

Научная статья | Original paper

## Разработка методики «Способ оценки качества отзывчивости личности (СОКОЛ)»

Т.Ю. Базаров, А.Ф. Гасимов ✉

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,  
Москва, Российская Федерация

✉ [gasimov.artem@gmail.com](mailto:gasimov.artem@gmail.com)

### Резюме

**Контекст и актуальность.** Раннее выявление проблем для предотвращения кризиса в группе, что традиционно входит в перечень задач антикризисного управления, сегодня становится важным социально-психологическим качеством гибкого стиля руководства различного типа групп. Подобная отзывчивость организационного лидера определяется вниманием к группе как способностью замечать «слабые сигналы», отдельные противоречия функционирования группы.

**Цель.** Описание этапов разработки и психометрической проверки авторского инструмента, направленного на измерение параметров отзывчивости личности по отношению к группе.

**Гипотеза.** Авторская методика «Способ оценки качества отзывчивости личности (СОКОЛ)» характеризуется высоким уровнем содержательной валидности, надежности и внутренней согласованности.

**Методы и материалы.** Ответы 70 руководителей современных организаций относительно понимания феномена отзывчивости лидера позволили разработать пункты методики, выступившие основой формулировки аспектов отзывчивости членов группы: совместная деятельность группы, межличностные отношения в группе, я как член группы. Для выявления содержательной валидности осуществлен опрос 16 экспертов. В психометрической оценке участвовали 762 респондента от 19 до 70 лет (226 мужчин и 536 женщин). Определена однофакторная структура модели. Для определения конструктивной валидности были применены «Методика оценки осознанного присутствия» и «Групповая осознанность в организации».

**Результаты.** Оценка факторной структуры, содержательной и конструктивной валидности, внутренней согласованности, подсчет ретестовой надежности свидетельствуют о валидности и надежности созданного опросника и являются эмпирическим подтверждением теоретического конструкта отзывчивости на группу.

**Выводы.** Использование общего показателя отзывчивости как интегральной характеристики обосновано при выделении ее однофакторной структуры.

**Ключевые слова:** отзывчивость, группа, конструктивная валидность, содержательная валидность, надежность, согласованность, слабые сигналы

**Для цитирования:** Базаров, Т.Ю., Гасимов, А.Ф. (2026). Разработка методики «Способ оценки качества отзывчивости личности (СОКОЛ)». *Социальная психология и общество*, 17(2), 202–220. <https://doi.org/10.17759/sps.2026170212>

## Development of the methodology “Method for assessing the quality of personal responsiveness”

T. Yu. Bazarov, A. F. Gasimov ✉

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

✉ gasimov.artem@gmail.com

### Abstract

**Context and relevance.** *Early identification of problems to prevent a crisis in a group, which is traditionally included in the list of tasks of crisis management, is now becoming an important socio-psychological quality of a flexible leadership style for various types of groups. This responsiveness of an organizational leader is determined by their attention to the group as the ability to notice “weak signals” and individual contradictions in the group’s functioning.*

**Objective.** *Description of the stages of development and psychometric testing of the author’s tool aimed at measuring the parameters of an individual’s responsiveness to a group.*

**Hypothesis.** *The author’s “Method for Assessing the Quality of Personality Responsiveness” is characterized by a high level of content validity, reliability, and internal consistency.*

**Methods and materials.** *The responses of 70 heads of modern organizations regarding the understanding of the phenomenon of the leader’s responsiveness allowed the development of the methodology’s items, which served as the basis for the formulation of the aspects of the group members’ responsiveness: the group’s joint activities, interpersonal relations in the group, and oneself as a group member. To identify the content validity, a survey of 16 experts was conducted. The psychometric assessment involved 762 respondents aged 19 to 70, including 226 men and 536 women. The one-factor structure of the model was determined. The “Methodology for Assessing Mindful Presence” and “Group Mindfulness in an Organization” were used to determine construct validity.*

**Results.** *The assessment of factor structure, content and construct validity, internal consistency, and retest reliability indicates the validity and reliability of the created questionnaire and provides empirical evidence for the theoretical construct of group responsiveness.*

**Conclusions.** *The use of the general index of responsiveness as an integral characteristic is justified by highlighting its one-factor structure.*

**Keywords:** *responsiveness, group, construct validity, content validity, reliability, consistency, weak signals*

**For citation:** Bazarov, T.Yu., Gasimov, A.F. (2026). Development of the methodology “Method for assessing the quality of personal responsiveness”. *Social Psychology and Society*, 17(2), 202–220. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/sps.2026170212>

## Введение

Описание системы лидерства не теряет своей актуальности и сегодня в связи с усилением разнообразия видов групп, усложнением их деятельности, специфической структурных особенностей, тактик и способов межличностного влияния, условий функционирования социальных объединений, гибкости стиля лидерства, вариативности лидерских задач. В частности, отмечается, что «лидерство синтезирует в себе практически все изменения, происходящие как на уровне личности, так и на уровне общества. Это означает, что спада интереса к данной проблеме ожидать не приходится, а значимость этой проблематики будет только расти» (Филонович, 2003, с. 20).

К новым актуальным управленческим навыкам относят необходимость предугадать изменения и преодолевать пока еще потенциальные проблемы для группы (Базаров, Гасимов, 2025), что согласуется с разрабатываемыми в менеджменте теориями управления по «слабым сигналам». Понятие «слабых сигналов» становится элементом организационного контекста функционирования группы, они воспринимаются в качестве предвестника будущих перемен и угроз внутренней стабильности деятельности группы как психологического субъекта (Laclemence, Richard, Delatour, 2017). К характеристикам «слабого сигнала» относят сложность интерпретации, неожиданность, невероятность и предвосхищение события, требующие организационной бдительности и внимательности, помогающие избежать серьезных ошибок и просчетов (Козлов, Третьяк, 2016; Le Houx, Lhostis, lallement, 2013; Weick, Sutcliffe, Obstfeld, 2008). Хотя важность

профилактики и раннего выявления проблем для предотвращения кризиса в группе традиционно входит в перечень задач антикризисного управления, на современном этапе развития различного типа групп и организаций становится необходимым элементом эффективного и гибкого управления в целом (Базаров, Шевченко, 2012). Существенным вопросом выступают психологические основания выделения субъектом новой, противоречивой информации и обнаружения источника этой информации, в частности, исходя из когнитивных возможностей воспринимающего субъекта (Bédard, Ebrahimi, Saives, 2011). Одним из таких оснований может выступить характеристика отзывчивости личности, способствующая выявлению отдельных противоречий в функционировании группы, которая с позиции социальной психологии одновременно включает когнитивный компонент (внимательность, осознанность), ценностно-смысловой компонент (значимость группы для субъекта), поведенческий компонент (готовность откликнуться).

## Постановка проблемы

Рассмотрение когнитивных оснований выделения субъектом неявной информации представлено в разных областях психологической науки. Так, в общей психологии в рамках смысловой теории мышления разработан феномен чувствительности личности к проблеме, предполагающий «способность субъекта к обнаружению и разрешению познавательного противоречия», что определяется ценностно-смысловой характеристикой ситуации встречи субъекта с проблемой (Красноярцева, 2009,

с. 15). Свободная инициация мышления при самопроизвольном переходе личности к мыслительной деятельности вне заданных ситуативных рамок становится формой самореализации личности (Акылбаева, 1999; Бакурова, 2010; Галажинский, 2012 и др.).

В организационной психологии представлена модель экстраролевого поведения сотрудника, предполагающая проявление сверхнормативной активности субъекта труда на основе его идентификации с рабочей группой, лояльности организации (Климов, 2015). Индивидуальная инициатива максимизации личного вклада в эффективность организации может стать основанием внимательности по отношению к состоянию функционирования группы, гражданственности поведения ее участников (Базаров, Штроо, Климов, 2012).

В социально-психологических исследованиях недостаточно полно представлены подходы к обоснованию необходимых для участника группы характеристик, способствующих проявлению подобной чуткости, наблюдательности, внимательности к информации. Одним из возможных качеств члена группы может выступить отзывчивость личности, в классическом понимании (особенно в педагогической и возрастной психологии) трактуемая как эмпатийная готовность прийти на помощь. Отзывчивость активно рассматривается в рамках педагогической психологии и психологии развития в аспекте личностного развития и нравственного воспитания, в основном дошкольников и младших школьников, в частности, эмоциональной отзывчивости на музыкальные, живописные, литературные произведения (Анисимов, 2011;

Вербовская, 2013; Пиджоян, 2023 и др.). Описаны уровни и компоненты эмоциональной отзывчивости ребенка, развитие которых осуществляется через вовлечение его в разные виды художественного творчества (Славская, 2005 и др.).

Предложено несколько методических инструментов выявления отзывчивости в поведении личности. Разработана методика «Шкала сопричастности красоте», измеряющая эстетическое восприятие красоты природы, искусства, идеи и нравственного поведения субъекта, в русскоязычной версии дополненная восприятием красоты техники как части эстетической отзывчивости (Сабадош, 2017). Существует методика «Шкала родительской отзывчивости (ЕСРП)» (Галасюк, Митина, 2020). Среди компонентов отзывчивости как показателя детско-родительского взаимодействия выделены следующие элементы: а) эмоциональный компонент — вербальные и невербальные эмоциональные реакции; б) познавательный компонент — поддержка исследовательской активности ребенка и разделенное внимание; в) физический компонент — отражение, отзеркаливание действий ребенка и синхронность, близость действий родителя и ребенка; г) действенный компонент — совместная деятельность, коммуникация и реакция родителей на потребности ребенка.

Нам представляется, что отзывчивость члена группы в организационной психологии включает не только эмоциональный отклик, но и когнитивный компонент — способность замечать «слабые сигналы». В данном исследовании задача состояла не в противопоставлении нашего понимания феномена отзывчивости традиционному, а в расширении этого

понятия применительно к организационному контексту и феномену лидерства при его операционализации для нового класса задач – антиципации групповых кризисов. Отзывчивость личности по отношению к группе рассматривается нами как интегральная характеристика, проявляющаяся в сфокусированном внимании субъекта на содержании совместной деятельности, межличностных отношениях и собственной роли в группе с целью раннего обнаружения противоречий в ее функционировании.

В рамках социально-психологического изучения лидерства отзывчивость включена в перечень индивидуально-личностных и профессионально важных качеств лидера для осуществления продуктивного взаимодействия с последователями с целью эффективного решения групповой задачи (Глазов, 2017; Виханский, Катлевский, 2024; Мажженов, 2021; Rouleau, 2015; Sumanasiri, 2020; Yamabe, 2025 и др.). В современных организационных условиях лидерская позиция не закреплена жестко за формальной ролью, поэтому разрабатываемая методика ориентирована на оценку качества любого члена группы, обладающего лидерским потенциалом. Ценной характеристикой лидера становится его внимательное отношение к самому себе и к окружению в данный момент времени функционирования организации, что позволяет замечать небольшие изменения и своевременно реагировать на них.

В психологической литературе предложены на сегодняшний день ряд диагностических инструментов для определения внимательности, целью которых выступает выявление особенностей внимательного присутствия личности в ситуации

без ее последующей оценки, конкретизируемого в феномене Mindfulness (Brown, Ryan, 2003). В частности, «Пятифакторный опросник осознанности (FFMQ)», нацеленный на измерение пяти аспектов этого психологического конструкта, таких как наблюдение за внешним и внутренним опытом, описание в словах этого опыта, осознанность действий, безоценочность и нереагирование на появляющиеся мысли (Юмартова, Гришина, 2016). Вариантом адаптации на русский язык Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) является разработка «Опросника внимательности и осознанности», направленного на определение полноты сознания субъекта (Голубев, 2012). Обоснована «Методика оценки осознанного присутствия (МООП)», позволяющая описывать процесс саморегуляции внимания через непосредственность получаемых впечатлений, обеспечивая личности непрерывность отслеживания своих мыслей, чувств и ощущений (Митина, Леонтьев, Александрова, Костенко, Кошелева, 2021). Оценки внимательности и осознанности личности являются объектом в «Шкале осознания настоящего момента (РМАQ)», рассматриваемым в качестве фактора здоровой и счастливой жизни личности (Елшанский, Ануфриев, Камалетдинова, Сапарин, Семенов, 2016; Atkinson, 2011). Помимо индивидуальной осознанности предложен инструментарий для исследования групповой осознанности, например, «Методика групповой осознанности» (Багратиони, 2017; Багратиони, Волков, Прилипко, Урвачев, 2022).

Однако, несмотря на разнообразие методик выявления близких, но не идентичных содержательных категорий феномена отзывчивости в разных

аспектах и областях психологического знания, недостаточно разработаны методические средства для оценки выраженности отзывчивости личности на группу (Responsiveness) как интегрального качества субъекта, несводимого к обсуждаемым выше показателям, что повлекло за собой необходимость специальной разработки самостоятельного диагностического инструментария.

Отзывчивость как системное качество личности включает следующую иерархию конструкторов: базовый уровень — внимательность (способность фиксировать детали, «слабые сигналы»); интегративный уровень — отзывчивость, которая включает не только восприятие (внимательность), но и готовность реагировать на замеченные противоречия в интересах группы.

Целью данной статьи является описание разработки и психометрической проверки авторского инструмента измерения внимательности члена группы к процессам ее функционирования как когнитивно-перцептивного уровня отзывчивости личности по отношению к группе, который должен соответствовать требованиям содержательной, дискриминантной валидности, а также внутренней согласованности.

### **Последовательность разработки авторской методики, этапы сбора данных и выборка**

Процедура разработки и психометрической проверки методики включала ряд последовательных этапов. Первоначально было проведено исследование особенностей понимания феномена отзывчивости лидера, участниками которого стали 70 руководителей современных органи-

заций. Содержание деятельности респондентов связано со сферами образования, производства, логистики, транспортом, психологией, гостиничным делом, оказанием жилищно-коммунальных услуг. Целью пилотажного исследования стало выявление ассоциаций на слово-стимул «отзывчивое лидерство» с последующим выделением содержательных категорий и частотным их распределением. Были сформулированы пункты методики на основании разработанных маркеров отзывчивости личности к группе, которые выступили основой для подбора индикаторов аспектов отзывчивости члена группы по отношению к своей социальной общности: совместная деятельность группы, межличностные отношения в группе, я как член группы.

Для оценки содержательной валидности пунктов методики был осуществлен экспертный опрос 16 экспертов — кандидатов и докторов наук в области социальной и организационной психологии, а также руководителей структурных подразделений частных и государственных предприятий с последующим вычислением коэффициента конкордации Кендалла. Экспертам предлагалось оценить соответствие утверждений исследуемой проблематике через отнесение пунктов опросника к трем сферам отзывчивости на группу, а также однозначность и непротиворечивость формулировок утверждений по пятибалльной шкале, где 1 — полностью не соответствует, а 5 — полностью соответствует. Процедура экспертного опроса была осуществлена в ходе двух стадий.

На следующем этапе была осуществлена психометрическая оценка методики на выборке из 762 респондентов, половозрастной состав которых отражен в

Приложении В, табл. В1. По уровню образования респонденты распределились следующим образом (см. Приложение В, табл. В2). Отбор респондентов был осуществлен с учетом пола, трудоспособного возраста, уровня образования, а также наличия опыта работы. Все респонденты на момент исследования продолжали профессиональную деятельность. Важно отметить, что, несмотря на количественное преобладание женщин, последующее применение статистических тестов (проверка распределения, факторный анализ, альфа Кронбаха) проводилось на общей выборке, и влияние пола на внутреннюю структуру методики не было выявлено как критическое. В то же время разница в мужской и женской компонентах выборки может быть рассмотрена в качестве ограничения данного исследования, что требует уточнения в дальнейшем.

### Материалы и методы

Сбор данных относительно отзывчивости личности по отношению к группе осуществлялся с помощью методики «Способ оценки качества отзывчивости личности (СОКОЛ)». Респонденты выражали степень своего согласия с утверждениями по пятибалльной шкале Р. Ликерта, от «Совершенно не согласен» — 1 балл до «Полностью согласен» — 5 баллов.

С целью проверки конструктивной валидности разрабатываемой авторской шкалы использовались две методики. «Методика оценки осознанного присутствия (МООП)» (K.W. Brown, R.M. Ryan), адаптация О.В. Митиной, Д.А. Леонтьева, Л.А. Александровой, В.Ю. Костенко, Н.В. Кошелевой (Митина, Леонтьев, Александрова, Костенко, Кошелева, 2021; Brown, Ryan, 2003).

Методика включает в себя 15 пунктов, описывающих единую шкалу осознанного присутствия личности, утверждения которой распределяются по блокам «Деавтоматизация», «Сосредоточенность» и «Распределенность внимания». Респондентам предлагается оценить свои повседневные переживания по шкале от 1 до 6 баллов на основании частоты испытываемых описанных в утверждении ощущений. Сумма полученных баллов свидетельствует об уровне осознанного присутствия личности.

Методика «Групповая осознанность в организации» состоит из 20 пунктов, распределенных на 5 блоков: «Сосредоточенность сотрудников на ошибках», «Отказ от упрощений» при анализе проблемных ситуаций в команде, «Внимательность к бизнес-процессам» в организации при своевременности управления рисками, «Устойчивость» сотрудников как их готовность вносить вклад в адаптацию организации к непредвиденным обстоятельствам, а также «Децентрализация процессов принятия решений» через перенос ответственности за организацию в пользу наиболее опытного сотрудника, а не наиболее статусного по должности (Багратиони, 2017; Ray, Baker, Plowman, 2011). Респонденты должны выразить степень согласия с утверждениями относительно команды сотрудников-коллег, с которыми респондент взаимодействует при решении профессиональных задач по шкале от 1 балла — «совершенно не согласен» до 5 баллов — «полностью согласен».

### Результаты

Анализ результатов осуществленного пилотажного исследования 70 руководителей организаций различной професси-

ональной направленности относительно их представлений об отзывчивости лидера в группе позволил выявить ключевой элемент образа отзывчивого лидера в восприятии руководителей организации, которым стала характеристика его внимательности. Далее было изучено, кто или что выступает фокусом внимания отзывчивого лидера. В 46% ответов объектом внимания выступает решение поставленной перед группой задачи. Внимание к условиям функционирования группы конкретизировано в таких характеристиках, как «предусмотрительность», «дальновидность», «наблюдательность». В 34% ответах фокус внимания отзывчивого лидера определяется личностью сотрудников и подтверждается такими характеристиками, как «проницательность», «душевность», «предупредительность». Для 20% респондентов объектом внимательности стала решаемая группой задача, содержание совместной деятельности, что было конкретизировано признаками «прогностичность», «догадливость», «осмотрительность».

Интересно, что при ответе на дополнительный вопрос о способностях, необходимых для рачительного отношения и сбережения персонала организаций, 77% участников исследования предложили параметр отзывчивости лидера. Этот факт убедительно подтверждает необходимость диагностики феномена отзывчивости членов группы и уточнения ее аспектов, которые определялись теоретическими рамками описания направленности лидерской активности (на задачу и на межличностные отношения в группе), а также понятием лидерского потенциала как оценки личностью себя в качестве возможного лидера в группе.

На первом этапе разработки методики «Способ оценки качества отзывчивости личности (СОКОЛ)» был создан пул утверждений, сформулированных на основании выделения маркеров трех аспектов отзывчивости на группу. Каждый пункт опросника представлял собой утверждение, степень своего согласия с которым участники исследования должны были оценить по шкале от «Совершенно не согласен» до «Полностью согласен», выбрав один из предложенных вариантов: «Совершенно не согласен» — 1 балл, «Скорее согласен» — 2 балла, «Затрудняюсь ответить» — 3 балла, «Скорее согласен» — 4 балла и «Полностью согласен» — 5 баллов. Первоначальный вариант авторской методики содержал 66 утверждений, распределенных по трем шкалам в соответствии с теоретической моделью отзывчивости личности на группу.

Результаты экспертного опроса, направленного на оценку содержательной валидности методики и вычисление коэффициента конкордации Кендалла, продемонстрировали, что в ходе первой стадии экспертного опроса, в котором приняло участие 9 экспертов, анализ согласованности ответов позволил исключить пункты методики, по которым средний балл был менее 4, а также были скорректированы некоторые формулировки с учетом рекомендаций экспертов. В итоге из перечня пунктов методики были исключены 16 утверждений. Это позволило достичь большего соответствия методики исследуемой проблематике. Далее была проведена повторная экспертная оценка, в которой приняли участие 7 экспертов. Выявлен высокий уровень согласованности мнений экспертов относительно всех пунктов методики ( $W = 0,681$ ). По ито-

гам экспертного анализа в методике были оставлены 50 пунктов.

Для определения согласованности суждений для понимания единства измеряемого психологического параметра был подсчитан коэффициент альфа Кронбаха, величина которого составила  $\alpha = 0,924$ . Были определены вопросы, изъятие которых могло бы увеличить показатель данного коэффициента и усилить надежность входящих в методику пунктов. В результате были исключены 6 вопросов. После этого были определены утверждения методики, которые при удалении не снижают общий показатель коэффициента альфа Кронбаха, а их исправленная корреляция поэлементно с итоговой величиной оказалась ниже 0,4. Поэтому было принято решение исключить эти пункты из методики. Таким образом, итоговый показатель коэффициента альфа Кронбаха составил  $\alpha = 0,938$  (Приложение В, табл. В3). После проверки данных на нормальность распределения, полученных на выборке из 762 респондентов, с использованием показателя асимметрии ( $-0,157$ ), а также отношения асимметрии и эксцесса к их стандартным ошибкам ( $-1,164$  и  $0,536$  соответственно) можно говорить о нормальности распределения исследуемого параметра (Наследов, 2012). Поэтому для исследования дискриминативности методики был использован параметрический коэффициент корреляции Пирсона. Выявлена значимая корреляция всех пунктов методики между собой при  $p \leq 0,01$ , что свидетельствует о тенденции зависимости ответов по пунктам между собой и достаточной дискриминативности всех пунктов авторской методики.

Был проведен анализ половых различий в ответах респондентов (Приложе-

ние В, табл. В4). Использование t-критерия Стьюдента подтвердило отсутствие статистически значимых различий у респондентов-мужчин и респондентов-женщин (асимптотическая значимость =  $0,178$ ). Эксплораторный факторный анализ показателей по параметрам методики продемонстрировал: «Внимание к содержанию групповой деятельности» (факторная нагрузка –  $0,892$ ), «Внимание к межличностным отношениям в группе» (факторная нагрузка –  $0,864$ ), «Внимание к себе в группе» (факторная нагрузка –  $0,860$ ). Обнаружено, что три параметра проявления отзывчивости на группу объединяются в один компонент, объясняющий 76% результатов. Изучение корреляции измеренных вопросов, образующих элементы отзывчивости, между собой показало их высокую статистически значимую связь (по коэффициенту Спирмена). А именно: между элементами наблюдательности к задаче и к межличностным отношениям  $P_0 = 0,723$  при  $p \leq 0,001$ ; между наблюдательностью к задаче и к себе  $P_0 = 0,743$  при  $p \leq 0,001$ ; между наблюдательностью за собой как членом группы и межличностными отношениями в ней  $P_0 = 0,729$  при  $p \leq 0,001$ . Столь высокая корреляция аспектов отзывчивости может свидетельствовать об объединении переменных в один фактор. Таким образом, в модели опросника выявлен один фактор, описывающий интегральную характеристику отзывчивости личности.

Для проверки выявленной однофакторной модели был осуществлен конфирматорный факторный анализ (КФА) с использованием программы Jamovi, основные критерии которого показали противоречивое соответствие теоретической модели эмпирическим данным ( $CFI = 0,784$ ;  $SRMR = 0,059$ ).

## Обсуждение результатов

Однофакторная теоретическая модель изучаемого конструкта показывает хорошую структуру в ЭФА, но недостаточное соответствие в КФА (CFI – недостаточный, а SRMR – приемлемый), так как авторский опросник содержит много содержательно разнородных пунктов, для анализа которых мог бы подойти метод эксплораторного структурного моделирования (ESEM) (Xiao, Liu, Hsu, 2019), проведение которого рассматривается как перспектива дальнейшего изучения.

В заключительный вариант вошли 39 пунктов, отражающих аспекты проявления отзывчивости на группу исходя из фокуса сосредоточения внимания субъекта: «Внимательность к содержанию групповой деятельности» (14 пунктов), «Внимательность к межличностным отношениям в группе» (15 утверждений), «Внимательность к себе в группе» (10 пунктов), каждая из которых, являясь элементами отзывчивости личности, не существуют отдельно, а выступают как единое целое процесса ее проявления во внутригрупповом общении.

Для определения конструктивной валидности были подсчитаны корреляции, полученные по показателям авторской методики и шкалам «Методики оценки осознанного присутствия (МООП)», а также методики оценки «Групповой осознанности в организации», с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена. В целом выявлена значимая, но слабая связь компонентов авторской методики со шкалами двух других методик при уровне значимости  $p \leq 0,01$ . Феномены отзывчивости, осознанности на индивидуальном и групповом уровнях являются семантически близкими, но не

идентичными психологическими характеристиками. На это указывает величина коэффициента корреляции Спирмена, не превышавшая по всем, кроме одного показателя в 0,213, уровня коэффициента в 0,17. Обнаруженная слабая связь свидетельствует о том, что разрабатываемая авторская методика направлена на выявление несхожих с двумя существующими методиками аспектов внимательности и осознанного присутствия. Обратимся к анализу взаимосвязей, выявленных между показателями, отражающими различные аспекты осознанности по «Методике оценки осознанного присутствия» и методике «СОКОЛ». Учитывались показатели общей шкалы осознанного присутствия, включающей в себя дезавтоматизацию собственных действий и сосредоточенности на них, а также распределенность внимания. Фокус внимания сосредоточенности и внимательности в данной методике направлен на субъекта, выполняющего определенные действия в данный момент времени. Фокус внимательности и сосредоточенности в авторской методике направлен вовне, на группу, реализуемую в группе задачу совместной деятельности, характер межличностных отношений коллег и самого себя как участника группового взаимодействия. При этом, действительно, сосредоточенность на отдельных компонентах функционирования группы предполагает полноту внимания на этих объектах.

Методика «Групповая осознанность в организации» в целом направлена на выделение общей групповой характеристики, складывающейся из ответов всех сотрудников. Авторская методика ставит задачу оценки способности члена группы подмечать и выделять отдельные

аспекты группового функционирования как отклик, чуткость к происходящим в группе процессам. Субшкала «Сосредоточенность на ошибках» направлена на измерение процесса управления рисками через активность в поиске ошибок. Внимательность к деталям может сближать данный аспект с отзывчивостью на группу, что обосновывает обнаруженную слабую связь показателей обеих методик. Шкала «Отказ от упрощений» предполагает стремление сотрудников ставить под сомнение известные способы решения задачи в условиях внутригруппового доверия и поддержки руководства. Данный аспект не измеряется в методике «Способ оценки качества отзывчивости личности».

Содержание вопросов по субшкале «Внимательность к бизнес-процессам» связано с описанием условий понимания текущего состояния организации всеми сотрудниками и их осведомленности о том, что происходит. Отзывчивость на группу предполагает внимательность к проблемным точкам организационного функционирования, но не в групповом, а в индивидуальном формате. Субшкала «Устойчивость» раскрывает возможность организации адаптироваться к непредвиденным обстоятельствам. Отзывчивость направлена на обнаружение потенциальной склонности сотрудника сохранять индивидуальную устойчивость в пока неявной для группы проблемной ситуации. Наконец, субшкала «Децентрализация принятия решений» выявляет динамику центров принятия решений в организации. Методика «Способ оценки качества отзывчивости личности (СОКОЛ)» не содержит утверждений, содержание которых нацелено на

оценку характеристик процесса принятия группового решения.

Результаты позволяют утверждать, что внимательность как проявление отзывчивости, выявляемая с помощью авторской методики «СОКОЛ», имеет собственную специфику диагностики этого феномена. На основе выделенных показателей авторской методики была осуществлена проверка тест-ретестовой надежности, которая была реализована на подгруппе испытуемых через 10 недель после первоначального заполнения анкеты. В состав выборки были включены 75 респондентов из той же группы участников исследования (40 женщин — 54%, 35 мужчин — 46%). Возраст респондентов варьировал от 24 лет до 56 лет, средний возраст составил 41 год. Применение коэффициента ранговой корреляции Спирмена позволило сделать вывод о наличии высокой ретестовой надежности ( $P_0 = 0,745$  при  $p \leq 0,001$ ).

Таким образом, данные, полученные в ходе психометрической оценки методики «Способ оценки качества отзывчивости личности (СОКОЛ)», свидетельствуют о ее надежности, согласованности и валидности. На следующем этапе была представлена описательная статистика разработанного методического инструмента (Приложение В, табл. В5). Итак, для выявления когнитивно-перцептивного уровня как основы для проявления отзывчивости личности на группу, выражающегося во внимании к деловой и межличностной сфере группового функционирования при непосредственном участии в них, разработана авторская методика «Способ оценки качества отзывчивости личности (СОКОЛ)», включающая 39 пунктов (Приложение А).

## Заклучение

В статье описана последовательность разработки и психометрической проверки методики «Способ оценки качества отзывчивости личности (СОКОЛ)». Оценка факторной структуры, содержательной и конструктивной валидности, внутренней согласованности авторского инструментария, подсчет ретестовой надежности позволяют говорить о валидности и надежности предлагаемого опросника и являются эмпирическим подтверждением теоретического конструкта отзывчивости на группу.

Показано, что использование общего суммарного показателя отзывчивости в аспектах внимательности к содержанию совместной деятельности группы, межличностным отношениям и к себе как члену группы, как интегральной характеристики субъекта, обосновано. Параметры отзывчивости личности на группу могут быть использованы в практической деятельности социального психолога с целью более глубокого понимания ключевых аспектов проявления отзывчивости и дифференцированного вклада отдельных компонентов в интегральное качество индивидуальной отзывчивости в контексте группового функционирования, а также могут быть учтены при анализе различных аспектов взаимодействия личности и группы в разнообразных профессиональных сферах.

В современной организационной психологии (в частности, в теориях распределенного лидерства и лидерства в самоуправляемых командах) лидерская позиция не закреплена жестко за формальной ролью. Отзывчивость как качество может быть

распределена среди членов группы. Разработанная методика может применяться для оценки лидерского потенциала рядовых сотрудников, поскольку способность замечать изменения в группе и реагировать на них — это предиктор выдвижения в неформальные лидеры.

Дальнейшая проверка методики возможна через уточнение ее надежности и валидности на более сбалансированных по полу выборках в организациях с разными структурными особенностями, формами реализации профессиональной активности, в частности, удаленно-го и гибридного характера организации труда, а также потенциала снижения влияния специфики количества вопросов в методике для разработки, наряду с полным вариантом опросника, более короткой, сокращенной версии с проверкой ее психометрических данных на других выборках.

**Ограничения.** К ограничениям нашего исследования можно отнести выборку, составленную только из сотрудников организации без привлечения руководителей. Не была прослежена динамика проявления отзывчивости в зависимости от содержания и форм организации совместной деятельности, а также таких характеристик группы, как ее структура, особенности групповой атмосферы и стиль руководства.

**Limitations.** Limitations of our study include the fact that the sample consisted solely of employees, without involving managers. We were unable to track the dynamics of responsiveness based on the content and forms of cojoint activities, nor on group characteristics such as structure, group atmosphere, and leadership style.

### Список источников / References

1. Акылбаева, Г.Ж. (1999). *Особенности чувствительности к проблемам у людей с выраженными специальными способностями*. Автореф. дисс. ... канд. психол. н. Барнаул. Akylbaeva, G.Zh. (1999). *Features of sensitivity to problems in people with pronounced special abilities*. Abstract of dissertation of candidate of psychological sciences. Barnaul. (In Russ.).
2. Анисимов, В.П. (2011). Эмоциональная отзывчивость как предмет компетенции арт-педагога. *Фундаментальные исследования*, 8-3, 496–499. Anisimov, V.P. (2011). Emotional responsiveness as a subject of art teacher's competence. *Fundamental research*, 8-3, 496–499. (In Russ.).
3. Багратиони, К.А. (2017). Социально-психологическая обусловленность групповой осознанности в организации. *Организационная психология*, 7(3), 8–36. Bagrationi, K.A. (2017). Social and psychological determinacy of group awareness in the organization. *Organizational psychology*, 7(3), 8–3. (In Russ.).
4. Багратиони, К.А., Волков, О.С., Прилипко, А.Г., Урвачев, С.А. (2022). Сопротивление цифровой трансформации компании: роль социального капитала. *Труды Института системного анализа РАН*, 72(1), 15–25. DOI:10.14357/20790279220102 Bagrationi, K.A., Volkov, O.S., Prilipko, A.G., Urvachev, S.A. (2022). Resistance to the digital transformation of a company: the role of social capital. *Proceedings of the Institute of Systems Analysis of the Russian Academy of Sciences*, 72(1), 15–25. DOI:10.14357/20790279220102 (In Russ.).
5. Базаров, Т.Ю., Гасимов, А.Ф. (2025). Основания динамики современных представлений о стилях лидерства в группе. *Человеческий капитал*, 2(194), 25–34. Bazarov, T.Y., Gasimov, A.F. (2025). Foundations of the dynamics of modern ideas about leadership styles in a group. *Human capital*, 2(194), 25–34. (In Russ.).
6. Базаров, Т.Ю., Шевченко, Ю.С. (2012). Особенности изменения индивидуальных решений в ходе групповой дискуссии в виртуальных группах. *Вестник Московского университета*. Серия 14. Психология, 1, 106–114. Bazarov, T.Y., Shevchenko, Y.S. (2012). Features of Change in Individual Decisions during Group Discussion in Virtual Groups. *Bulletin of Moscow University*. Series 14. Psychology, 1, 106–114. (In Russ.).
7. Базаров, Т.Ю., Штроо, В.А., Климов, А.А. (2012). Организация сквозь призму индивидуальности. *Организационная психология*, 4, 68–70. Bazarov, T.Y., Shtroo, V.A., Klimov, A.A. (2012). Organization through the prism of individuality. *Organizational psychology*, 4, 68–70. (In Russ.).
8. Бакурова, О.Н. (2010). *Развитие чувствительности к проблеме у студентов-психологов в решении учебных задач с профессиональным содержанием*. Автореф. дисс. ... канд. психол. н. Брянск. Vakurova, O.N. (2010). *Developing sensitivity to the problem of psychology students in solving educational problems with professional content*. Abstract of diss. candidate of psychological sciences. Bryansk. (In Russ.).
9. Вербовская, В.С. (2013). Эмоциональная отзывчивость: содержание и структура понятия. *Вестник Нижневартковского государственного университета*, 4, 74–78. Verbovskaya, V.S. (2013). Emotional responsiveness: content and structure of the concept. *Bulletin of Nizhneartovsk State University*, 4, 74–78. (In Russ.).
10. Виханский, О.С., Катлевский, Л.Ю. (2024). *Возрастающая отдача в бизнесе: стратегии управления высокотехнологичными компаниями*. М.: Магистр.

- Vikhanskiy, O.S., Katlevskiy, L.Y. (2024). *Increasing returns in business: management strategies for high-tech companies*. Moscow: Magister. (In Russ.).
11. Галажинский, Э.В. (2012). *Детерминация и направленность самореализации личности*. Томск, Изд-во Томск. ун-та.  
Galazhinskiy, E.V. (2012). *Determining and directing self-realization of the individual*. Tomsk, Tomsk University Publishing House. (In Russ.).
  12. Галасюк, И.Н., Митина, О.В. (2020). Взаимодействие родителя с ребенком раннего возраста: структура и динамика родительской отзывчивости. *Культурно-историческая психология*, 16(4), 12–22. DOI:10.17759/chp.2020160408  
Galasyuk, I.N., Mitina, O.V. (2020). Interaction of a parent with a young child: the structure and dynamics of parental responsiveness. *Cultural-historical psychology*, 16(4), 12–22. DOI:10.17759/cpp.2021290206 (In Russ.).
  13. Глазов, А.Ю. (2017). Лидер как транслятор этических принципов в менеджменте. *Вестник РУДН. Серия Философия*, 21(3), 407–410. DOI:10.22363/2313-2302-2017-21-3-407-410  
Glazov, A.Y. (2017). Leader as a Translator of Ethical Principles in Management. *Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Philosophy Series*, 21(3), 407–410. DOI:10.22363/2313-2302-2017-21-3-407-410 (In Russ.).
  14. Голубев, А.М. (2012). Природа полноты сознания. Адаптация опросника внимательности и осознанности MAAS. *Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Психология*, 6(2). <https://lib.nsu.ru/xmlui/handle/nsu/3365>.  
Golubev, A.M. (2012). The nature of full consciousness. Adaptation of the MAAS questionnaire of mindfulness and awareness. *Bulletin of Novosibirsk State University. Series: Psychology*, 6(2). <https://lib.nsu.ru/xmlui/handle/nsu/3365>. (In Russ.).
  15. Елшанский, С.П., Ануфриев, А.Ф., Камалетдинова, З.Ф., Сапарин, О.Е., Семенов, Д.В. (2016). Психометрические показатели русскоязычной версии шкалы осознания настоящего (текущего) момента М. Аткинсона. *Alma mater (Вестник высшей школы)*, 3. DOI:10.20339/AM.03-16.043 <https://almavest.ru/ru/archive/1543/3407>.  
Yelshanskiy, S.P., Anufriyev, A.F., Kamaletdinova, Z.F., Saparin, O.Y., Semenov, D.V. (2016). Psychometric indicators of the Russian-language version of M. Atkinson's scale of awareness of the present (current) moment. *Alma mater. Bulletin of Higher School*, 3. DOI:10.20339/AM.03-16.043 <https://almavest.ru/ru/archive/1543/3407>. (In Russ.).
  16. Климов, А.А. (2015). *Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника*: автореф. дисс. ... канд. психол. н. Москва.  
Klimov, A.A. (2015). *Identification with the organization and work group as a factor in extra-role behavior of an employee*. Abstract of diss. candidate of psychological sciences. Moscow. (In Russ.).
  17. Краснорядцева, О.М. (2009). Чувствительность к проблемам как характеристика инновационного потенциала личности. *Сибирский психологический журнал*, 33, 13–18.  
Krasnoryadtseva, O.M. (2009). Sensitivity to problems as a characteristic of the individual's innovative potential. *Siberian Psychological Journal*, 33, 13–18. (In Russ.).
  18. Козлов, В.А., Третьяк, В.П. (2016). Место теории слабых сигналов в технологии Форсайта. *Отраслевые рынки*, 5-6(44). [http://www.virtass.ru/admin/pics/31-01\\_IO.pdf](http://www.virtass.ru/admin/pics/31-01_IO.pdf).  
Kozlov, V.A., Tretyak, V.P. (2016). The Place of Weak Signal Theory in Foresight Technology. *Industry markets*, 5-6(44). [http://www.virtass.ru/admin/pics/31-01\\_IO.pdf](http://www.virtass.ru/admin/pics/31-01_IO.pdf). (In Russ.).
  19. Мажженов, С.А. (2021). Ценностно-целевая модель лидерства. *Лидерство и менеджмент*, 8(1), 31–52. DOI:10.18334/lim.8.1.111362

- Mazhkenov, S.A. (2021). Value-target model of leadership. *Leadership and Management*, 8(1), 31–52. DOI:10.18334/lim.8.1.111362 (In Russ.).
20. Митина, О.В., Леонтьев, Д.А., Александрова, Л.А., Костенко, В.Ю., Кошелева, Н.В. (2021). Осознанность в структуре саморегуляции: структура и психодиагностические возможности методики оценки осознанного присутствия. *Психологические исследования*, 14(76). DOI:10.54359/ps.v14i76.140 <http://psystudy.ru/index.php/num/2021v14n76/1861-mitina76.html>.
- Mitina, O.V., Leont'yev, D.A., Aleksandrova, L.A., Kostenko, V.Y., Kosheleva, N.V. (2021). Mindfulness in the structure of self-regulation: structure and psychodiagnostic capabilities of the method for assessing conscious presence. *Psychological research*, 14(76). DOI:10.54359/ps.v14i76.140 <http://psystudy.ru/index.php/num/2021v14n76/1861-mitina76.html>. (In Russ.).
21. Наследов, А.Д. (2012). *Математические методы психологического исследования: анализ и интерпретация данных*. СПб.: Речь.
- Nasledov, A.D. (2012). *Mathematical methods of psychological research: data analysis and interpretation*. S-Pb.: Rech. (In Russ.).
22. Пиджоян, Л.А. (2023). К проблеме развития эмоциональной отзывчивости дошкольника на музыкальных занятиях в детском саду. *Тенденции развития науки и образования*, 96–99. DOI:10.18411/trnio-09-2023-24 <https://doicode.ru/doifile/lj/101/trnio-09-2023-24.pdf>.
- Pidzhoyan, L.A. (2023). On the Problem of Developing Preschooler's Emotional Responsiveness during Music Lessons in Kindergarten. *Trends in the development of science and education*, 96–99. <https://doicode.ru/doifile/lj/101/trnio-09-2023-24.pdf>. (In Russ.).
23. Сабалош, П.А. (2017). Русская версия шкалы сопричастности красоте EBS (The engagement with beauty scale): многочертная-многометодная модель. *Психология. Журнал высшей школы экономики*, 1, 7–21. DOI:10.17323/1813-8918-2017-1-7-21
- Sabadosh, P.A. (2017). Russian version of the engagement with beauty scale (EBS): a multi-trait, multi-method model. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 1, 7–21. DOI:10.17323/1813-8918-2017-1-7-21 (In Russ.).
24. Славская, А.В. (2005). *Развитие эмоциональной отзывчивости у младших школьников в процессе обучения игре на фортепиано*: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Краснодар.
- Slavskaya, A.V. (2005). *Development of emotional responsiveness in primary school students in the process of learning to play the piano*: author's abstract: Abstract of diss. candidate of pedagogical sciences. Krasnodar. (In Russ.).
25. Филонович, О.В. (2003). Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы. *Российский журнал менеджмента*, 2, 3–24.
- Filonovich, O.V. (2003). Leadership Theories in Management: History and Prospects. *Russian Journal of Management*, 2, 3–24. (In Russ.).
26. Юмартова, Н.М., Гришина, Н.В. (2016). Осознанность (Mindfulness): Психологические характеристики и инструменты измерения. *Психологический журнал*, 37(4), 105–115.
- Yumartova, N.M., Grishina, N.V. (2016). Mindfulness: Psychological characteristics and measurement tools. *Psychological journal*, 37(4), 105–115. (In Russ.).
27. Atkinson, M.G. (2011). *True Happiness. Your Complete Guide to Emotional Health*. London: Piatkus.
28. Bédard, M.G., Ebrahimi, M., Saives, A.-L. (2011). *La socié t l 're du savoir*. Montréal: Ed. C. Éducation.
29. Brown, K.W., Ryan, R.M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. DOI:10.1037/0022-3514.84.4.822

30. Laclemece, P., Richard, P.-H., Delatour, G. (2017). *Sécurité globale, anticipation, initiative: le rôle des signaux faibles*. <https://www.geostrategia.fr/securite-globale-anticipation-initiative-le-role-des-signaux-faibles/>.
31. Le Houx, G., Lhostis, A., Lallement, G. (2013). *Alerte et signaux faibles*. Paris: Conseil général de l'environnement et du développement durable.
32. Ray, J.L., Baker, L.T., Plowman, D.A. (2011). Organizational mindfulness in business schools. *Academy of Management Learning & Education*, 10, 188–203.
33. Rouleau, V. (2015). *La flexibilité du leadership et ses relations avec la présence attentive et les facteurs de personnalité conscience et ouverture*. Mémoire de la thèse de de la maîtrise en sciences de la gestion. Montréal.
34. Sumanasiri, E.G. (2020). Value-based organisational leadership: A literature review. *Journal of Economics, Management and Trade*, 26(4), 92–104. DOI:10.9734/jemt/2020/v26i430259
35. Weick, K.E., Sutcliffe, K.M., Obstfeld, D. (2008). Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness. *Crisis management*, 3, 81–123.
36. Xiao, Y., Liu, H., Hau, K-T. (2019). A Comparison of CFA, ESEM, and BSEM in Test Structure Analysis, Structural Equation Modeling. *A Multidisciplinary Journal*, 1–13. DOI:10.1080/10705511.2018.1562928 <https://www.sci-hub.ru/10.1080/10705511.2018.1562928>
37. Yamabe, M. (2025). *Pursuing responsiveness at the frontline of social service delivery: Dilemmas and improvisations in organizational deliberations*. Social Policy Association and East Asian Social Policy Research Network Joint Annual Conference. UK: University of York. [https://www.researchgate.net/publication/393479967\\_Pursuing\\_responsiveness\\_at\\_the\\_frontline\\_of\\_social\\_service\\_delivery\\_Dilemmas\\_and\\_improvisations\\_in\\_organizational\\_deliberations](https://www.researchgate.net/publication/393479967_Pursuing_responsiveness_at_the_frontline_of_social_service_delivery_Dilemmas_and_improvisations_in_organizational_deliberations)

## Приложение / Appendix

### Приложение А. Методика «Способ оценки качества отзывчивости личности (СОКОЛ)»

#### Appendix A. Method for assessing the quality of personal responsiveness

ИНСТРУКЦИЯ: Пожалуйста, оцените степень вашего согласия с представленными ниже утверждениями. Необходимо выбрать один вариант ответа в соответствии со шкалой.

- 1 – совершенно не согласен
- 2 – скорее не согласен
- 3 – затрудняюсь ответить
- 4 – скорее согласен
- 5 – полностью согласен

Утверждения	Оценка				
1) Я замечаю ошибку в действиях коллеги до того, как это создаст проблемы в работе	1	2	3	4	5
2) Я могу выделить индикаторы успешности выполняемой в подразделении работы	1	2	3	4	5
3) Мне легко оценить степень завершенности работы	1	2	3	4	5

<b>Утверждения</b>	<b>Оценка</b>				
4) В ситуации организационных изменений я могу определить отдельные этапы их внедрения	1	2	3	4	5
5) У меня получается фиксировать начало изменений в организации до того, как о них официально сообщат	1	2	3	4	5
6) Когда наше подразделение сталкивается с проблемой, я стараюсь выявить сущность этой проблемы	1	2	3	4	5
7) Когда ставится новая задача, я могу с высокой долей вероятности сказать, насколько эффективно она будет решена	1	2	3	4	5
8) Я могу детально описать рабочую обстановку	1	2	3	4	5
9) Я знаю, какими способами будет решаться поставленная перед подразделением задача	1	2	3	4	5
10) Я могу назвать факторы, которые больше всего сказываются на эффективности работы моего подразделения	1	2	3	4	5
11) Я могу выделить ошибку в решении рабочих задач до того, как ее заметит руководитель	1	2	3	4	5
12) Если на работе возникают сложности при решении профессиональных задач, я заранее могу сказать, каким образом эти сложности будут разрешаться	1	2	3	4	5
13) Я замечаю, когда рабочие задачи выполняются другими в спешке	1	2	3	4	5
14) Мне понятны принципы принятия профессиональных решений в моей организации	1	2	3	4	5
15) Я обращаю внимание на перемены настроений коллег, еще не зная, что с ними случилось	1	2	3	4	5
16) Коллеги говорят, что со мной можно поделиться своими личными переживаниями	1	2	3	4	5
17) Для меня важно поддерживать начинания моих коллег	1	2	3	4	5
18) Я поддерживаю коллег в сложных ситуациях	1	2	3	4	5
19) Я хорошо знаю сильные и слабые стороны моих коллег	1	2	3	4	5
20) Я могу предугадать, как поведут себя мои коллеги в непредвиденной ситуации на работе	1	2	3	4	5
21) Я замечаю в своих коллегах то, что не видят другие	1	2	3	4	5
22) Я чувствую, когда перед моими коллегами ставят больше задач, чем они могут решить	1	2	3	4	5
23) Мне не составит труда назвать коллег, которые пользуются большей популярностью, чем другие сотрудники	1	2	3	4	5
24) Еще до начала обсуждения рабочих вопросов я знаю, кто из коллег будет активно участвовать, а кто будет отталчиваться	1	2	3	4	5
25) Я могу сказать, во имя чего работает каждый из моих коллег	1	2	3	4	5
26) Я могу сказать, к чему стремятся в работе мои коллеги	1	2	3	4	5
27) Мне не составляет труда замечать малейшие изменения в эмоциональном настрое коллег	1	2	3	4	5

Утверждения	Оценка				
	1	2	3	4	5
28) В ситуации конфликта на работе я знаю, как каждый из коллег будет себя вести	1	2	3	4	5
29) Я могу назвать характеристики моих коллег, которые делают их незаметными	1	2	3	4	5
30) Мне нравится находить нестандартные решения	1	2	3	4	5
31) Конструктивную критику в свой адрес я воспринимаю как важный и полезный для себя опыт	1	2	3	4	5
32) Я знаю, как мой индивидуальный вклад как сотрудника влияет на общий результат	1	2	3	4	5
33) На работе у меня возникает ощущение, что что-то пошло не так, еще до того, как это заметят начальство и коллеги	1	2	3	4	5
34) Когда я вижу, что на работе начинается происходить что-то не то, у меня возникает желание разобраться, в чем дело	1	2	3	4	5
35) Если у нашего подразделения возникают трудности, что-то не получается, то я стремлюсь к продуктивному обсуждению сложившейся ситуации	1	2	3	4	5
36) Когда я ошибаюсь на работе, я пытаюсь понять, что привело к этому, чтобы избежать повторения	1	2	3	4	5
37) Я одним из первых начинаю решать проблему, если на работе происходит что-то непредвиденное	1	2	3	4	5
38) Мне говорят, что я замечаю проблему еще до того, как об этом станет всем известно	1	2	3	4	5
39) Для меня важно быть в курсе того, что происходит на работе	1	2	3	4	5

#### Ключ для подсчета результатов по методике:

Подсчет результатов осуществляется суммированием баллов по всем пунктам.

39–132 балла – низкий уровень отзывчивости,

133–171 балл – средний уровень отзывчивости,

172–195 баллов – высокий уровень отзывчивости.

**Приложение В.** Демографические характеристики выборки и описательные статистики переменных <https://doi.org/10.17759/sps.2026170212>

**Appendix B.** Demographic characteristics of the sample and descriptive statistics for the variables <https://doi.org/10.17759/sps.2026170212>

#### Информация об авторах

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

Базаров Т.Ю., Гасимов А.Ф. (2026)  
Разработка методики «Способ оценки качества  
отзывчивости личности (СОКОЛ)»  
Социальная психология и общество,  
17(2), 202–220.

Bazarov T.Yu., Gasimov A.F. (2026)  
Development of the methodology “Method for assessing  
the quality of personal responsiveness”  
Social Psychology and Society,  
17(2), 202–220.

---

*Артём Фаритович Гасимов*, аспирант кафедры социальной психологии, факультет психологии, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (ФГБОУ ВО «МГУ имени М.В. Ломоносова»), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8708-139X>, e-mail: [gasimov.artem@gmail.com](mailto:gasimov.artem@gmail.com)

#### ***Information about the authors***

*Tahir Yu. Bazarov*, Doctor of Science (Psychology), Professor, Department of Social Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1591-3932>, e-mail: [tbazarov@mail.ru](mailto:tbazarov@mail.ru)

*Artem F. Gasimov*, Post-Graduate Student, Department of Social Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8708-139X>, e-mail: [gasimov.artem@gmail.com](mailto:gasimov.artem@gmail.com)

#### ***Вклад авторов***

Все авторы внесли равный вклад в концепцию, проведение исследования, анализ данных и подготовку рукописи.

#### ***Contribution of the authors***

The authors contributed equally to the research, data analysis, and preparation of the manuscript.

#### ***Конфликт интересов***

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

#### ***Conflict of interest***

The authors declare no conflict of interest.

#### ***Декларация об этике***

Участие в исследовании имело добровольный характер. Все участники были проинформированы о целях и ходе исследования, а также анонимности при обработке данных. Все результаты представлялись в обобщенном и анонимном формате.

#### ***Ethics statement***

Participation in the study was voluntary. All participants were informed of the study's objectives and progress, as well as anonymity during data processing. All results were presented in a summarized and anonymized format.

Поступила в редакцию 27.01.2026

Received 2026.01.27

Поступила после рецензирования 29.05.2026

Revised 2026.05.29

Принята к публикации 24.06.2026

Accepted 2026.06.24

Опубликована 30.06.2026

Published 2026.06.30