 (0,91)	GA2GA_1, GA2GA-2, P_PP_2
Субшкала «Общее политическое поведение» (GPB)	0,81 (0,77)	0,81 (0,77)	-

Название шкалы	α до исключения пунктов	α после исключения пунктов	Исключенные пункты (обратные)
Субшкала «Соглашательство (Идти вместе, чтобы добиться успеха)» (GA2GA)	0,90 (0,88)	0,90 (0,87)	GA2GA_1, GA2GA-2
Субшкала «Политика оплаты труда и карьерного продвижения» (P_PP)	0,76 (0,77)	0,81 (0,80)	P_PP_2

дежности, исключение ведет к небольшому росту надежности субшкалы «Политика оплаты труда и карьерного продвижения». Шкала в целом имеет показатель 0,91–0,93, что говорит о ее согласованности.

Обсуждение результатов

Шкала «Восприятие организационной политики» (Perception of Organizational Politics Scale, POPS) М. Качмар и Д. Карлсон (1997) направлена на субъективную оценку политизированности организационной среды — переживаемой меры, в которой, по мнению сотрудника, другие люди вокруг него ведут себя корыстно, используют ситуацию в собственных интересах для реализации амбиций и получения выгод. В нашем исследовании было показано, что трехфакторная структура опросника, заложенная авторами методики, воспроизводится и для русскоязычной версии. Важно отметить, что обратные пункты шкалы формируют при поисковом анализе отдельный фактор, вносят искажение в факторную структуру шкалы. Их исключение улучшает качество модели, поэтому мы предлагаем пользоваться сокращенной версией опросника, без обратных суждений, состоящей из 13 пунктов (Приложение 1). Преимуществом этой версии является не столько меньшее количество вопросов, сколько большая уверенность в интерпретации стоящих за шкалами конструкторов.

Надежность шкалы в целом составила 0,91–0,93 (α Кронбаха), все субшкалы методики обладают хорошими показателями надежности:

- «Общее политическое поведение» — $\alpha = 0,77–0,81$;
- «Соглашательство» — $\alpha = 0,87–0,90$;
- «Политика оплаты труда и карьерного продвижения» — $\alpha = 0,76–0,81$.

Проверка факторной структуры сокращенной версии опросника методом конфирматорного факторного анализа показала, что модель с 13 пунктами и 3 указанными факторами соответствует данным: все значения индексов соответствия модели данным превосходят пороговые, что говорит о хорошем качестве моделей. Для версии из 16 вопросов показатели соответствия модели также удовлетворительны, но уступают версии без обратных пунктов. Поисковый факторный анализ на сокращенной версии методики показал, что 3 фактора объясняют 54% дисперсии и формируют факторы, соответствующие ожиданиям авторов методики. Качество русскоязычной версии шкалы сходно качеству оригинальной версии на английском языке [15].

Оказалось, что женщины склонны ставить более высокие оценки по шкалам соглашательства и общего политического поведения, чем мужчины. И чем старше человек, тем выше будут его оценки по шкале соглашательства (см. табл. 1 Приложения 4 RusPsyData [2]). Эти

результаты кажутся логичными, хотя Дж. Феррис и М. Качмар не находили таких взаимосвязей [10]. Поэтому исследование гендерного и возрастного аспектов восприятия политики имеет актуальность и ориентирует на то, чтобы понять, что стоит за этими корреляциями.

Следующим шагом в исследовании психометрических свойств русскоязычной версии должна быть проверка конвергентной и дивергентной валидности. Сложность этого шага заключается в том, что методики, использованные авторами для валидации оригинальной шкалы, недоступны в русскоязычном варианте. Тем не менее результаты настоящего исследования позволяют нам быть оптимистичными и использовать русскоязычную версию, состоящую из 13 вопросов и имеющую большую историю использования в исследованиях организационной политики.

Ограничения. Данное исследование имеет ряд ограничений. Одним из них является то, что выборка, на которой происходила вторая итерация проверки моделей, состоит только из женщин. Частично это ограничение преодолевается тем, что главная выборка — выборка поискового анализа — уравновешена по полу. Это особенно важно, учитывая обнаруженные различия между мужчинами и женщинами в восприятии организационных политик. Нами не была проверена ретестовая надежность методики, ее валидность. Валидизация методики — это длительный процесс, в котором нам удалось сделать первый шаг — проверить внутреннюю структуру и надежность методики.

Мы также не можем говорить об эквивалентности предложенной русскоязычной версии оригиналу (хотя мы не знаем, как ведут себя обратные пункты в англоязычной версии — такой анализ,

насколько нам известно, не проводился), поскольку нами было принято два решения: 1 — дополнить шкалу, которая в оригинальной версии включала всего два пункта; 2 — предложить исключить 3 обратных пункта и 1 пункт, который не дал разброса ответов, из оригинального опросника.

Заключение

Восприятие организации как политизированной имеет много значимых как для самого человека, так и для самой компании последствий: начиная от эффективности и удовлетворенности работой, желания уйти или остаться, заканчивая разрушением организации, ее инновационным потенциалом. Механизмы, которые стоят за восприятием политики организации, очень важны, несмотря на разработанность таких понятий, как политические навыки и воля у работающих людей. Самая загадочная часть — где реальное политическое поведение встречается с восприятием других людей и их действий, — изучена недостаточно. Представление о восприятии политики организации, заложенное в шкалу «Восприятие организационной политики» (POPS) и предложенное еще в 90-е годы прошлого века, практически никак не изменилось, а сама методика все еще является актуальным инструментом исследования.

В данном исследовании были проверены внутренняя согласованность и структура шкалы восприятия организационной политики М. Качмар и Д. Карлсон (POPS). Анализ показал, что шкала обладает высокой внутренней согласованностью, а структура, заложенная авторами, воспроизводится, особенно при исключении обратных пунктов. Перспективой исследований в рамках адаптации методики POPS может стать ее дальнейшая валидизация с расширением

круга респондентов, проверка структуры (с обратными вопросами и без) на выборке мужчин и сопоставление полученных результатов в совместном использова-

нии с другими связанными феноменами, что позволит нам расширить понимание конструкта «восприятие организационной политики».

Приложение 1

Бланк методики восприятия организационной политики (POPS)

Инструкция

Отметьте, пожалуйста, насколько каждое из предложенных ниже описаний соответствует компании, в которой Вы работаете сейчас, где:

- 1 — совершенно не согласен(-а),
- 2 — скорее не согласен(-а);
- 3 — в чем-то согласен(-на), в чем-то нет;
- 4 — скорее согласен(-а),
- 5 — полностью согласен(-а).

Также Вы можете отказаться от ответа, выбрав «затрудняюсь ответить/отказываюсь отвечать».

Бланк методики

№ п/п		совершенно не согласен(-а)	скорее не согласен(-а)	в чем-то согласен(-на), в чем-то нет	скорее согласен(-а)	полностью согласен(-а)	затрудняюсь ответить/отказываюсь отвечать
1	В этой компании сотрудники стремятся продвигаться вверх по карьере, подсигивая других	1	2	3	4	5	
2	В этой компании всегда есть влиятельная группа людей, которым никто и никогда не осмелится «перейти дорогу»	1	2	3	4	5	
3	В этой компании вес сотрудника определяется не занимаемой им должностью, а тем, приближен ли он/она к влиятельным людям	1	2	3	4	5	
4	В этой компании есть такие сотрудники, которые могут не подчиняться общим для всех требованиям, для них всегда будет сделано исключение	1	2	3	4	5	
5	В этой компании лучший способ поведения — не противоречить руководству	1	2	3	4	5	
6	В этой компании лучше «не раскачивать лодку»	1	2	3	4	5	

№ п/п		совершенно не согласен(-а)	скорее не согласен(-а)	в чем-то согласен(-на), в чем-то нет	скорее согласен(-а)	полностью согласен(-а)	затрудняюсь ответить/отказываюсь отвечать
7	В этой компании иногда проще промолчать, чем противостоять системе	1	2	3	4	5	
8	В этой компании говорить другим то, что они хотят услышать, порой лучше, чем сказать правду	1	2	3	4	5	
9	В этой компании безопаснее действовать, как вам говорят, а не проявлять инициативу	1	2	3	4	5	
10	В этой компании ни одна из выплаченных мне премий не соответствовала официальной политике компании в отношении оплаты труда	1	2	3	4	5	
11	Декларируемая политика повышений и оплаты труда этой компании не имеет никакого отношения к тому, как это происходит на самом деле	1	2	3	4	5	
12	В этой компании никакие официальные нормы и положения не принимаются в расчет, когда речь идет о продвижении и оплате труда	1	2	3	4	5	
13	В этой компании повышения мало связаны с достижениями и деловыми качествами, потому что они происходят по политическим мотивам	1	2	3	4	5	

Ключ для подсчета баллов

Пункты, на которые дан ответ «затрудняюсь ответить/отказываюсь отвечать», исключаются, по остальным пунктам для субшкал считается среднее арифметическое, а шкала POPS — как сумма значений по субшкалам. Субшкалы принимают значения от 1 до 5, шкалы — от 3 до 15.

Субшкала «Общее политическое поведение» (GPB): вопросы 1–4.

Субшкала «Соглашательство (Идти вместе, чтобы добиться успеха)» (GA2GA): вопросы 5–9.

Субшкала «Политика оплаты труда и карьерного продвижения» (P_PP): вопросы 10–13.

$$POPS = GPB + GA2GA + P_PP$$

Литература/References

1. Зубарев Г.А. Организационная политика и манипуляции как источники власти в организации // Современная экономика: проблемы и решения. 2016. № 2(74). С. 41–46. DOI:10.17308/meps.2016.2/1394

Zubarev G.A. Organizatsionnaya politika i manipulyatsii kak istochniki vlasti v organizatsii [Institutional Policies and Manipulation as a Source of an Organisation Power]. *Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniya = Modern Economics: Problems and Solutions*, 2016. Vol. 2, no. 74, pp. 41–46. DOI:10.17308/meps.2016.2/1394 (In Russ)

2. Марарица Л.В., Кинунен Т.А., Гуриева С.Д., Якухнова А.С., Яничева Т.Г., Юмкина Е.А. Адаптация методики восприятия организационной политики (POPS) М. Качмар и Д. Карлсон: база данных и статистика [Набор данных] // RusPsyData: Репозиторий психологических исследований и инструментов. М., 2024. DOI:10.48612/MSUPE/z4dz-71dv-nmnnv

Mararitsa L.V., Kinunen T.A., Gurieva S.D., Yakukhnova A.S., Yanicheva T.G., Yumkina E.A. Adaptatsiya metodiki vospriyatiya organizatsionnoi politiki (POPS) М. Качмар и Д. Карлсон: база данных и статистика [Adaptation of the Perception of Organizational Policy Scale (POPS) М. Качмар and D. Carlson: dataset and statistics][Набор данных] [Dataset]. *RusPsyData: Repozitorii psikhologicheskikh issledovaniy i instrumentov [Psychological Research Data & Tools Repository]*. Moscow, 2024. DOI:10.48612/MSUPE/z4dz-71dv-nmnnv

3. Allen R.W., Madison D.L., Porter L.W., Renwick P.A., Mayes B.T. Organizational politics: tactics and characteristics of its actors // *California Management Review*. 1979. Vol. 22. P. 77–83. DOI:10.2307/41164852

4. Cropanzano R.S., Kacmar K.M., Bozeman D.P. Organizational Politics, Justice, and Support: Their Differences and Similarities // *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing Social Climate at Work*. Westport, Conn: Quorum Books, 1995. P. 2–18.

5. Dipboye R.L., Foster J.B. Multi-level theorizing about perceptions of organizational politics // *Research in Multi-Level Issues*. 2002. Vol. 1. P. 255–270. DOI:10.1016/S1475-9144(02)01035-4

6. Drory A., Romm T. Politics in Organization and Its Perception within the Organization // *Organization Studies*. 1988. Vol. 9. P. 165–179. DOI:10.1177/017084068800900202

7. Drory A. Perceived Political Climate and Job Attitudes // *Organization Studies*. 1993. Vol. 14. P. 59–71. DOI:10.1177/017084069301400105

8. Dueber D.M. et al. To reverse item orientation or not to reverse item orientation, that is the question // *Assessment*. 2022. Vol. 29. № 7. P. 1422–1440. DOI:10.1177/10731911211017635

9. Ferris G.R., Harris J.N., Russell Z.A., Maher L.P. Politics in organizations // *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational psychology: Organizational psychology*. Sage Reference, 2018. P. 469–486.

10. Ferris G.R., Kacmar K.M. Perception of Organizational Politics // *Journal of Management*. 1992. Vol. 18. P. 93–116. DOI:10.1177/0013164491511019

11. Ferris G.R., Ellen B.P., McAllister C.P., Maher L.P. Reorganizing organizational politics research: A review of the literature and identification of future research directions // *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*. 2019. Vol. 6. P. 299–323. DOI:10.1146/annurev-orgpsych-012218-015221

12. Ferris G.R., Russ G.S., Fandt P.M. Politics in Organizations // *Impression Management in the Organization*. Erlbaum, Hillsdale, NJ, 1989. P. 143–170. DOI:10.4135/9781473914957.n21

13. Hochwarter W.A., Rosen C.C., Jordan S.L., Ferris G.R., Ejaz A., Maher L.P. Perceptions of Organizational Politics Research: Past, Present, and Future // *Journal of Management*. 2020. Vol. 46. № 6. P. 879–907. DOI:10.1177/0149206319898506

14. Hochwarter W., Kacmar K., Treadway D., Watson T. It's all relative: The distinction and prediction of politics perceptions across levels // *Journal of Applied Social Psychology*. 2003. Vol. 33. P. 1995–2016. DOI:10.1111/j.1559-1816.2003.tb01872.x

15. Kacmar K.M., Carlson D.S. Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation // *Journal of Management*. 1997. Vol. 23. P. 627–658. DOI:10.1177/014920639702300502

16. *Kacmar K.M., Ferris G.R.* Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation // Educational and Psychological Measurement. 1991. Vol. 51. P. 193–205. DOI:10.1177/0013164491511019
17. *Kaya N., Aydin S., Ayhan O.* The Effects of Organizational Politics on Perceived Organizational Justice and Intention to Leave // American Journal of Industrial and Business Management. 2016. Vol. 6. P. 249–258. DOI:10.4236/ajibm.2016.63022
18. *Kipnis D., Schmidt S.M., Wilkinson I.* Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way // Journal of Applied Psychology. 1980. Vol. 65. № 4. P. 440–452. DOI:10.1037/0021-9010.65.4.440
19. *Landells E.M., Albrecht S.L.* Perceived organizational politics, engagement, and stress: The mediating influence of meaningful work // Frontiers in Psychology. 2019. Vol. 10. Article 1612. DOI:10.3389/fpsyg.2019.01612
20. *Mintzberg H.* The Organization as Political Arena // The Journal of Management Studies. 1985. Vol. 22. P. 133–154. DOI:10.1111/j.1467-6486.1985.tb00069.x
21. *Nye L.G., Witt L.A.* Dimensionality and construct validity of the perceptions of politics scales (POPS) // Education and Psychological Measurement. 1993. Vol. 53. P. 821–829. DOI:10.1177/0013164493053003026
22. *O'Connor W.E., Morrison T.G.* A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics // Journal of Psychology. 2001. Vol. 135. № 3. P. 301–312. DOI:10.1080/00223980109603700
23. *Robbins S.P.* The administrative process: integrating theory and practice. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1976. 494 p.
24. *Vigil-Colet A., Navarro-González D., Morales-Vives F.* To reverse or to not reverse Likert-type items: That is the question // Psicothema. 2020. Vol. 32. № 1. P. 108–114. DOI:10.7334/psicothema2019.286
25. *Vigoda E.* Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector // Journal of Vocational Behaviour. 2000. Vol. 57. P. 326–347. DOI:10.1006/jvbe.1999.1742
26. *Vigoda-Gadot E., Talmud I.* Organizational Politics and Job Outcomes: The Moderating Effects of Trust and Social Support // Journal of Applied Social Psychology. 2010. Vol. 40. P. 2829–2861. DOI:10.1111/j.1559-1816.2010.00683.x
27. *Woods C.M.* Careless Responding to Reverse-Worded Items: Implications for Confirmatory Factor Analysis // Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment. 2006. Vol. 28. P. 186–191. DOI:10.1007/s10862-005-9004-7
28. *Zalzenik A.* Power and politics in organizational life // Harvard business review. 1970. Vol. 48. P. 47–60. URL: <https://hbr.org/1970/05/power-and-politics-in-organizational-life> (Accessed 24.09.2023).

Информация об авторах

Марарица Лариса Валерьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3858-5369>, e-mail: larisamararitsa@mail.ru

Кинунен Тамара Александровна, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник кафедры социальной психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7107-099X>, e-mail: kinunen@yandex.ru

Гуриева Светлана Дзахотовна, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный универ-

ситет» (ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>, e-mail: gurievsv@gmail.com

Яничева Татьяна Гелиевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0613-7353>, e-mail: yanicheva@ourfuture.ru

Юмкина Екатерина Анатольевна, кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры социальной психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (ФГБОУ ВО СПбГУ), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4539-7235>, e-mail: katerinayum@mail.ru

Information about the authors

Larisa V. Mararitsa, PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3858-5369>, larisamararitsa@mail.ru

Tamara A. Kinunen, PhD in Psychology, Senior Researcher, Department of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7107-099X>, e-mail: kinunen@yandex.ru

Svetlana D. Gurieva, Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4305-432X>, e-mail: gurievsv@gmail.com

Tatyana G. Yanicheva, PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0613-7353>, e-mail: yanicheva@ourfuture.ru

Ekaterina A. Yumkina, PhD in Psychology, Senior Lecturer, Department of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4539-7235>, e-mail: katerinayum@mail.ru

Получена 10.11.2023

Принята в печать 14.03.2024

Received 10.11.2023

Accepted 14.03.2024