

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет»

На правах рукописи

Татьянина Людмила Георгиевна

**ГРУППОВЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ДОВЕРИЯ
(на примере экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота)**

специальность 19.00.05 Социальная психология

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук,
профессор Свенцицкий
Анатолий Леонидович

Санкт-Петербург
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	20
1.1. Определение понятия «доверие» в психологии	20
1.2. Доверие как социально-психологический феномен: основные подходы к изучению доверия	28
1.2.1. Виды доверия	41
1.2.2. Социально-психологические функции доверия	46
1.3. Исследование личностных детерминант доверия	53
1.4. Исследование групповых детерминант доверия.....	59
1.5. Доверие в структуре профессиональной деятельности судов обеспечения Военно-Морского Флота	69
Выводы по первой главе	80
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	82
2.1. Организация и методы исследования.....	82
2.1.1. Этапы диссертационного исследования	83
2.1.2. Обоснование методов диссертационного исследования	84
2.2. Процедура проведения исследования	93
2.3. Описание выборки исследования	93
2.4. Методы математико-статистической обработки данных	100
Выводы по второй главе	101
ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ	103
3.1. Изучение социальных представлений о доверии в экипажах	103
3.2. Уровни доверия членов экипажей судов обеспечения ВМФ.....	116
3.2.1. Сравнение респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия	119
3.3. Анализ показателей корреляционного анализа у респондентов с различными уровнями доверия	126
3.3.1. Анализ показателей корреляционного анализа у респондентов с	

высоким уровнем доверия.....	126
3.3.2. Анализ показателей корреляционного анализа у респондентов со средним уровнем доверия	131
3.3.3. Анализ показателей корреляционного анализа у респондентов с низким уровнем доверия	136
3.4. Взаимосвязи показателей доверия в экипажах судов обеспечения	142
3.5. Результаты факторного анализа	154
3.6. Регрессионная модель доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ .	161
3.6.1. Регрессионная модель доверия в общей выборке экипажей судов обеспечения ВМФ	161
3.6.2. Регрессионная модель доверия в экипажах транспортных судов обеспечения	165
3.6.3. Регрессионная модель доверия в экипажах судов размагничивания и физических полей	172
3.7. Сравнение доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ	177
Выводы по третьей главе.....	180
ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО ДИССЕРТАЦИОННОМУ ИССЛЕДОВАНИЮ.....	187
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	191
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	196
ПРИЛОЖЕНИЯ	215
Приложение 1	215
Приложение 2	217
Приложение 3	219
Приложение 4	220
Приложение 5	225
Приложение 6	228
Приложение 7	229
Приложение 8	230
Приложение 9	231
Приложение 10	232
Приложение 11	233

Приложение 12	234
Приложение 13	235
Приложение 14	236
Приложение 15	237
Приложение 16	238
Приложение 17	239
Приложение 18	241
Приложение 19	247
Приложение 20	255
Приложение 21	263
Приложение 22	271
Приложение 23	274
Приложение 24	276
Приложение 25	278
Приложение 26	281

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В последние годы вопросы психологии доверия в коллективах и организациях активно рассматриваются в различных науках – психологических, политических, социологических, экономических и других. Возрастающий интерес к данной проблематике обусловлен растущей в наше время автономией личности, нередко приводящей к отчуждению людей друг от друга, трудностям взаимопонимания, к одиночеству, безразличию. На этой основе растет количество людей, не доверяющих другим, организациям и властям. Утрачивают свое значение и такие нравственные ценности, как доброта, взаимопомощь, взаимоподдержка. Между тем, сотрудничество людей в процессе деятельности, дружба и взаимопомощь невозможны без взаимного доверия.

В современных науках наиболее разработанными являются философские и социологические представления о доверии. Однако понятие «доверие» содержит глубоко психологическую природу, поскольку является основой взаимодействия человека с миром, с другими людьми.

Понимание различных аспектов психологии доверия представлено в публикациях зарубежных авторов: А. Маслоу, К. Роджерса, А. Селигмана, Ф. Фукуяма, Р. Чалдини, Р.Б. Шо, П. Штомпка, Э. Эриксона, Т. Ямагиши и других. В отечественной психологии теоретико-эмпирические исследования доверия представлены в работах И.В. Антоненко, Ю.В. Веселова, С.Д. Гуриевой, Д.М. Данкина, А.И. Донцова, А.Л. Журавлева, В.Н. Куницыной, А.Б. Купрейченко, Т.А. Нестика, И.А. Переверзева, А.В. Петровского, В.С. Сафонова, Т.П. Скрипкиной, Почебут Л.Г., Л.И. Уманского, О.Г. Фахти, П.Н. Шихирева, и других ученых.

В этих работах доверие рассматривается как отношение, установка,

состояние, чувство, личностное и (или) групповое свойство, процесс социального обмена и передачи информации и других значимых благ и т.д.

Отдельно необходимо выделить три концепции доверия отечественных авторов Т.П. Скрипкиной, И.В. Антоненко, А.Б. Купрейченко, которые отражены в известных монографиях «Психология доверия» [Скрипкина Т.П., 1997], «Доверие как социально-психологический феномен» [Антоненко И.В., 2006], «Психология доверия и недоверия» [Купрейченко А.Б., 2008].

В начале XXI века в отечественной психологии появляются работы, рассматривающие доверие как основу социального капитала личности. Впервые на эту тему выходит совместная публикация Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицкого, Л.В. Марарицы, Т.В. Казанцевой, И.В. Кузнецовой [118]. За рубежом доверие в качестве главного компонента социального капитала стали рассматривать в 80-е гг. XX века Р. Патнам и Дж. Коулман [190]. Позже Ф. Фукуяма (1995 г.) определял доверие как основной источник социального капитала: «Социальный капитал – это потенциал, возникающий вследствие преобладания доверия в обществе или некоторой его части» [197; 198].

Очевидно, что доверие друг другу в современных обществах и организациях имеет различные очертания. По убеждению многих ученых, «неформальные горизонтальные связи» в современных организациях становятся более значимыми, чем официальные, на управляемость организаций все более влияют межличностные отношения, сложившиеся в них [Нестик Т.А., Свенцицкий А.Л. и др.]. В командах и организациях с высоким уровнем доверия эффективность деятельности выше, а влияние стрессовых факторов на сотрудников снижено.

Несмотря на то, что в отечественной психологии множество научных исследований посвящено психологии деятельности в различных организациях и коллективах (Г.М. Андреева, А.И. Донцов, Я.Л. Коломинский, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, Ю.П. Платонов и др.), психологии поведения людей в экстремальных условиях (А.Г. Караяни, В.И. Лебедев, В.Ю. Рыбников и др.), вопросы психологии взаимного доверия остаются

малоизученными.

Между тем, особое значение взаимное доверие приобретает в коллективах, длительно функционирующих в условиях относительной социальной изоляции, в коллективах, деятельность которых проходит в сложных (порой в экстремальных) условиях: на полярных станциях, в экипажах надводных и подводных кораблей, гражданских морских судов, в условиях длительных космических полетов и др. А.Л. Матусов (1971) указывал, что трудности психологической и социальной адаптации оказывают большее влияние на физическое и психическое состояние сотрудников, чем природные факторы среды. Известно, что сопротивление организма стресс-факторам, его приспособление к экстремальным условиям сопровождается мощным расходом энергетических ресурсов личности, ее утомлением, нервным истощением.

Необходимость взаимного доверия в таких коллективах порождается единством условий жизнедеятельности, общими трудностями и опасностями. Доверие членов команды друг другу повышает сплоченность группы, уровень взаимопомощи в ней, создает благоприятный психологический климат.

В настоящее время наблюдается возрастание исследовательского интереса к изучению различных аспектов профессиональной деятельности морских экипажей, которые отражены в работах К.А. Бервицкого, А.Ф. Веселкова, Г.М. Головиной, Л. Г. Дикой, В. И. Дмитриева, В. И. Лебедева, О.А. Истоминой, С. В. Козика, А.С. Криворотько, В.А. Матюхина, В. Н. Парохина, А.А. Репина, Т.Н. Савченко, Ю. М. Стенько, О.В. Стрелковой, Е.В. Шилова и других. Значительная часть публикаций названных авторов посвящена анализу влияния неблагоприятных условий среды на членов экипажей, изучению особенностей морского экипажа как социальной группы, профессионально важных качеств моряков, качества их жизни, проблемам адаптации морских специалистов, психофизиологического сопровождения экипажей, психологических аспектов подготовки плавсостава, оптимизации

труда и других. Однако, доверие как предмет специального социально-психологического исследования в работах по морской психологии не представлен.

Изучение доверия в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота является крайне актуальной задачей. Жизнедеятельность в условиях относительной социальной изоляции с периодическим воздействием экстремальных факторов оказывает существенное влияние на поведение и самочувствие человека в экипаже. Специфика межличностных отношений членов экипажей вытекает из особенностей экипажа судна как группы. Межличностное взаимодействие в таких группах, как правило, строго регламентировано. Личностные особенности членов экипажей, их деловые и профессиональные качества оказывают прямое и определяющее влияние на взаимоотношения, психологическую атмосферу в группе.

В отличие от судов гражданских ведомств, экипажи судов обеспечения ВМФ осуществляют свою профессиональную деятельность в условиях, определяемых характером задач по обеспечению боевых кораблей вооружением, топливом, продуктами питания, водой, работой с опасными средами и т.п., что обуславливает наличие большего числа рисков для жизни и здоровья членов экипажа. Профессиональная деятельность этих экипажей нередко проходит в отдаленных районах Мирового океана, в суровых климатических условиях, в продолжительных морских походах, значительно удаленных от основных морских трасс и портов, в регионах со сложной политической обстановкой и ведения военных действий.

Особенности профессиональной деятельности экипажей судов обеспечения ВМФ усиливают воздействие на психологическое состояние членов экипажа «общих морских стресс-факторов», среди которых, в первую очередь, можно назвать относительную социальную изоляцию во время морских походов, отрыв от семьи и близких, длительное общение друг с другом, схожие условия жизни, ограничение подвижности, неразделенность бытовой и профессиональной сфер жизнедеятельности на судне, близкое

личное знакомство друг с другом, общение на «ты», что приводит к смешению деловой и личной, формальной и неформальной сфер взаимодействия. Все эти особенности и многие другие «особые» условия труда предъявляют повышенные требования к коллективам морских экипажей: слаженной работе в команде, доверию друг другу, умению оперативно и гибко реагировать на неожиданные или опасные ситуации, эффективно распределять ответственность и полномочия в экипаже, извлекать максимальный эффект от совместной деятельности, активного сотрудничества. Являясь психологической категорией, доверие друг другу выступает значимым фактором, оказывающим существенное воздействие на жизнедеятельность экипажа.

Диссертационная работа посвящена изучению особенностей групповых и личностных детерминант доверия в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота. Выбор темы исследования определен актуальностью проблемы, ее не изученностью в данных коллективах.

В своем исследовании мы исходим из понимания доверия как установки личности в общении, на которую оказывают влияние групповые и личностные детерминанты, которые мы ставим целью изучить.

Многочисленные отечественные и зарубежные исследования в социальной психологии убеждают нас, что личностные особенности человека и особенности ситуаций, в которых он находится, зачастую определяют его поведение, характер взаимодействий с другими людьми. Другими словами, для более всестороннего изучения особенностей общения в экипажах исследуемых судов мы обратились к изучению индивидуально-психологических особенностей членов экипажей и особенностей экипажа как группы, в которой осуществляются их взаимодействия. В этой связи мы исходили из положения, что при выборе индивидом своей позиции по отношению к ситуации общения в группе имеет значение не только сама ситуация, но и то, как человек, исходя из своих индивидуально-психологических особенностей, ее воспринимает и «определяет» [124, с.12].

Личностные детерминанты доверия в нашем понимании характеризуются индивидуально-психологическими особенностями: особенностями структуры ценностей и личностных свойств, уровнем доверия личности, социальными представлениями личности о доверии.

Групповые детерминанты доверия характеризуются особенностями общения в экипаже, т.е. непосредственным социальным окружением, социально-психологическими характеристиками группы, особенностями профессиональной деятельности.

Цель диссертационного исследования состоит в выявлении групповых и личностных детерминант доверия в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота России.

Объектом исследования являются экипажи судов обеспечения Военно-Морского Флота России.

Предмет исследования

Групповые и личностные детерминанты доверия в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота.

Гипотезы исследования

1. Групповыми детерминантами доверия членов экипажей судов обеспечения ВМФ являются социально-психологические характеристики экипажа как группы, социальные представления о доверии к членам экипажа и официальному руководителю – капитану судна.

2. Личностными детерминантами доверия членов экипажей судов обеспечения ВМФ являются отношение к людям, коммуникативные особенности, эмоциональная стабильность.

3. Социальные представления членов первичной группы (экипажа) об особенностях личности, заслуживающей доверия, оказывают влияние на проявление их доверия в данной группе (экипаже). Ядром социальных представлений о доверии к члену экипажа являются его нравственные качества, периферию составляют коммуникативные, профессиональные, волевые качества, отношение к общему делу.

4. Социальные представления членов первичной группы (экипажа) об особенностях личности капитана судна, заслуживающего доверия, оказывают влияние на проявление их доверия в данной группе (экипаже). Ядром социальных представлений о доверии к капитану судна является стиль его общения с членами экипажа и нравственные качества, периферию составляют интеллектуальные, волевые, профессиональные качества, отношение к делу.

5. Уровень взаимного доверия в экипажах различается в зависимости от характера выполняемых морским судном задач.

6. Члены экипажа с высоким и низким уровнями доверия различаются по уровню самооценки, эмоциональной стабильности, доверчивости, смелости и конформизма, критериями оценки особенностей группы (экипажа).

7. Длительность функционирования экипажа (время совместной деятельности) повышает уровень доверия членов экипажа друг другу.

8. Групповые и личностные предикторы составляют модель доверия в экипажах. Групповые предикторы доверия в экипажах включают референтность, согласие в группе (экипаже), надежность членов экипажа. Личностными предикторами доверия являются установка на доверие, индивидуально-психологические свойства личности.

Для проверки выдвинутых гипотез поставлены **задачи исследования:**

1. Провести теоретический анализ проблемы доверия и влияния на него групповых и личностных детерминант.

2. Изучить психологические особенности профессиональной деятельности экипажей судов обеспечения ВМФ.

3. Изучить социальные представления членов экипажей об особенностях личности члена экипажа, заслуживающего доверие.

4. Изучить социальные представления членов экипажей об особенностях личности официального руководителя (капитана судна), заслуживающего доверия в экипаже.

5. Выявить и сопоставить уровни доверия членов экипажей судов обеспечения ВМФ.
6. Изучить индивидуально-психологические особенности членов экипажей с различными уровнями проявляемого доверия.
7. Установить взаимосвязи проявляемого доверия членов экипажей различных типов судов обеспечения ВМФ с их индивидуально-психологическими особенностями.
8. Установить взаимосвязи взаимного доверия с групповыми критериями доверия в экипажах различных типов судов обеспечения ВМФ.
9. Изучить прогностическое значение групповых и личностных факторов в проявлении взаимного доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ.
10. Разработать рекомендации по повышению уровня взаимного доверия в экипажах.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили фундаментальные положения системного подхода в психологии (Л.Г. Дикая, В.В. Знаков, Б.Ф. Ломов, Я.А. Пономарев и др.), субъектно-деятельностного подхода (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, В.А. Барабанщиков, Б.С. Братусь, А.В. Брушлинский, В.В. Знаков, А.Л. Журавлев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.); психологической теории отношений (Б.Г. Ананьев, В.М. Бехтерев, А.Ф. Лазурский, В.Н. Мясищев, Н.Н. Обозов, А.А. Бодалев, К.К. Платонов); отечественной теории установок (А.Г. Асмолов, Д.Н. Узнадзе, П.Н. Шихирев, В.А. Ядов); методологические принципы ситуационного подхода (Л.Ф. Бурлачук, Л.С. Выготский, Н.В. Гришина, С.В. Ковалев, К. Левин, У. Томас, Дж. Форгас и др.); основные положения отечественных и зарубежных концепций развития личности (К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, А. Маслоу, К.К. Платонов, К. Роджерс, Э. Эриксон и др.); теории малых социальных групп (Г.М. Андреева, А.И. Донцов, Ю.М. Жуков, А.Л. Журавлев, А.В. Петровский и др.); психологии общения (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, В.Н. Куницына и др.);

психологического климата в малой группе (Е.С. Кузьмин, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, А.А. Русалинова и др.); теории социального капитала (П. Бурдье, И.Е. Дискин, Р. Инглхарт, Дж. Коулман, Р. Патнем, Ф. Фукуяма), социально-психологические работы, выполненные в рамках теории социального капитала (Т.А. Нестик, Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицкий, П.Н. Шихирев); основные положения психологического анализа профессиональной деятельности (Е.А. Климов, А. К. Маркова, В. Д. Шадриков и др.); психологии жизнедеятельности человека в экстремальных условиях (Ф.Б. Березин, В. А. Бодров, В.И. Лебедев, В. Н. Парохин, В.Ю. Рыбников и др.); исследования особых условий труда морских специалистов (Э. С. Вересоцкий, А. А. Обознов, В. Н. Парохин, А. А. Репин, Ю. М. Стенько и др.); основные положения психологии доверия (И.В. Антоненко, Э. Аронсон, Э. Гидденс, Д.М. Данкин, В.П. Зинченко, А.Б. Купрейченко, К. Роджерс, Дж. Роттер, А. Селигман, Т.П. Скрипкина, Э. Фромм, Ф. Фукуяма, П.Н. Шихирев, Р.Б. Шо, Э. Эриксон, Т. Ямагиши и др.).

Научная новизна исследования

1. В работе проанализированы психологические особенности профессиональной деятельности экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота.

2. Изучены социальные представления членов экипажей судов обеспечения о доверии, выявлены особенности личности члена экипажа, официального руководителя (капитана судна), заслуживающих доверия.

3. Определены и проанализированы групповые детерминанты доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ: подготовленность экипажа к деятельности, сплоченность экипажа, его референтность, особенности психологического климата, социальные представления о доверии к официальному руководителю – капитану морского судна, социальные представления о доверии к членам экипажа.

4. Определены и проанализированы личностные детерминанты доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ: индивидуально-психологические

свойства личности, общий уровень доверия личности к людям, структура ценностей.

5. Выявлены и сопоставлены уровни доверия в экипажах различных типов судов обеспечения ВМФ: транспортных судов и судов размагничивания и физических полей.

6. Предложены прогностические модели доверия в экипажах в зависимости от их специфики.

7. Предложен психодиагностический инструментарий, позволяющий изучить групповые и личностные детерминанты доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ.

Теоретическая значимость исследования

Полученные в исследовании данные о групповых и личностных детерминантах доверия дополняют теоретические представления социальной психологии об особенностях проявления доверия в первичных группах (экипажах), жизнедеятельность которых проходит в условиях относительной социальной изоляции. Результаты диссертационного исследования позволяют понять, какие взаимосвязанные факторы оказывают влияние на формирование взаимного доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ.

Практическая значимость исследования:

1. Знание групповых и личностных детерминант доверия в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота России предоставит возможность учитывать их при формировании команды – экипажа с высоким уровнем доверия друг другу, что позволит снизить негативное влияние стрессовых факторов профессиональной деятельности, будет способствовать слаженности, сработанности в экипаже и, в целом, существенно влиять на эффективность его деятельности.

2. Выявленные взаимосвязи, предложенные прогностические модели доверия позволят организовать эффективное взаимодействие членов экипажей при выполнении ими профессиональных задач.

3. Разработанная авторская анкета и предложенный

психологический инструментарий могут быть использованы для исследования доверия в экипажах.

4. Полученные в работе материалы и результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе подготовки и повышения квалификации специалистов судов обеспечения Военно-Морского Флота.

5. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при разработке рекомендаций для плавсостава, а также в индивидуальном и организационном консультировании членов экипажей, способствующем их адаптации в коллективе, и в итоге повышению эффективности профессиональной деятельности экипажей.

Методология и методы исследования. Для решения поставленных исследовательских задач в работе использованы теоретико-аналитические, обобщающие, интерпретационно-описательные, математико-статистические методы, контент-анализ качественных данных.

В соответствии с целью и задачами исследования подобран комплекс методик, направленных на определение изучаемых групповых и личностных детерминант доверия членов экипажей судов обеспечения ВМФ:

1. Авторская анкета «Представления о доверии».
2. Методика «Доверие» (Л.Г. Почебут, М.И. Килошенко, А.Л. Свенцицкий, Т.В. Казанцева).
3. Модифицированная методика оценки доверия личности к коллегам и руководителю (А.Б. Купрейченко).
4. Методика изучения структуры ценностей (Ш. Шварц).
5. 16-ти факторный личностный опросник Р. Кеттелла.
6. Методика изучения социально-психологического уровня развития группы «Пульсар» (Л.Г. Почебут).
7. Методика определения индекса групповой сплоченности К. Сишора.
8. Методика оценки социально-психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер).

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Групповые детерминанты взаимного доверия членов экипажей судов обеспечения ВМФ обусловлены длительностью совместной деятельности, критериями доверия в экипаже, такими как надежность членов экипажа и капитана судна, сходством с ними в мировоззрении, социально-психологическими особенностями группы (экипажа): подготовленностью к деятельности, референтностью, сплоченностью, благоприятным психологическим климатом.

2. Личностные детерминанты взаимного доверия членов экипажей судов обеспечения ВМФ представлены в виде сочетания таких индивидуально-психологических особенностей как доверчивость, общительность, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, смелость, высокий самоконтроль и нормативность поведения, пониженный уровень тревожности, преобладание групповых ценностей.

3. В социальных представлениях членов экипажей наиболее значимыми особенностями личности, заслуживающей доверия в экипаже, являются ее нравственные качества (честность, доброта, порядочность). Вторыми по значимости выступают коммуникативные качества личности (отзывчивость, дружелюбие, искренность), третьими по значимости являются качества, определяющие отношение к труду (исполнительность, трудолюбие, добросовестность). Наиболее важными качествами официального руководителя – капитана судна, заслуживающего доверия, являются по представлениям членов экипажей его коммуникативные качества (стиль общения с членами экипажа, забота о них, понимание, отзывчивость). Следующими по значимости выступают нравственные качества (честность, справедливость, доброта).

4. Ведущими и стабильно проявляющимися личностными свойствами членов экипажей судов обеспечения являются общительность, доверчивость, смелость, самоконтроль поведения и эмоций, эмоциональная стабильность, пониженный уровень тревожности, низкая эмоциональная чувствительность,

конформность. Чем более выражены данные свойства личности, тем выше уровень проявляемого доверия к членам экипажа.

5. В экипажах судов обеспечения пунктов базирования, к которым относятся экипажи судов размагничивания и судов контроля физических полей, проявляется более высокий уровень доверия по сравнению с экипажами транспортных судов обеспечения.

6. В прогностическую модель доверия экипажей судов обеспечения входят групповые детерминанты: референтность, согласие в группе (экипаже), надежность членов экипажа, и личностные детерминанты: установка на доверие, индивидуально-психологические свойства личности (доверчивость, уверенность в себе, низкая эмоциональная чувствительность).

7. Прогностические модели доверия в экипажах судов обеспечения различаются в зависимости от типа морского судна и длительности функционирования экипажа.

Достоверность результатов исследования обеспечена теоретическим анализом современной отечественной и зарубежной литературы по проблематике изучения доверия во взаимоотношениях людей, что позволило разработать программу исследования, отвечающую современным тенденциям и актуальным проблемам в науке. Достоверность исследования обеспечивает также репрезентативность выборки (исследовано пять экипажей судов обеспечения ВМФ с общим количеством членов экипажей – 251 человек), валидностью и надежностью отобранных методов исследования (сочетающих качественный и количественный подход к анализу данных), применением методов математической статистики для обработки результатов социально-психологического исследования.

Апробация и внедрение работы. Результаты исследования были доложены и обсуждены на заседании кафедры культурологии и глобалистики Балтийского государственного технического университета «Военмех» им. Д.Ф. Устинова, на учебно-методических сборах профессорско-преподавательского состава в Военном учебно-научном центре Военно-

Морского Флота «Военно-морская академия» им. Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова, на международных научных конгрессах «Глобалистика – 2009: Пути выхода из глобального кризиса и модели нового мироустройства» (Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 20-23 мая 2009 г.), «Глобалистика – 2011: Пути к стратегической стабильности и проблема глобального управления» (Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 18-22 мая 2011 г.), на международных научных конференциях «Ананьевские чтения – 2011: Социальная психология и жизнь» (г. Санкт-Петербург, 18-20 октября 2011г.), «Ананьевские чтения – 2014: Психологическое обеспечение профессиональной деятельности» (г. Санкт-Петербург, 21-23 октября 2014 г.), на итоговой научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава Национального государственного Университета физической культуры, спорта и здоровья им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург, посвященной 120-летию Университета, (г. Санкт-Петербург, март, декабрь 2016 г.).

Материалы диссертационной работы были использованы автором на лекциях, семинарах и практических занятиях со слушателями Военного учебно-научного центра ВМФ «Военно-морская академия» им. Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова в рамках курса «Психология и педагогика высшей военной школы», со студентами Балтийского государственного технического университета «Военмех» им. Д.Ф. Устинова в рамках курса «Психология», включены в учебное пособие «Психология» для студентов БГТУ «Военмех» им. Д.Ф. Устинова (соавтором которого является автор представляемой диссертационной работы).

Результаты диссертационного исследования внедрены в учебный процесс Военного учебно-научного центра ВМФ «Военно-морская академия» им. Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова (филиал, г. Калининград) при преподавании курсантам дисциплин «Психология и педагогика», «Организация работы с личным составом в Вооруженных Силах РФ», в учебный процесс Тихоокеанского высшего военно-морского училища

им. С.О. Макарова (г. Владивосток) при преподавании курсантам дисциплины «Психология и педагогика», а также при организации воспитательной работы. Результаты исследования используются в Ленинградской военно-морской базе в работе с личным составом, при комплектовании экипажей судов обеспечения.

Публикации:

По теме диссертации опубликовано 16 печатных работ, из которых 4 – в журналах, рекомендованных ВАК для опубликования результатов диссертационных исследований.

Структура и объем работы: Диссертация состоит из трех глав, выводов, заключения, списка литературы (217 источников, из них 27 на английском языке) и 26 приложений. Текст работы иллюстрирован 27 таблицами и 33 рисунками. Общий объем работы 214 страниц компьютерного набора, без учета приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В первой главе диссертационной работы проводится анализ отечественной и зарубежной литературы по психологии, посвященной изучению доверия. В параграфе 1.1. рассматривается проблема многозначности в определении доверия, проводится семантический анализ доверия и близких ему по смыслу понятий. В параграфе 1.2 описаны подходы к изучению доверия как социально-психологического феномена, виды и функции доверия. В параграфах 1.3 и 1.4 рассмотрены результаты имеющихся исследований групповых и личностных детерминант доверия. В параграфе 1.5 раскрывается роль доверия в структуре профессиональной деятельности экипажей судов обеспечения ВМФ. В завершении изложения теоретических и методологических основ исследования сделаны выводы по главе 1.

1.1. Определение понятия «доверие» в психологии

В России на рубеже XX-XXI веков все более широкий круг разнообразных вопросов доверия активно разрабатывается в отечественной психологической науке. Возникновение и проявление доверия в разных формах, влияние многообразных обстоятельств на различные особенности доверия, его роль в тех или иных сферах жизнедеятельности личности – такой круг вопросов рассматривается в научных работах последних лет.

Исследователи, проявившие интерес к его изучению феномена доверия, отмечают многообразие его определений, подходов, структур анализа.

Теоретическое осмысление и изучение феномена доверия имеет давнюю историю и освещено философских трудах Аристотеля, Платона,

Спинозы, Т. Гоббса, Н. Макиавелли, Дж. Локка, Ж.Ж. Руссо, Д. Юма, И. Канта, Г. Гегеля и других известных философов, в работах которых доверие представлено как категория морали, отражающая нравственные нормы и отношения между людьми. Почти все авторы, разрабатывающие категорию доверия, отмечают, что доверие представляет собой качественно особое состояние сознания, включающего в себя нравственные чувства и убеждения, которые и являются мотивами или стимулами поведения личности. В этой связи доверие выступает в качестве регулятора нравственных отношений, и в этом философы усматривают его основную функцию.

Однако понятие «доверие» представляет собой и психологическое явление, поскольку является основой для межличностных отношений, взаимодействия человека с миром и с самим собой.

В различных словарях даются различные толкования доверия, однако в них прослеживается общая характеристика в понимании доверия – убежденность в правоте кого-то, вера в честность и порядочность человека.

Согласно «Толковому словарю живого великорусского языка» В. Даля «довериться» – значит «отдаться на веру, на совесть, вверить кому-то себя, свои тайны, свои дела, положиться на кого-то вполне» [42].

В «Толковом словаре» Ушакова доверие определяется как «убежденность в чьей-нибудь честности, порядочности; вера в искренность и добросовестность кого-нибудь» [57].

С. И. Ожегов в «Словаре русского языка» объясняет доверие как «уверенность в чьей-нибудь добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь и основанное на этом отношении к кому-, чему-нибудь» [109].

В «Большой Советской энциклопедии» и «Советском энциклопедическом словаре» слово «доверие» отсутствует [57].

В «Словаре по этике» (1983) доверие определяется как «отношение к действиям другого лица и к нему самому, которое основывается на убежденности в его правоте, верности, добросовестности, честности. Противоположностью доверия является недоверие, подозрительность, когда

подвергается сомнению верность другого общему делу, его готовность соблюдать общие интересы или условия взаимного договора, искренность мотивов его действий» [217].

В «Энциклопедическом словаре» Брокгауза и Эфрона: доверием объясняется «психическое состояние, в силу которого мы полагаемся на какое-либо мнение, кажущееся нам авторитетным, и потому отказываемся от самостоятельного исследования вопроса, могущего быть нами исследованным. Доверие отличается как от веры, так равно и от уверенности. Вера превышает силу внешних фактических и формально логических доказательств. Доверие же касается вопросов, находящихся в компетенции человеческого познания; доверяется тот, кто не хочет или не может решить или сделать чего-либо сам, полагаясь или на общепринятое мнение, или на авторитетное лицо. Уверенность есть сознание собственной силы и состоит в доверии к истинности своего знания или правоте своего дела; доверие, напротив, проистекает из сознания слабости, неуверенности в себе, признания авторитета» [216].

Многие ученые считают, что феномен доверия представляет собой защитную реакцию индивида на неопределенность и непредсказуемость социальной среды. Такого мнения придерживался Э. Гидденс. Он определял «доверие» и «проблемный риск» как взаимодействующие и составляющие категорию «безопасность». Э. Гидденс предлагает понимать доверие как «убежденность в том, что другой (другие) будут вести себя в соответствии нашими ожиданиями» [199].

Ф. Фукуяма полагает, что анализ уровня доверия в современных обществах является основным показателем их национальной и, прежде всего, культурной зрелости. [198].

Р. Бирон, Д. Бирн, Б. Джонсон понимают доверие как тенденцию социального познания, как склонность наделять людей более благородными намерениями, чем это есть на самом деле, что можно объяснить отсутствием полной информации. [Л.Г. Почебут, с.66].

Р. Шо объясняет доверие как надежду «на то, что люди, от которых мы зависим, оправдают наши ожидания» [175; 116]. Доверие появляется тогда, когда люди выполняют свои обязательства, и прекращается, при невыполнении их. От того, насколько люди оправдывают ожидания, зависит уровень доверия.

Л. Хосмер предлагает понимать доверие как «оптимистическое ожидание человека, группы или фирмы, находящихся в условиях уязвимости и зависимости от другого человека, другой группы или фирмы в ситуации совместной деятельности или экономического обмена в целях взаимовыгодного сотрудничества сторон. При отсутствии эффективных договорных, юридических или общественных средств, обеспечивающих соблюдение обязательств, доверие основывается на добровольном принятии на себя обязательств тех, кому доверяют защищать права и интересы сторон, участвующих во взаимодействии» [201; 116, с. 67]

Т.А. Нестик определяет доверие как важный принцип морали, жизненных установок и ценностей, как базовую жизненную ориентацию человека, приобретенную им в раннем детстве и изменяемую в течение последующей жизни незначительно [107].

Существует множество других объяснений доверия. Многозначность определения понятия «доверие» и близких ему понятий вера, уверенность, доверчивость, доверительность, вызывающий доверие (*trustworthy*) приводит к необходимости рассмотрения их этимологии.

Французский лингвист XX века Э. Бенвенист, исследуя этимологию понятия «доверие» обнаружил, что слово «доверие» использовалось еще в древнейших индоевропейских языках (еще во 2 тысячелетии до н.э.) и обозначало «акт доверия» (богу). Понимание доверия включает также и встречный акт вознаграждения: «... оказывать доверие, значит отдавать свое доверие в залог, но с последующим возвратом». Установление первичного значения «давать в долг» (от лат. яз. – *praestare*) обозначает «передать что-либо в распоряжение другого безвозмездно» [6, с. 25].

В философских и толковых словарях понятия вера и доверие часто объясняются как синонимы, что представляет трудность в различении их смысла.

Феномен веры долгое время традиционно рассматривали в качестве понятия, характерного для религиозного мировоззрения, нередко отождествляя понятие веры и доверие к богу, доверие как относительно самостоятельная научная категория, рассматривалось в рамках философской этики и относилось к этическим категориям морали, проявляющимся в общении людей. Однако, практически все авторы, изучающие категории веры и доверия, отмечали их психологическую природу, фундаментальные функции, которые они играют как в субъективной картине мира, так и в активной, созидательной деятельности человека.

Г. Г. Шпет полагал, что вера состоит в приятии возможности за действительность, где вере всегда противостоит сомнение или скептицизм [177].

По мнению С.Л. Франка [161] вера сопровождает человека в процессе общения с людьми и обеспечивает мирное существование в социуме.

Э. Фромм [162] отмечал, что вера связана с чувством безопасности и надежности человеческого существования, что близко по содержанию понятию доверия, которое также связано с ощущением безопасности человека в социуме и невозможно без веры в себя и других людей.

П. Штомпка пишет, что оказание доверия связано с другим важным понятием – «риск». Он определяет доверие как ставку «...в отношении будущих непредвиденных действий других» [178].

В. П. Зинченко рассматривает различия понятий «доверие», «вера», «уверенность»: «вера превышает силу внешних фактических и формально психологических доказательств. Доверие же касается вопросов, находящихся в компетенции человеческого познания. Уверенность есть сознание собственной силы и состоит в доверии к истинности своего знания или правоте своего дела; доверие, напротив, проистекает из сознания слабости,

неуверенности в себе, признания авторитета» [50, с. 67].

Трудность в объяснении понятий «вера» и «доверие» состоит в многозначности использования не только слова «доверие», но и слова «вера».

В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведова слово «вера» объясняется как «убежденность, глубокая уверенность в ком-нибудь, чем-нибудь»; «убежденность в существовании Бога, высших божественных сил».

В некоторых случаях использование слова «верю» означает надежду, вероятность исполнения желаемого. В других случаях, слово «верю» приобретает значение доверия: «верю – т.е. оказываю доверие кому-либо» [54, с. 27].

Т.П. Скрипкина, предпринявшая попытку теоретического анализа категорий «веры» и «доверия» пишет, что для изучения доверия категория веры является базовым понятием, без объяснения веры изучение доверия будет носить формально-логический и практически бессодержательный характер [144, с.54].

С. Касталдо (Castaldo, 2002) проведя детальный анализ определений доверия, объясняет основную причину разнообразия его определений тем, что доверием называют различные феномены. Так, в английском языке обозначают «доверие» несколько слов: *trust, confidence, faith*.

Если слова вера и доверие в русском языке имеют общий корень, то в современном английском языке они являются разнокоренными: вера употребляются в нескольких значениях *belief* и *faith*, а доверие как *trust* [Оксфордский словарь, 1995].

Faith – форма истинной веры (собственно веры), она означает достоверность какого-то факта или явления, не доказуемую рациональным путем. Это вера в кого-то или во что-то, абсолютная уверенность, религиозная вера. Именно эта вера устраняет душевные противоречия, противоречия субъекта и объекта. В этом случае, на психологическом уровне, не только сама вера, но и то, во что или в кого верят, определяет

жизнедеятельность и отношения личности, именно эта форма веры связана с ценностями и смыслами, которыми руководствуется человек в своей жизни.

Belief – форма косвенной веры, «проявляется как рефлексия по поводу какой-то деятельности или ее результата, но поскольку результат предполагаемой деятельности или поступка, как правило, полностью непредсказуем, эта форма веры носит косвенный характер». На социально-психологическом уровне эта форма веры «трансформируется в явление доверия» [148, с. 192].

В Оксфордском словаре (1995) *trust* — «доверие» объясняется в нескольких значениях:

- доверие кому-то или чему-то. Это вера или желание верить в возможность положиться на добродетельность, силу, способности и т.д. кого-либо, чего-либо;

- ответственность, забота;

- соглашение, в соответствии с которым группа людей или организация распоряжается деньгами или собственностью, принадлежащими кому-либо, и использует их для его блага;

- определенное количество денег или собственность, которое контролируется и используется определенным путем;

- группа людей или организация, которая распоряжается деньгами или собственностью, данной им другими людьми, и использует их для общественного блага, поддержания культуры или сохранения старых зданий;

- ассоциация компаний, сформированных для контроля цен и уменьшения конкуренции [53].

Как видно из приведенных выше толкований слов, в английском языке также не обнаруживается четкого разграничения понятий «вера» и «доверие». В целом, в англоязычной литературе считается, что слово *faith* означает более сложное эмоциональное состояние и употребляется в случае, если речь идет о меньшей степени достоверности, поскольку в разговорной речи и в научной литературе его чаще употребляют в связи с религиозной верой. Для

обозначения доверия в широком смысле слова исследователи используют слово *trust*. Слово *belief* часто употребляется для обозначения не только веры, но и доверия. Таким образом, *belief* и *trust* можно рассматривать как слова, близкие по смыслу.

Схожая ситуация наблюдается и при переводе слова «доверие» с других языков, например, с немецкого – «*Vertrauen*», «*Zutrauen*», «*Konfidenz*», «*Glaube*», испанского – «*crédito*», «*confianza*» «*fe*», «*creencia*», итальянского – «*fede*», «*fido*», «*credito*», «*fiducia*», французского – «*confiance*», «*foi*», «*créance*» и т.п.

Фундаментальность чувства доверия подчеркивается лингвистами еще и тем, что понятие «верить» в некоторых языках имело первоначальное значение «выбирать», т.е. «мало верить, нужно еще сделать правильный выбор: кому можно довериться, а кому – нет» [Зинченко В.П., 2001].

Этимологически «питать доверие» (от латинского – *credo*) означает «сердце даю» или «сердце кладу» [54].

В русском языке во многих случаях слова «доверие», «вера», «уверенность» употребляются как синонимы. Проведенный И.В. Антоненко всесторонний семантический анализ этих понятий, позволил ей прийти к выводу, что понятие «вера» является более широким понятием по сравнению с понятием «доверие». Автор объясняет это тем, что «для веры несущественны особенности объектного отношения, она не зависит от него, существует помимо него», доверие же зависит от отношения к объекту, соответствует ему. Анализ взаимосвязи понятий «доверие» и «уверенность» приводит автора к заключению, что понятие уверенность имеет более широкое значение по сравнению с доверием (в узком значении). Соотношение всех трех понятий можно представить следующим образом: «вера является видом уверенности, доверие – видом веры». Следовательно, можно определять доверие через уверенность, и через веру [6, с. 200].

Н. Луман (1979) разделяет понятия доверие и уверенность, объясняя, что доверие возникает по отношению к личности, т.е. по отношению к тому

объекту, который известен, доверие является ожиданием того, что может быть исполнено другим человеком в его действиях и поведении. Доверие он характеризует как «рискованное действие на опережение» [Л.Г. Почебут, 2017]. Уверенность определяется Н. Луманом как отношение к социальным институтам.

Доверчивость – это отношение к партнеру как к человеку, который не будет использовать полученную информацию против доверившегося в силу своих моральных качеств [53, с. 67].

В толковом словаре С.И. Ожегова доверчивость определяется как «легко доверяющий, питающий ко всем доверие, основанный на доверии».

Таким образом, в системе наук о человеке имеются различные определения понятия «доверие». Большинство ученых (Misztal, 1996; Sztompka, 1999; Rose-Ackerman, 2001; Castaldo, 2002 и др.) основные причины в многозначности в объяснения феномена доверия видят в отсутствии ясного понимания природы доверия, в междисциплинарном характере понятия, в разнообразии мировоззренческих концепций. Анализ публикаций по проблематике доверия показывает, что доверие в психологии понимается как установка, состояние, чувство, отношение, ожидание, настроение, компетенция субъекта, процесс социального обмена, передачи информации, основа социального капитала личности; социальная ситуация и т.п.

1.2. Доверие как социально-психологический феномен: основные подходы к изучению доверия

В западной психологии изучение феномена доверия имеет сравнительно давнюю традицию, начиная с работ американского психоаналитика Э. Эриксона, рассматривавшего чувство глубокого (базисного) доверия нормально развивающегося ребенка со своей матерью (или няней) как фундаментальную психологическую предпосылку всей последующей жизни индивида. Э. Эриксон считал доверие не только

надеждой на других, еще и верой в самого себя, в способность человека самостоятельно справляться со своими потребностями. Э. Эриксон полагал, что доверие к миру следует изучать в единстве с доверием к себе и другим людям. Доверие к миру является динамичным образованием. Возникнув на ранних стадиях онтогенетического развития личности, в зависимости от условий жизни человека оно продолжает развиваться, изменяться, в некоторых случаях переходить в свою противоположность и т.п. [185; 186]

С 50-х гг. XX века большое количество исследований проблематики доверия в зарубежной психологии проводилось авторами концепции самораскрытия. С. Джуардом и П. Ласкоу были выделены качества доверия – добровольность и преднамеренность. С. Джуард предложил термин «self-disclosure», под которым понимает «сообщения другим личной информации о себе». Особое внимание С. Джуард и П. Ласкоу придавали доверительности в самораскрытии как важнейшей характеристике «здоровья личности», отмечая, что излишняя доверительность как и излишняя замкнутость являются недостатками личности. С. Джуард выделяет понятие «норма доверительности», которую он объясняет как «...способность реагировать доверительностью на доверительность в соответствии с обстоятельствами общения в диаде». С. Джуард полагает, что «норма доверительности» формируется в детстве при взаимодействии с другими и определяет уровень открытости человека, который остается относительно стабильным в течение жизни и функционирует как устойчивая черта характера личности. С точки зрения авторов концепции самораскрытия, на поведение доверяющего человека существенно влияют две противоположно направленные тенденции: одна из них побуждает человека довериться, другая – к подавлению стремления довериться [144].

К. Роджерс объяснял доверие человека к себе и другим как важное условие конструктивного, самоактуализирующегося поведения [128]. В понятие доверие к себе он вкладывает доверие себе, своему организму, своему жизненному опыту, считая такое доверие средством «достижения

наилучшего поведения в каждой ситуации в настоящем». К. Роджерс утверждает, что организм человека рационален и, обобщая весь имеющийся опыт, выбирает наиболее «экономичный вектор» поведения для удовлетворения потребности. К. Роджерс придает большое значение умению быть открытым своему опыту. Доверие личности к своей природе является определяющим фактором свободно и созидательно функционирующего человека. Чем больше движения человека к доверию себе, к открытости своему опыту, тем более он становится самим собой. Доверие к себе К. Роджерс трактует как условие сохранения целостности личности, которое заключается в успешной интеграции организмических влечений и потребностей с опытом «Я», включающей в себя бессознательные потребности и усвоенные нормы и ценности культуры и общества. [128].

А. Маслоу одним из первых рассматривает доверие между сотрудниками организации, считая, что руководитель организации должен выражать сотрудникам свое уважение и доверие, давать возможность сотрудникам решать вопросы без своего непосредственного участия. А. Маслоу говорит об «обучении доверию» в ситуациях, когда оно оправдано, и об «обучении недоверию» в тех случаях, когда чрезмерная доверчивость может быть рискованной для человека [93].

В гештальтпсихологии вопросы доверия рассматривал Ф. Перлз в контексте зрелости личности и принятия ею ответственности за свою жизнь. По мнению Ф. Перлза, соединение доверия к себе и доверия к другим свидетельствует о психологической зрелости личности. Э. Шостром противопоставляет человека-манипулятора, которому свойственны неосознанность, ложь, цинизм, склонность к контролю и человека-актуализатора, особенностями которого являются свобода, осознание собственной самооценности, целостность, самореализация, честность и развитое доверие [176].

В рамках интеракционизма изучение доверия представлено исследовательскими работами Дж. Хоманса, К. Гиффина, В. Пэттона, С.

Альтмана, Ф. Тейлора и др. Известно, что интеракционизм рассматривает процесс общения как обмен. При этом под обменом понимаются так называемые «приобретения» и «потери», соотношение между ними и детерминирует динамику общения. Если говорить об эффективности общения, то «приобретения» и «потери» должны справедливо распределяться – каждый участник процесса общения ожидает, что его «приобретения» будут соответствовать его «затратам». Интеракционисты предлагают свое объяснение межличностного общения: человек, выбранный как объект доверительности, должен расценивать это как «приобретение». При эффективном общении степень должна быть взаимной. Если в условиях кооперации степень взаимного доверия смещается в ту или иную сторону (один доверяет, другой использует доверие), то взаимодействие прекращается [К. Гиффин, В. Пэттон, С. Альтман, Ф. Тейлор].

К 90-м годам XX века в социальных теориях обмена утвердились два подхода к изучению проблематики сотрудничества. В первом подходе проблема доверия рассматривалась теорией обобщенного обмена [Р. Эмерсон, Д. Марковски, К. Кук, П. Эке, Т. Ямагиши и др.]. Теория обобщенного обмена получает широкое распространение, активно проводятся исследования обмена в более сложных общностях, чем диады. Во втором подходе внимание исследователей обращено на изучение проблемы взаимного доверия при социальных выборах / социальных дилеммах (т.е. при выборе партнера по обмену) [М. Дойч, Д. Флит, Д. Робин, М. Бревнер, Д. Мессик, Ч. Харпер и др.]. Социальный выбор исследователями рассматривается как ситуация противоречия личных интересов с групповыми, при этом взаимовыгодное сотрудничество более эффективно, чем недоверие и взаимный эгоизм [144, с. 18; 193].

К проблеме личности, заслуживающей доверия, которую высказал более двух тысяч лет назад Аристотель, в 1951 г. обращаются К. Ховлэнд и У. Вейсс. Они вводят термин «заслуживающий доверия» и экспериментально доказывают, что один и тот же коммуникатор по-разному влияет на людей:

одни люди его могут считать чрезвычайно надежным, другие могут придерживаться противоположной точки зрения.

Исследование доверия в ситуациях конфликта предприняли Дж. Рубин и Д. Пруйт. Они понимают взаимное доверие конфликтующих сторон, а также к третьим лицам как важнейший фактор для разрешения конфликта: стратегия разрешения конфликта при наличии взаимного доверия будет более продуктивной. Авторы считают, что на доверие друг другу влияют ожидания позитивных установок другой стороны, взаимная зависимость и сходство сторон, доброжелательность, готовность к сотрудничеству. Недоверию друг другу способствуют негативные установки, вследствие чего действия противоположной стороны истолковываются в негативном ключе [118, с. 120].

Л. Хосмер (1995), исследовав межличностные и деловые отношения людей, выделил наиболее значимые их факторы. Для межличностных отношений, к группам значимых для доверия качеств, он относит:

- 1- порядочность, честность;
- 2- коммуникативную компетентность;
- 3- предсказуемость, надежность, последовательность в поступках;
- 4- доброжелательность, готовность защитить интересы партнера по общению;
- 5- психологическую доступность, открытость.

Значимыми для доверия в организации, по Л. Хосмеру, являются:

- 1- личностные свойства руководителя, взаимосвязанные с группой качеств, значимых для межличностного общения и находятся от них в прямой зависимости;
- 2- стили и способы управления, которые наряду с культурологическими особенностями страны воздействуют на формирование организационного доверия;
- 3- эффективность принимаемых решений, которые зависят от профессиональной компетентности;

- 4- надежность, порядочность;
- 5- соответствие обещаний и поступков;
- 6- забота о сотрудниках.

Наиболее значимыми для формирования доверия в организации Л. Хосмер считает последние три группы факторов [118, с.79; 201].

В конце XX века в зарубежной психологии появляются работы, рассматривающие доверие в качестве ключевого компонента социального капитала: Д. Коулман и Р. Патнам (1980-е гг.) [185], Ф. Фукуяма (1995 г.). В работе “Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity”, Ф. Фукуяма заявлял, что доверие является истинным базисом социального порядка: «Общества основаны на взаимном доверии и не возникают спонтанно без такого доверия» [137; 198, P. 25-26.].

Западные исследователи часто сравнивают доверие и доверчивость (как свойство личности) со смазочным материалом, способствующим беспрепятственному осуществлению разнообразных социальных и экономических взаимодействий, которые при отсутствии доверия могли бы оказаться дорогостоящими, бюрократическими или требующими много времени. Все это имеет прямое отношение к концепции социального капитала, подчеркивающей роль определенных путей, посредством которых различные сети межличностных контактов предоставляют их участникам ряд возможностей как материального, так и морального свойства. Очевидно, что социальная сеть, основанная на высоком уровне доверия, будет функционировать более гладко, чем в случае низкого уровня доверия [137].

Значительная часть авторов, рассматривающих проблемы доверия, различают «эмпирическое» доверие, ограниченное собственным индивидуальным опытом и степенью доверчивости какой-либо личности и «генерализованное» доверие, распространяемое на всех индивидов и институты, похожие на тех, с которыми данная личность когда-либо имела дело.

В западной научной литературе сейчас активно обсуждается вопрос о

том, следует ли рассматривать доверие как интегральный компонент социального капитала или как один из его результатов [207]. Отмечается прежде всего, что доверие представляет собой сложное, постоянно изменяющееся явление, и потому включение его в концепцию социального капитала наряду с другими факторами (такими как социальные сети и нормы) очень усложняют всю концепцию доверия. Во-вторых, доверие не является необходимым следствием разделяемых норм и устойчивых социальных сетей, и поэтому его лучше рассматривать как отдельную переменную. Многие взаимодействия успешно осуществляются при минимуме доверия, включая те, которые основаны на привычке или институциональных санкциях, а не на рефлексивной возможности выбора. В-третьих, выявление аналитических различий между доверием и социальным капиталом делает возможным конструирование причинно-следственной модели взаимоотношений между ними. Так, М. Вулкок полагает, что явление доверия можно рассматривать наилучшим образом как дополнительное следствие социального капитала [214]. В-четвертых, неясно, насколько доверие само по себе является желательным. Ф. Фукуяма, в частности, приводит следующий упрощенный пример, который в значительной степени соответствует собственному образу корпоративной Америки [197]. Недоверие рабочих к менеджменту может быть выражением их осмотрительной позиции вследствие боязни приостановки производства и увольнений, снижения зарплаты. Недоверие к правительству может быть здоровым аспектом современной демократии. Недоверие является также разумной установкой по отношению к любовнику, исповедующему «свободную» любовь.

Всем исследователям проблем социального капитала очевидно, что доверие тесно связано с таким капиталом, как на концептуальном, так и на эмпирическом уровне. Во всяком случае самые разные авторы сходятся в одном: доверие является одним из самых важных человеческих ресурсов, возникающих вследствие принадлежности людей к тем или иным социальным сетям. При этом один из наиболее активных западных

исследователей проблем социального капитала Д. Филд полагает, что «наилучший» подход к проблемам доверия состоит в том, чтобы «рассматривать его как независимый фактор, который является следствием, а не интегральным компонентом социального капитала» [196].

Если понимать социальный капитал как социальную сеть, посредством которой человек получает какие-либо преимущества, становится более понятной идея Ф. Фукуямы о так называемом «радиусе доверия», который позитивно коррелирует с успехом. Вообще под «радиусом доверия» имеется в виду круг лиц (возможно, и социальных групп), образующих единую систему доверительных отношений. [198].

Английский теоретик менеджмента Ч. Хэнди в одной из своих работ задается вопросом о том, скольких людей можно знать достаточно хорошо, чтобы доверять им. Он предполагает, правда, не опираясь на какие-либо исследования, что самое большее – это 50 человек. Отсюда делается вывод, что «подразделения организаций должны стать меньше и стабильнее, чтобы люди успевали изучить друг друга» [165].

Известные специалисты в области организационного обучения Р. Купер и Э. Соуф пишут, что расширение «радиуса доверия» «основано на сочетании доверительности и спонтанной социальности как стороне эмоционального интеллекта, показывающей вашу легкость в разговоре с незнакомцами, восприятие расхождений и несогласий с открытостью вместо жесткости, рассмотрение их в качестве источников возможных связей и идей, которые могут оказаться конструктивными и ценными» [137; 191].

Что же касается негативных последствий социального капитала в связи с «радиусом доверия», то Ф. Фукуяма объясняет это следующим образом. Чем в большей степени «радиус доверия» ограничен членами собственной группы, тем больше вероятность негативных проявлений социального капитала. И наоборот, чем далее от группового членства простирается «радиус доверия», тем благотворнее и позитивнее его проявления [Ф. Фукуяма, 2001]. Ф. Фукуяма полагает, что главная ценность доверия

заключается в облегчении экономической кооперации и уменьшении затрат, связанных с более формальными механизмами, такими как контракты, иерархии и бюрократические правила. При этом, по его мнению, доверие играет более значимую роль по мере усложнения экономической активности и технологических процессов.

Говоря о необходимости позитивной связи между уровнем доверия в пределах какой-либо совокупности людей и социальным капиталом этой совокупности (общности), нельзя не остановиться на оригинальном подходе одного из основоположников концепции социального капитала Д. Коулмана, работы которого, наряду с трудами его современников 1980-1990 гг., по настоящий день служат источником теоретических и эмпирических исканий. Исходя из позиций прагматичности индивидуализма, Д. Коулман считает, что коллективные действия людей являются отклонением от нормы, которая состоит в стремлении каждого к удовлетворению собственных частных интересов и, если это необходимо, за счет других [137; 190]. Кооперация и доверие поэтому рассматриваются как своеобразные «абerrации». В соответствии с данным подходом, индивиды только «используют» коллективные действия тогда, когда, по их мнению, эти действия представляют собой наилучший путь достижения их личных целей. Действительно, каждый человек может попытаться использовать свои связи в собственных целях, и некоторые из подобных связей являются более значимыми в определенных отношениях, чем другие.

Очевидно, что определенная степень доверия, проявляемого личностью по отношению к окружающим, является следствием как ее индивидуально-психологических особенностей, так и контактов с другими людьми. Есть основания полагать, что позитивная установка личности по отношению к окружающим может облегчать ее контакты с другими людьми, способствовать ее профессиональному (и «карьерному») росту и, в целом, накоплению ее социального капитала. Однако для того, чтобы со всей убедительностью заявлять об этом, необходимы дальнейшие эмпирические

исследования в различных социальных общностях и системах [137].

В XXI веке в отечественной социальной психологии А.Л. Свенцицкий, Л.Г. Почебут с коллегами предлагают вниманию социально-психологическую концепцию социального капитала. Авторы рассматривают доверие как психологический фундамент социального капитала личности. [118; 135].

В отечественной психологии феномен доверия качестве предмета самостоятельного социально-психологического исследования не рассматривался до появления трудов Т.П. Скрипкиной. Психологические проблемы доверия частично разрабатывались нашими авторами в рамках изучения вопросов социальной психологии внушения (В.М. Бехтерев, А.С. Новоселова, К.К. Платонов и др.), авторитета (М.Ю. Кондратьев, Э.М. Ткачев, Ю.П. Степкин), «значимых других» (В.Н. Князев, А.А. Кроник, Е.А. Хорошилова, Н.Б. Шкопоров), межличностных (и преимущественно внутригрупповых) отношений, дружбы, совместной деятельности (Л.Я. Гозман, И.С. Кон, Е.А. Хорошилова и др.), а также, значительно реже, в контексте межгруппового взаимодействия и отношения к властям.

Т.П. Скрипкина, на основании глубокого теоретического анализа проблемы, объясняет доверие как социально-психологическое явление, как социальную установку, формирующуюся благодаря направленности человека одновременно на мир и на самого себя.

Т.П. Скрипкина предлагает понимать доверие «как свойство человека наделять явления и объекты окружающего мира, других людей, предполагаемые действия свои и других людей свойствами ситуативной значимости и безопасности (надежности)» [Скрипкина Т.П., 1997].

Готовность человека проявлять доверие еще до акта общения основана на прошлом опыте общения с конкретным человеком, зависит от социальных ролей, социального статуса коммуникаторов по отношению друг к другу. Возникая в субъективном, внутриличностном пространстве, доверие проявляет себя в социальном пространстве: в межличностном взаимодействии оно как бы «выходит» за пределы внутреннего мира

личности в сам акт взаимодействия, т.е., существуя в человеке, доверие проявляется между индивидом и объектом взаимодействия. Доверительные отношения автор объясняет как динамическую характеристику, определяющую качественную сторону взаимодействия, как «внутреннее состояние готовности к проявлению доверия» [144, с. 197].

Поскольку в любом акте взаимодействия доверие проявляется как условие взаимодействия, то количество или мера доверия определяет его качественную сторону. Чем выше уровень межличностного доверия, тем сильнее выражены связи в отношениях людей. К основным формально-динамическим характеристикам доверия как социально-психологического феномена относятся мера, избирательность и парциальность. (Скрипкина Т.П., 2017).

При описании доверия как вида установки (отношения), Т.П. Скрипкина выделяет три компонента:

1. Когнитивный – основан на представлениях и знании о мире, себе, своих возможностях, о людях, отношениях между ними, о нормах общения и т.п.

2. Эмоционально-оценочный – основан на предположении о безопасности партнера по общению. На данный компонент доверия оказывают влияние:

- предположение о степени безопасности объекта, с которым индивид готов вступить во взаимодействие, а также оценка значимости ситуации взаимодействия;

- оценка собственных возможностей в конкретной ситуации и ожидаемые последствия взаимодействия для личности.

3. Поведенческий – отражающий формально-динамические стороны доверия: меру, избирательность, парциальность. В результате ситуаций взаимодействия человек приобретает новый опыт, под влиянием которого могут изменяться его установки.

П.Н Шихирев связывает потребность в доверии с уязвимостью

доверяющего, который, не имея возможности предугадать поступки партнера по взаимодействию, вынужден довериться и полагать, что он его не обманет и не подведет [173]. Побудителями доверия являются также ситуации неопределенности, надежда на их позитивное разрешение, оптимизм. П.Н. Шихирев полагает, что в ближайшем будущем возрастет значимость моральной стороны отношений людей, важными станут такие явления в социальном взаимодействии людей (групп) как «доверие, порядочность, лояльность» [95, с. 78].

И.В. Антоненко, проведя всесторонний анализ доверия как социально-психологического явления, определяет доверие (недоверие) как одну из созидательных и связующих явлений в социуме, как «психическое образование субъекта, выражающее его отношение к объекту в прямой зависимости от обладания этим объектом качествами общей социальной и личной значимости или позитивности или негативности» [5, с. 175].

И.В. Антоненко объясняет доверие-недоверие в широком значении слова как «отношение субъекта к объекту в прямой зависимости от обладания этим объектом качествами общей социальной или личной позитивности или негативности» [6, с. 179]. Доверие в узком значении слова объясняется ею как «встречное эквивалентное положительное отношение субъекта к объекту, обладающему качеством направленной к субъекту позитивности», т.е. согласно данному определению, доверие (в узком значении слова) является отношением, основанным «на направленном от объекта к субъекту позитивном отношении»; «в силу этого является встречным отношением». Существенная характеристика доверия состоит в том, что оно является эквивалентным позитивным отношением, соответствующим объектному отношению. Если отношение является неэквивалентным и (или) негативным, то оно не будет являться доверием [6, с. 197].

Она выделяет социальные сферы доверия, такие как политика, экономика, религия, медицина, семья, образование, спорт, СМИ, социальная работа, криминальный мир, искусство [6, с. 219].

И.В. Антоненко выделяет в структуре доверия три основных компонента, которые относятся к субъекту доверия, к объекту доверия и к взаимодействию между ними. Автор подробно описывает виды, функции доверия (которые подробно нами рассмотрены в следующем параграфе), предлагает формулу факторов возникновения доверия:

$$\text{Доверие} = F(\text{СФ; ОФ; ФСр; ФСит}),$$

где F – функции доверия, СФ – субъектные факторы доверия, ОФ – объектные факторы доверия, ФСр – средовые факторы, ФСит – ситуативные факторы.

Особенности доверия, согласно И.В. Антоненко, могут быть изучены через каждую из групп факторов, которые характеризуют условия доверия, условия недоверия или нейтральные условия.

Функциональный орган доверия И.В. Антоненко рассматривает как социально-психологический механизм доверия, который «представляет собой систему психических процессов (когнитивных, эмоциональных, волевых), реализующих функцию доверия. Он является психическим механизмом доверия, тем психическим инструментом, который измеряет необходимый уровень доверия и выделяет его во внутреннюю среду личности» [Антоненко И.В., 2006]. И.В. Антоненко характеризует доверие как метаотношение, которое формируется под влиянием целого ряда взаимодействий. Функциональный орган доверия находится в непроявленном, латентном состоянии. При возникновении ситуации, требующей доверия, в психике появляется конкретное переживание доверия. Разовое взаимодействие определяется не общим уровнем доверия личности, а результатом конкретного взаимодействия.

И.В. Антоненко говорит о роли доверия в отношениях между людьми: чем более значимо доверие для индивида, тем меньше социальная дистанция между ним и партнером по взаимодействию. По данным, проведенных автором исследований доверия и социальной дистанции в отношениях, самая минимальная социальная дистанция (100%) свойственна близким

отношениям, соответственно, значимость доверия в них максимальна. В деловых контактах, когда от качества отношений зависит некий общий результат, обнаруживается высокая значимость доверия – 75%. В организациях, характеризующихся формальными контактами, уровень доверия снижается и составляет 56%. Доверие сотрудников организации к своим руководителям приближается к 49%. Социальное доверие (т.е. доверие между индивидом и обществом), где социальная дистанция максимальная, уровень доверия заметно ниже – около 40% [6, с.275].

Большое внимание проблеме доверия уделяет А.Б. Купрейченко. В своей концепции она рассматривает доверие как эмоционально-позитивное отношение, основанное на интересе и уважении к партнеру по общению, на позитивных эмоциональных оценках партнера по общению, на понимании потребностей, которые могут быть реализованы в результате общения с ним. Такое эмоционально-позитивное отношение включает расслабленность, установку на доверие к партнеру по взаимодействию, способность успешно взаимодействовать с ним. Высокое доверие, по А.Б. Купрейченко, означает ожидание некоторого значительного блага. Высокое недоверие проявляется в форме страха многое потерять. Недоверие отражает негативные эмоциональные оценки партнера по общению, чувства, возможных опасных последствий взаимодействия, понимание рисков, напряженность и настороженность, готовность прекратить общение, проявлять агрессивные действия [83].

1.2.1. Виды доверия

В психологии существует множество классификаций доверия.

Э. Гидденс, В.П. Зинченко, Э. Эриксон говорят о базисном доверии, формирующемся у нормально развивающегося ребенка в раннем детстве как фундаментальную психологическую предпосылку для всей последующей жизни индивида. Базисное доверие определяет весь спектр отношений человека к социуму.

К. Роджерс выделял особый вид доверия – *организмическое* доверие, что означает доверие и собственным переживаниям и чувствам, принятие их. Тогда внутреннее ощущение правильности собственных поступков используется индивидом для организации своего поведения. На эмоциональном уровне доверие к себе переживается как самопринятие, которое, создает у человека ощущение защищенности, раскрепощает его, позволяет свободно выражать свои мысли и чувства, быть уверенным в понимании, поддержке, прощении.

Г. Джонс и Дж. Джордж (1998) выделяют доверие *условное* и *безусловное*. Условное доверие, существуя до тех пор, пока выполняются определенные условия, влечет за собой поведение, не требующее значительных личностных усилий или самопожертвования. Однако, встречаются ситуации, требующие на протяжении длительного времени значительных самоограничений при отсутствии гарантированного материального вознаграждения. В таких ситуациях условного доверия может быть недостаточно, и основным становится безусловное доверие, которое характеризует отношения, при которых доверие каждого партнера гарантировано, основано на общих ценностях, сопровождается позитивными чувствами и является наградой.

Б. Бункер и П. Левицки (1996), изучавшие развитие доверия в деловых отношениях, говорят о трех основных типах доверия:

1) о доверии, основанном на расчете, возникающим при формировании деловых отношений;

2) о доверии, основанном на знании, появляющимся при частых контактах, в результате которых формируются знания о привычках и особенностях друг друга, характере, предпочтениях;

3) о доверии, основанном на тождестве, характеризующим восприятие людьми друг друга как в чем-то похожих, вследствие чего появляется уверенность и идентификация партнеров по взаимодействию друг с другом.

Л. А. Журавлева (2004) по основным сферам деятельности человека

выделяет еще несколько видов доверия: *нравственное, политическое, управленческое, правовое, психологическое, организационное, экономическое* [51].

И. В. Антоненко (2006) определяет виды доверия по объекту и субъекту доверия: общее (генерализованное) и частное доверие, а также предметное и межличностное, абстрактное и социальное, личностное.

В.О. Рукавишников различает *генерализованное* (обобщенное) и моралистическое доверие. Генерализованное (обобщенное) доверие он понимает как доверительное отношение к людям, о которых человек не имеет никакой априорной информации [130; 116, с.71]. Доверие к другим основывается на морально-этическом ожидании, что другие люди также придерживаются морально-этических норм. Вера в людей не основывается на личном опыте общения человека с другими, ее прививают родители своим детям с первых лет жизни. *Моралистическое* доверие – это наличие толерантности, отсутствие этноцентризма, как веру в незнакомцев, представителей иных расовых и этнических групп. Генерализованное доверие основывается на вере в добрую природу человека, моралистическое доверие – на моральных принципах и убеждениях в уважении и доверии к мнениям, чувствам, правам других людей.

Рациональное (взвешенное) доверие основано на осознанных ожиданиях человека, на способности обдумывать свои действия и отношения с людьми, последствия и риски доверительных отношений.

А.Б. Купрейченко описывает виды доверия/недоверия по социально-психологическим функциям и механизмам формирования: *общественное доверие; традиционное, клановое доверие/недоверие* (доверие к своим и недоверие к чужакам); *гуманистическое (альтруистическое) доверие; авансированное доверие; деловое доверие; организационное доверие; псевдодоверие/псевдонедоверие.*

Например, при клановом виде доверия социально близкие люди изначально рассматриваются как заслуживающие доверия, им прощаются

нарушения доверительных отношений, промахи и ошибки, а к незнакомцам или социально далеким людям – появляется подозрительность, отношение как к людям недостойным доверия. Клановое доверие выполняет функцию защиты и воспроизводства социально-психологического пространства [83; 84].

А. Ю. Алексеева (2007) выделяет четыре вида доверия: безусловное персонифицированное, условное персонифицированное, безусловное личностное и условное личностное доверие. [2].

Т.П. Скрипкина отмечает, что исследователями доверие рассматривается в трех направлениях: 1) *доверие к миру* – рассматривается как базовая установка личности, 2) *доверие к другим* – исследование социально-психологических проблем доверия; 3) *доверие к себе* – выступает предметом психотерапевтических и психокоррекционных программ [144].

Межличностное и институциональное доверие (доверие к органам власти, государственным институтам) описывают Л.Т. Хосмер (1995), Р. Мейер, Г. Девис, Ф.Д. Шурмен (1995); С.Б. Ситкин (1996).

Ф. Теннис и Г. Зиммель описывают обобщенное доверие как мировоззренческую установку, способность индивида относиться к окружающим как заслуживающим доверие [57].

Ф. Фукуяма рассматривает *обобщенное* доверие в качестве одного из основополагающих факторов, отражающих экономический рост общества. Зачастую показатели обобщенного, т.е. социального доверия трактуются как индикаторы «здоровья общества» [198].

Э. Усланер описывает доверие через систему общепринятых моральных ценностей и установок, на основе которых создаются условия для формирования социального доверия. Он разделяет *обобщенное* (моралистическое) и специфичное (*particularized*), *стратегическое* доверие. [212].

Обобщенное доверие характеризует установку личности проявлять доверие незнакомым людям. Оно не ориентировано конкретного индивида,

оно скорее отражает представления о том, «как должны поступать люди». Э. Усланер полагает, что моралистическое доверие в большей степени связано с оптимистическим взглядом на мир. *Специализированное* доверие отражает отношения с теми людьми, с которыми у индивида имеется сходство (территориальное, социальное и др.). Этот вид доверия воспроизводится при наличии предыдущего опыта взаимодействия с индивидом и информации о нем и ожидания того, как он будет действовать [2, с. 11-12]. В результате проведенных исследований Э. Усланер, обнаружил, что в США в начале XXI века вследствие роста неравенства между людьми уровень генерализованного доверия постепенно снижается. Он делает вывод: «чем выше неравенство, тем ниже доверие». (212, р. 115)

В отличие от обобщенного доверия межличностное доверие связано с субъектами общения и ситуациями взаимодействия.

А. Ю. Алексеева [2] выделяет основные отличия обобщенного доверия от межличностного:

1- обобщенное доверие как феномен макроуровня зачастую рассматривается в кросскультурных исследованиях доверия в обществе, межличностное доверие формируется на микроуровне.

2- обобщенное доверие не связано предметом и объектом доверия, с ситуациями взаимодействия, однако, перечисленные элементы являются неотъемлемыми при формировании межличностного доверия.

3- объектом обобщенного доверия является «обобщенный посторонний человек», т.е. «незнакомец», объект межличностного доверия – конкретный индивид (как личность или как исполнитель социальной роли).

4- обобщенное доверие формируется под влиянием основного опыта доверия индивида, усвоенного в детские годы, межличностное доверие – более гибкий и «хрупкий» феномен, в большей степени зависит от опыта оказания доверия и ситуативных факторов [2, с. 12].

Т. Ямагиши с коллегами описывают обобщенное доверие и другие формы «информационного» доверия. По их мнению, обобщенное доверие

основывается на ожидании надежности других людей (на доверии к людям вообще) и доверии, основанном на информации об определенном человеке. Обобщенное доверие связано со стереотипами, установками относительно незнакомых индивидов, в то время как межличностное доверие проявляется в общении «лицом к лицу» [215].

1.2.2. Социально-психологические функции доверия

Многие авторы, изучающие доверие как социально-психологический феномен формулируют и группируют функции доверия по-разному.

Проблематику социально-психологического исследования функций доверия затрагивали при изучении внушения еще В. Бехтерев, Л. Гримак, В. Кравков, Г. Лозанов, К. Платонов и др.

В.С. Сафонов (1981) выделяет одну из основных функций доверия регуляцию межличностных отношений, обмен значимыми мыслями и чувствами на основе веры и доверия к партнеру. В качестве ключевых функций доверия он выделяет:

- 1) функцию психологической разгрузки;
- 2) функцию обратной связи в процессе самопознания;
- 3) функцию психологической сближения и углубления взаимоотношений [131].

Е. Хорошилова (1984) главной социально-психологической функцией доверия считает коммуникативность. По мнению автора, коммуникации людей невозможны без взаимного доверия, поскольку «именно доверительное общение является основой всех возможных путей сближения человека с человеком» [83].

Ю.В. Веселов отмечает, что межличностное доверие активизирует коммуникации и взаимодействия людей, снижает уровень напряженности в отношениях [30].

Социально-психологические функции доверия, выделенные Б.Ф. Ломовым (1984 г.), имеют отношение к процессу межличностного доверительного общения и сводятся к информационной функции.

В.Н. Куницына (1991 г.) пришла к выводу, что социально-психологическая функция доверия заключается в развитии доверчивости, а функция доверчивости - это социальное научение [81].

Выделяя в качестве главной функции доверия адаптационную, Т.П. Скрипкина полагает, что функции, которые выполняет доверие, относятся не только к процессу взаимодействия людей друг с другом, но и человека с миром в целом и его отдельными частями: «...человек не может жить без доверия, без него он утрачивает связь с миром. Доверие выступает условием развития, изменения самого человека, именно оно позволяет ему рисковать и испытывать себя и свои возможности» [144, с. 235]. Автор объединяет в единое целое доверие к миру и доверие к себе, говорит о необходимости их гармоничного соответствия, доказывает, что преимущественно доверие к себе является показателем слабой адаптивности [Скрипкина, 1997].

Т.П. Скрипкиной сформулированы следующие основные социально-психологические функции доверия, выполняющие важную роль в жизнедеятельности человека:

- 1) доверие как условие целостного взаимодействия человека с миром;
- 2) доверие как функция связи человека с миром в единую систему;
- 3) доверие как интеграция прошлого, настоящего и будущего в целостный акт жизнедеятельности;
- 4) доверие как эффект целостности бытия человека;
- 5) доверие как развитие целостности личности;
- 6) доверие как мера соответствия поведения человека его целям и решениям [Скрипкина Т.П., 1997].

И.В. Антоненко отмечает, что социально-психологические функции доверия определяются их ролью в социальном взаимодействии [6]. Из социально-психологических функций доверия она выделяет:

- 1) основную, обеспечивающую совместную деятельность;
- 2) интегрирующую, обеспечивающую объединение, социальное единство, общность индивидов;
- 3) коммуникативную, характеризующую взаимодействия индивидов и социальных групп, обусловленные достигнутым уровнем доверия;
- 4) интегративную, обеспечивающую взаимодействие индивидов и социальных групп, частично представленную как функция совместной деятельности;
- 5) перцептивную, которая обусловлена тем, что определенный уровень доверия формирует соответствующую установку индивидов на восприятие ситуаций взаимодействия: при доверии все видится в позитивном ключе, при недоверии – в негативном;
- 6) редуцирующую, сводящую сложную систему отношений к величине актуального доверия;
- 7) управленческую, проявляющуюся в отношении к доверию как управленческому ресурсу;
- 8) предсказательную, заключающуюся в возможности прогнозирования динамики развития взаимодействия индивидов в зависимости от существующего уровня доверия;
- 9) ориентирующую, являющуюся основой для развития других отношений;
- 10) эффективизирующую, т.е. формирующую более эффективные отношения. Доверие обеспечивает как возможность деятельности, так и ее эффективность: чем больше доверия, тем эффективней взаимодействие;
- 11) стабилизирующую, являющуюся основой стабильности отношений: если достигнуто доверие, то отношения более стабильны, если нет доверия, то отношения ненадежны, их может ухудшить любой негативный случай;

12) психологическую (психотерапевтическую), снижающую уровень стресса и напряженности в отношениях. Если в отношениях есть доверие, то участники взаимодействия чувствуют себя комфортно, спокойно;

13) личную, проявляющуюся в отношении доверия себе. Доверяющие себе и другим более открыты, успешны, счастливы, интегрированы в общность. Не доверяющие себе – закрыты, неуспешны, противоречивы (данная функция была выделена Т.П. Скрипкиной);

14) обобщающую, являющуюся содержательным аспектом доверия, т.е. сохраняющую отношения, раскрывающую своеобразие доверия, его оттенков, и модальностей;

15) фоновости – заключается в том, что какое бы поведение не проявлял индивид, доверие к нему сохраняется как общий фон отношений [6, с. 310-313; 118, с. 153-154].

А.Б. Купрейченко и С.П. Табхарова большое внимание уделяют роли доверия и недоверия в выполнении множества значимых для регуляции жизнедеятельности общества, социальных групп и отдельных людей позитивных и негативных (деструктивных) функций [85; 86]. К основным социально-психологическим функциям доверия и недоверия они относят:

- познание и самопознание;
- взаимодействие с миром, защита от неблагоприятного влияния;
- условие самоорганизации общества (сохранение моральных основ общества, социальных норм, основанных на сотрудничестве, взаимопомощи, взаимной поддержке, участии, согласии);
- формирование и воспроизводство социальных отношений и социальной структуры;
- самоопределение субъекта (проявление позиции субъекта по отношению к различным социальным категориям и объектам окружающего мира, выражение его самоотношения, стремления преобразовывать себя, других людей, окружающий мир, а также формирование, защита, воспроизводство социально-психологического пространства и Я-концепции

личности и др.);

- оптимизацию социального взаимодействия;
 - условие эмоционального комфорта (принятие, понимание субъекта другими людьми);
 - психологическое облегчение (как результат самораскрытия);
 - снижение уровня напряжения и стресса в отношениях, которые возникают вследствие проявления агрессивности в ситуациях недоверия.
- [85;86].

Наряду с основными функциями А.Б. Купрейченко и С.П. Табхарова выделяют инструментальные (обслуживающие) функции доверия и недоверия, к которым относят:

- активизацию коммуникации и взаимодействия;
 - редукцию сложных отношений в разной степени доверия / недоверия (снижение когнитивной сложности в состоянии неопределенности, выбора норм поведения);
 - групповую идентификацию и дифференциацию;
 - перцептивную функцию;
 - предсказательную (прогностическую);
 - стабилизирующую;
 - компенсаторную (в ситуациях напряжения);
 - комплиментарную (по отношению к формальным нормам и правилам)
- [86].

А.Б. Купрейченко связывает многообразие видов доверия и недоверия с их социально-психологическими функциями (таблица 1).

Таблица 1

Социально-психологические функции и виды доверия (А.Б. Купрейченко)

Виды доверия	Социально-психологические функции
Базовое общечеловеческое (генерализованное, общественное) доверие	Основа совместной жизнедеятельности людей, поддержание моральных и социальных норм, обеспечение самоорганизации разных общностей, включая общество и т. д.
Базовое (генерализованное) недоверие	Самосохранение, обособление, автономное развитие и существование и т. д.
Собственно доверие	Формирование устойчивых позитивных отношений и обеспечение эффективного взаимодействия
Собственно недоверие	Дистанцирование, защита от нежелательных последствий взаимодействия
Интуитивное доверие/недоверие	Облегчение принятия решения в ситуации дефицита информации и времени
Доверие неизвестным объектам	Познание мира, социальный обмен, самопознание, поиск новых и острых ощущений
Традиционное, клановое доверие/недоверие (доверие «своим» и недоверие «чужим»)	Сохранение и воспроизводство структуры и социально-психологического пространства своей группы, демонстрация чужаку ее границ, а также пределов дозволенного и недозволенного, создание благоприятных условий жизнедеятельности для «своих», укрепление и выражение позитивной групповой идентичности, выход агрессивности и др.
Недоверие наиболее близким, надежным людям	Самосохранение, эго-защита
Гуманистическое (альтруистическое) доверие	Поддержка, демонстрация уважения, поддержание собственной позитивной идентичности (доброты, благородного человека)
Авансированное доверие	Создание благоприятных условий деятельности для выполнения партнером его функций
Ролевое доверие (социальным ролям, сетям, системе)	Обеспечение деперсонифицированного взаимодействия в соответствии с социальными ролями, воспроизводство социальной структуры
Организационное доверие	Упорядочивание, регламентация, оптимизация и деперсонификация взаимодействия
Деловое доверие	Обеспечение эффективного взаимодействия с малоизвестным или потенциально ненадежным партнером
Псевдодоверие	Введение в заблуждение с целью сокрытия своих намерений и «раскрытия» партнера, стимулирования доверия с его стороны
Псевдонедоверие	Повышение ответственности и надежности партнера при отсутствии контроля

М. Е. Балакшин (2011) обобщил разнообразные функции доверия, выделенные различными авторами, и сгруппировал их по трем категориям – личностные функции, организационные функции, общественные функции [11] (таблица 2).

Социально-психологические функции доверия (М.Е. Балакшин)

<i>Социально-психологические функции доверия</i>		
личностные функции	организационные функции	общественные функции
экзистенциальная когнитивная (познавательная) гармонизации социализации мотивации оценочная социальной безопасности социальной релаксации референтности аутентичности коммуникативная селективная ассертивности	интеграции социальной адаптации координации эмоциональной идентификации социально-психологическая групповой мотивации ресурсная социальной эффективности	конститутивная регулирующая конструктивная толерантности транслирующая легитимизации компаративная системно-технологическая

В отечественной психологии межличностное доверие и его функции изучали также В.С. Агеев, Н.Н. Обозов, А.У. Хараш. Выделяя формирующую функцию доверия, они отводят доверию значительную роль в формировании межличностных отношений [108].

Проблемы субъектности и субъективности в психике и поведении человека, их влияние на функции доверия исследовали Е. Абульханова-Славская, Е. Артемьева, Б. Братусь, Ф. Василюк, В. Вилюнас, В. Зинченко, В. Мухина, В. Петренко, А. Шмелев и др. [16; 21; 54].

В.П. Зинченко среди множества функций доверия важное место отводит функции саморазвития. О том, что доверие выполняет роль самовоспитания и тесно связано с доверием к себе говорит Ф. Василюк.

В зарубежных психологических исследованиях проблематика социально-психологических функций доверия также занимает значительное место.

В рамках «транзактного анализа» коммуникативную функцию доверия исследовали Д. Барло, А. Барнланд, Д. Саут и др. [208].

Представители экзистенциально-гуманистического направления изучали функцию самораскрытия (С. Джуард, А. Маслоу, К. Роджерс) [205].

Э. Гидденс отмечал, что доверие по своим функциям может иметь персонифицированный характер, когда воспроизводство отношений зависит от выполнения личных обязательств и абстрактный характер, которым является доверие, оказываемое ценностям, нормам и институтам. По Э. Гидденсу, доверие абстрактным системам носит также символический и институциональный (экспертный) характер. [199].

Социально-психологические функции доверия исследовали Ж. Маклайн, М. Тош (1967 г.), Д. Смит (1972), К. Гиффин, Б. Р. Паттон (1974), М. Вудкок, Д. Фрэнсис (1991), П. Гиер (1992).

Наибольшее количество работ по изучению функций доверия представлено в теориях обмена (А. Голднер, К. Джифин, А. Тейлор, М. Уорс, Г. Хан, Г. Хоманс). Авторы выделяли главную функцию доверия – функцию обмена информацией [31, с. 77-83].

Проведенное теоретическое исследование позволяет утверждать, что доверие, являясь социально-психологическим феноменом, выполняет большой спектр фундаментальных функций в жизнедеятельности человека. Позитивная роль доверия состоит в интеграции и гармонизации отношений человека, в регуляции межличностных, внутригрупповых и межгрупповых отношений.

1.3. Исследование личностных детерминант доверия

Определению личностных детерминант доверия посвящено множество работ зарубежных и отечественных исследователей. (Kramter, Rotter, П.А. Бычков, А.Б. Купрейченко, Т.П. Скрипкина др.).

Так, Ямагиши [215], полагал, что, поскольку у людей в разной степени проявляется склонность доверять друг другу в похожих ситуациях взаимодействия, то их можно дифференцировать по уровням проявления доверия на «низко доверяющих» и «высоко доверяющих».

Проведенные Г.С. Ромашкиным исследования показали, что доверие имеет высококорреляционную структуру личностных черт. Доверчивым

людям свойственна установка доверять социальным институтам и другим людям. [129].

И.В. Антоненко (2004) считает, что если у индивида проявляется высокий уровень доверия, то можно говорить о доверчивости как черте личности. И. Бернгейм (1916) полагает, что в таком случае следует говорить не только о доверчивости, а о ее разновидности – крайнем проявлении доверчивости – легковерии, которое является недостатком человека [6; 7].

Дж. Роттер (1971) доверчивость личности связывал с индивидуальной выраженностью интернального и экстернального локуса контроля. Он считал, что опыт доверительных отношений, основывающийся на стабильной психологической характеристике – индивидуальной установке к доверию, влияет на степень готовности индивида оказывать доверие.

В публикациях многих психологов уделяется большое внимание ценностным ориентациям личности, оказывающим значительное влияние на формирование отношения к другому человеку. Г.М. Андреева пишет о системе ценностей индивидов, которые могут иметь разный уровень выраженности: глобальные (добро, красота, свобода и пр.) или приближенные к обыденной жизни (благополучие, дети, хорошая семья и пр.). При их стабильности новая информация отбирается таким образом, чтобы подтвердить структуру ценностно нагруженных категорий [5].

Проведенные П.А. Бычковым (2010) исследования показали, что у доверчивых людей преобладают такие ценности как духовная жизнь, следование традициям, уважение их, ведущими личностными чертами являются скромность, открытость, общительность, добросердечность, развитые самоконтроль и самодисциплина, склонность к точности выполнения социальных требований. [29].

Исследования, проведенные А.Б. Купрейченко, подтверждают наибольшее количество взаимосвязей доверия личности с такими ее ценностями как активная деятельная жизнь, широта взглядов, интересная работа, красота природы и искусства, познание, рационализм, общественное

признание, продуктивная жизнь, эффективность в делах, счастье других, любовь, счастливая семейная жизнь, твердая воля, независимость, исполнительность, воспитанность, уверенность в себе, терпимость, чуткость. [82; 83].

Психологическими исследованиями выявлены значимые корреляции высокого уровня доверчивости с ведущими личностными чертами – внушаемостью, наивностью, инфантильностью, склонностью к догматизму, конформностью. Так, обнаружено, что наивные люди склонны не столько анализировать ситуацию, сколько в нее верить. По данным Ф. Зимбардо (1977) застенчивые люди, обладающие низкой самооценкой, легче поддаются внушению [55]. Причину этого явления он видит в том, что такие люди недостаточно уважают свои установки и мнения, и как следствие этого, обладают слабой способностью защищать собственные убеждения.

Н.Н. Обозов отмечает, что внушаемость человека зависит как от ситуативных состояний, так и от стабильных свойств человека (например, высокого уровня нейротизма, слабости нервной системы). Внушаемость человека тесно взаимосвязана с некритичностью мышления, неустойчивыми убеждениями, а также с такими личностными свойствами как заниженная самооценка, чувство неполноценности, застенчивость, робость, эмоциональность, доверчивость, склонность к мечтательности, фантазированию [108].

По мнению многих исследователей, доверие и конформность, являясь независимыми свойствами личности, нередко имеют область совпадения и пересечения. И.В. Антоненко, предпринявшая теоретический анализ доверия и конформности личности, объясняет, что функция доверия реализуется в специфической ситуации взаимодействия, требующей проявления доверия к некоторому условию среды [6, с. 360-362]. Автор пишет, что из реального доверия группе может следовать как внутренняя конформность (доверяю группе, поэтому принимаю ее нормы, ценности, решения), так и самостоятельность и независимость (доверяю группе настолько, что не

опасаюсь иметь собственные убеждения и выражать их открыто, уверен в понимании). Конформность может быть доверяющей (основанной на доверии) и безличной к доверию (основанной на других причинах). И.В. Антоненко заключает: «Доверие может быть конформным (обусловленным конформностью) и неконформным (определяемым другими факторами)» [б. с.366]

Результаты исследований, проведенные Л. Левенфельдом и В.А. Петриком (1977) показали, что уровень внушаемости у женщин выше, чем у мужчин. А. Сопиков (1958), Т.С. Валецкая (2005) в своих работах подтверждают наличие высокого уровня конформности у женщин по сравнению с мужчинами. Р. Нурми (1970) полагает, что конформным людям свойственны слабая нервная система и ригидность.

Канадские социологи Н. Картер, М. Уэберу обнаружили связь установки личности на доверие к людям с наличием у нее высокого уровня интеллекта.

По данным проведенного В.Н. Куницыной (1991) исследования, был составлен психологический портрет личности, склонной доверять людям. Доверяющий другим людям человек немногословен, самодостаточен, независим в суждениях, владеет различными средствами влияния на людей, склонен к проявлению эмпатии в общении, не испытывает чувства одиночества, у него неплохо развит партнерский стиль взаимодействия, властность, авторитарность, агрессивность, отчужденность в общении отсутствуют. Помимо перечисленных свойств такие люди обладают высоким социальным интеллектом, склонны к лидерству. По данным опросника Р. Кеттелла, ведущими личностными чертами являются эмоциональная стабильность, практичность, реалистичность, сниженный уровень тревожности, либеральный стиль мышления. Перечисленные особенности психотипа позволяют говорить о признаках «истинного доверия, а не доверия от отчаяния и страха» [81. с. 281].

Психологический портрет человека с низким уровнем доверия

характеризуется такими ведущими чертами как высокий уровень подозрительности, авторитарности, агрессивности, скованности, застенчивости, замкнутости. Такие люди зачастую имеют трудности в социальной адаптации, невротизированы, неуступчивы, имеют невысокий уровень социального интеллекта и коммуникативных умений. В.Н. Куницына обнаружила также, что авторитарность и способность проявлять высокий уровень доверия являются взаимоисключающими свойствами личности.

Т.П. Скрипкина описывает личностные свойства человека, с выраженной склонностью к проявлению доверия, среди которых называет независимость, уверенность в себе, ориентацию на достижения, способность к самопринятию, высокий уровень самоуважением, развитую способность извлекать пользу из прошлого опыта, умение управлять собой, веру в себя. Такому человеку не свойственны переживания внутриличностных конфликтов, рефлексивное самокопание, самоанализ. Однако чрезмерная выраженность перечисленных личностных свойств может привести к деформации поведения и личностного развития, к лживости, подозрительности, поскольку человек, ориентированный на реализацию собственных амбиций и личных достижений, готов использовать для этого других людей [148, с. 203].

К личностным свойствам слабо доверяющего себе человека Т.П. Скрипкина относит низкую самооценку, слабо развитую ответственность, неспособность к самостоятельному принятию решений, зависимость, склонность к обращению за поддержкой к другим людям, потребность в постоянном самораскрытии перед другими людьми.

Описанные характеристики относятся к крайним личностным типам, склонным проявлять доверие на себя и социальный мир. Одним из основных качеств личности, способствующим гармоничному проявлению доверия, Т.П. Скрипкина выделяет меру доверия, которая позволяет индивиду быть аутентичным, самостоятельным в постановке целей, жизненных планов, принятии решений, в способности нести личную ответственность за свои

действия, в отношении к другим как к ценности, равной себе в умении взаимодействовать с другими людьми, понимая в чем и кому можно довериться [Скрипкина Т.П., 1997].

А.Б. Купрейченко установлено, что личностные свойства работников предприятия являются важными детерминантами доверия и недоверия в организации, психологического климата и корпоративной культуры. Качества личности работников предприятия, специфика особенностей доверия/недоверия оказывают влияние не только на оценки организационных психологических феноменов, но и на сам процесс их формирования. Так, тип «сильно дифференцирующий людей, максималист» обладает чрезмерной требовательностью к социальному окружению. Если «максималисты» становятся лидерами группы, то они скорее создадут некомфортный психологический климат, особенно для сотрудников, работающих в организации сравнительно недавно. Если же у «максималиста» не сформируются эмоционально теплые отношения с коллегами, то он будет склонен воспринимать психологическую атмосферу в организации крайне негативно.

А.Б. Купрейченко выделяет три компонента представлений личности о доверии, существенно влияющие на установление доверительных отношений:

1. Предсказуемость (знание) – представление индивида о знании партнера по общению, способность индивида предсказывать поведение партнера в ситуациях неопределенности.

2. Надежность – представление индивида о способности партнера по общению поддержать в трудных ситуации, оказать помощь.

3. Единство (т.е. тождественность) – представление индивида о наличии у него с партнером по общению общих принципов, жизненных приоритетов. [83, с. 225].

Таким образом, в современной отечественной и зарубежной литературе отражены результаты исследований, раскрывающих особенности

индивидуально-психологических свойств людей, склонных к установлению прочных доверительных взаимоотношений, а также тех, чьи позиции индивидуализированы и в большей степени направлены на себя.

1.4. Исследование групповых детерминант доверия

Поскольку доверие как социально-психологический феномен предполагает взаимную позитивную установку коммуникаторов в ситуации взаимодействия, в данном параграфе мы рассматриваем имеющиеся исследования особенностей ситуаций взаимодействия, которые зависят от непосредственного социального окружения, свойств личности партнера по взаимодействию (объекта доверия), а также от социально-психологических характеристик группы, в которой осуществляется взаимодействие, особенностей профессиональной деятельности.

По данным Ф. Зимбардо и М. Ляйпе, «основными качествами, на которых основывается наше доверие к любому коммуникатору, являются его честность и правдивость, а также наличие знаний и опыта» [55, с. 296].

По мнению П. Н. Шихирева (1998), человек, которому другие готовы доверять, должен обладать такими качествами, как открытость, порядочность, лояльность, компетентность, последовательность [173, с. 9].

Т.П. Скрипкина утверждает, что доверие возникает при совпадении или сходстве оценок обсуждаемой или передаваемой информации; схожем уровне ее значимости для взаимодействующих субъектов; взаимной их ценности по отношению друг другу. В основе возникновения доверия лежит, прежде всего, ощущение безопасности партнеров по отношению друг к другу. Гарантом доверия так же является отношение к другому, как к самому себе [143; 144, с. 203]. Важнейшими для доверия качествами является доброта и честность [144, с. 211]. Она выделяет качества (от большей их значимости к меньшей), определяющие успех доверительного отношения: взаимность доверительного отношения, совет, помощь (актуальность, значимость возникающих обстоятельств), умение слушать, парциальность,

избирательность, симпатию, уважение (позитивное принятие), взаимную значимость проблемы или обстоятельств, ощущение внутренней связи, сходство взглядов, понимание сочувствие (эмпатия), отсутствие предательства, отсутствие насмешек, чувство облегчения, защищенности, отношение к другому как к самому себе [144, с. 217].

Проведенные А.Б. Купрейченко исследования показали, что в организациях на доверие коллегам и руководителям оказывают значимое влияние такие личностные черты как тревожность, агрессивность, особенности доверия/недоверия личности другим людям. Ею обнаружены статистически достоверные отрицательные корреляционные взаимосвязи тревожности личности и оценок сотрудников их единства с коллегами и руководителями. Получены также данные о том, что доверие/недоверие личности другим людям связано со статусными и профессиональными особенностями ее деятельности. Так, надежность является более значимым критерием доверия/недоверия в группах тесно взаимодействующих работников, а единство – значимый критерий доверия друг другу для менеджеров. [83].

По данным А. Б. Купрейченко и С. П. Табхаровой (2005), доверие субъекта партнеру по взаимодействию может иметь двойственную природу: по одним критериям может проявляться высокий уровень доверия, а по другим – высокий уровень недоверия. По результатам проведенных авторами исследований, в качестве критериев недоверия наиболее значимыми оказались формально-динамические характеристики (внешность оцениваемого человека, его темперамент, поведение, принадлежность к определенной социальной группе и т.д.). Выявленные характеристики оцениваются личностью под влиянием социальных представлений, стереотипов и предрассудков. По мнению авторов, в большей степени критериями доверия выступают ценности субъекта, а также содержательные характеристики межличностных отношений. Доверие в этом случае возникает в результате взаимного оценивания качеств партнеров, в первую

очередь нравственности, надежности, открытости и единства. Основаниями для недоверия выступают безнравственность, ненадежность, зависимость, скрытность, конфликтность и др. [85; 86].

Обобщая результаты проведенных исследований, А. Б. Купрейченко и С. П. Табхарова (2007) выделяют характеристики личности коммуникатора, заслуживающего и незаслуживающего доверие. Значимыми для доверия человеку являются нравственность, надежность, открытость, ум, независимость, бесконфликтность, оптимизм, смелость, активность, образованность, находчивость, вежливость, близость мировоззрения, интересов и жизненных целей. Значимыми для недоверия являются безнравственность, ненадежность, скрытность, глупость, зависимость, конфликтность, агрессивность, болтливость, принадлежность к враждебной социальной группе, конкурентность, невежливость.

По результатам исследования А.Б. Купрейченко выявлены общие и специфические критерии доверия и недоверия в дружеских и деловых отношениях. Общими критериями доверия в деловых и дружеских отношениях являются следующие характеристики партнера по общению: открытость, искренность, надежность, готовность помочь партнеру по взаимодействию, ум, неконфликтность, легкость в общении, вежливость, оптимистичность, «любимый», участливость, предпочитающий стабильность, высокая нравственность, уравновешенность, обаятельность, наличие сходства в жизненных целях, восприятии мира, интересах с партнером по взаимодействию, смелость, активность.

В качестве критериев недоверия в деловых и дружеских отношениях выступают такие характеристики, как «неприятный», «враждебный», «ненадежный», «невежливый», «конкурирующий со мной», «глупый», «агрессивный», «конфликтующий».

Несмотря на то, что данные характеристики являются общими критериями, их показатели отличаются по значимости при оценке деловых и дружеских отношений. Так, например, А.Б. Купрейченко обнаружены

различия в общем критерии недоверия «конфликтующий»: при деловых отношениях данный критерий обладает высокой значимостью (85%), в дружеских отношениях этот же критерий оказывается менее значимым (55%). Критерий недоверия «неприятный» более значим в дружеских отношениях (90%), в деловых отношениях этот критерий обнаруживает меньшую значимость (65%).

Результаты исследований обнаруживают такие равнозначные критерии доверия как «открытость», «искренность», «надежность», «неконфликтность», «оптимизм», «участливость», «помощь мне», «уравновешенность», «легкость в общении» и другие. Таким образом, перечисленные характеристики воспринимаемого человека независимо от сферы отношений одинаково значимы для формирования доверия. Такими же критериями недоверия выступают ненадежность, агрессивность.

В деловых отношениях к специфическим критериям доверия, обладающим высокой значимостью, А.Б. Купрейченко относит «организованность», «уверенность», «образованность», «удачливость», «неагрессивность». Критериями недоверия в деловых отношениях являются «хитрость», «непредсказуемость», «неорганизованность», «зависимость», «необразованность», «неуравновешенность», «неуверенность». [82; 83; 84].

В дружеских отношениях значимыми критериями доверия являются «неагрессивность», «находчивость», «сила», критериями недоверия являются «трудность взаимодействия», «хвастливость», «безнравственность», «принадлежность к враждебной социальной группе».

Таким образом, в деловых отношениях критерии доверия и недоверия являются симметричными: более значимыми для доверия и недоверия в деловых отношениях являются организационные и интеллектуальные характеристики объекта доверия. В дружеских отношениях симметричных критериев доверия и недоверия не наблюдается, важными являются такие характеристики партнера по взаимодействию как неагрессивность, сила, находчивость. Интеллектуальные и организационные характеристики

объекта взаимодействия, весомые для деловых отношений, не оказываются таковыми в дружеских отношениях.

А. Маслоу одним из первых предпринял попытку изучения доверия сотрудников в организации. Он отмечал, что в организации необходимо формировать «атмосферу свободы и доверия». Для этого руководителю организации необходимо проявлять уважение и доверие к сотрудникам, позволять им решать проблемы без его непосредственного участия (93, с. 53; 109, с. 74).

Р. Шо, изучая доверие в организации, пришел к выводу, что организации с высокой степенью доверия демонстрируют наилучшие достижения, легче и быстрее преодолевают стрессовые ситуации. Организации с высокой степенью недоверия не эффективны. [175, с.12].

Всесторонний и глубокий теоретический анализ доверия в организациях осуществил С. Кови. Доверие является основой любых отношений (в личной жизни и в деловой сфере), оно может принести большой успех во всех сферах жизни. С. Кови пишет: «Вдохновляющее доверие – высшая форма человеческой мотивации» [68; 116].

В зависимости от уровня доверия крепнут или разрушаются партнерские отношения, карьера. С. Кови отмечает особенности коммуникаций с высоким и низким уровнями доверия. Отношения с высоким уровнем доверия характеризуются пониманием партнера по взаимодействию, даже если он ошибается. В отношениях с низким уровнем доверия партнер по взаимодействию для того, чтобы поняли его правильно, вынужден говорить взвешенно и точно. С. Кови заключает, что «нет ничего более быстрого, чем скорость доверия» [68, с. 23].

С. Кови проводит достаточно подробное сравнение организаций с высоким и низким уровнями доверия [116, с. 79] (таблица 3).

Таблица 3

Сравнение организаций с высоким и низким уровнями доверия
(по С. Кови)

	Организации с высоким уровнем доверия	Организации с низким уровнем доверия
1	Здоровая рабочая обстановка	Дисфункциональная среда и токсичная организационная культура
2	Хорошие коммуникации	Открытая вражда и саботаж, судебные разбирательства
3	Согласованность структур и подразделений	Воинственно настроенные заинтересованные стороны
4	Эффективное сотрудничество и исполнение	Интенсивный микроменеджмент
5	Позитивные партнерские отношения с сотрудниками и заинтересованными сторонами	Чрезмерная иерархичность
6	Творчество и инновации	Ориентация систем и структур на наказание
7	Увлеченность, доверие, лояльность	Нездоровая рабочая обстановка
8	Единство целей, воодушевление	Неудовлетворенные сотрудники
9	Удивительная энергия, рождаемая отношениями	Отчетливое разделение на группировки
10	Стремление находить и опираться на сильные стороны друг друга	Большие затраты времени на отстаивание позиций и решений
11	Ошибки рассматриваются как возможность извлечь урок и быстро прощаются	Бюрократизм
12	Взаимная терпимость и принятие	Поведение сотрудников по принципу «Моя хата с краю»

Изучая распространение доверия в межличностных отношениях, С. Кови выделяет пять волн доверия (таблица 4):

Таблица 4

Волны доверия (по С. Кови)

	Волны доверия	Основные характеристики
1	Доверие на уровне личности	Основной принцип: быть надежным и достойным доверия. Свойства личности, которые делают человека заслуживающим доверия: 1) цельность личности (честность, открытость, конгруэнтность внутренняя и внешняя, уверенность в себе); 2) намерения (мотивы, планы, поведение); 3) способности (установки, знания и умения, стиль деятельности, компетентность); 4) результаты деятельности (выполнение обязательств, достижение целей).
2	Доверие на уровне отношений с людьми	Основной принцип: Последовательное поведение. С. Кови выделяет взаимодействие, повышающее доверие, и взаимодействие, разрушающее доверие. 13 видов поведения, повышающего доверие к людям: 1) говорить прямо, правду; 2) демонстрировать уважение и внимание к окружающим; 3) создавать прозрачность; 4) исправлять ошибки; 5) демонстрировать лояльность; 6) достигать результатов; 7) совершенствоваться; 8) смотреть правде в глаза; 9) достигать согласия с окружающими; 10) принимать ответственность на себя; 11) уметь слушать; 12) выполнять

		обязательства; 13) распространять доверие, т.е. демонстрировать окружающим готовность доверять, проявлять доверие исходя из риска, ситуации и надежности)..
3	Доверие на уровне организации	Основной принцип: согласованность. Следование этому принципу помогает руководителям создавать доверие в организации, устранять негативные последствия низкого доверия и создавать преимущества доверия для организации. <i>7 социально-психологических последствий низкого доверия в организации:</i> 1) избыточность (ненужное дублирование), из-за которой возникают чрезмерная иерархия, излишние уровни управления, дублирующие структуры; 2) бюрократизм; 3) интриги; 4) выключенность (сотрудники остаются в штате организации, но психологически не считают себя ее частью); 5) текучесть кадров; 6) отток партнеров; 7) обман (нечестность, нарушение правил и т.п.). <i>7 преимуществ высокого доверия в организации:</i> 1) увеличенная ценность организации; 2) ускоренный рост прибыли; 3) инновации и креативность; 4) истинное сотрудничество; 5) устойчивое партнерство; 6) лучшее исполнение задач; 7) особая лояльность к сотрудникам и партнерам.
4	Доверие на уровне рынка	Основной принцип: Репутация организации. Создание имиджа (бренда) организации (компании), который вызывает доверие.
5	Доверие на уровне общества	Основной принцип: Вклад в общественное развитие. Внося вклад в общественное развитие, люди противостоят цинизму, подозрительности, распространению низкого доверия.

Невозможно достичь успеха при отсутствии доверия [68, с. 23] Высокое доверие не спасет плохую стратегию, однако, низкое доверие препятствует развитию хорошей стратегии. У людей, которым не доверяют, снижается мотивация к работе. По мнению С. Кови, низкий уровень доверия в организации создает почву для интриг, тайных планов, межличностных конфликтов, соперничества и других негативных явлений.

С. Кови отмечает, что до конца XX века формулой организационного успеха являлась следующая – «Стратегия организации, реализованная качественным исполнением, приводит к результату». В XXI веке формула организационного успеха изменилась – «Стратегия организации, реализованная качественным исполнением и усиленная доверием, приводит к результату» [116, с. 78].

А.Б. Купрейченко говорит о существовании связей между доверием и типом и силой организационной культуры, психологической атмосферой в организации. Она отмечает, что организационное доверие повышает

эффективность деятельности, формирует у работников уважение к руководителям и готовность к подчинению. Однако, слишком высокий уровень доверия снижает эффективность деятельности организации. На это указывают также работы, посвященные изучению негативного влияния высокого уровня доверия на отношения и эффективность совместной деятельности. (Р. Бис, Р. Левицки, Д. Макаллистер, Т.А. Нестик и др.).

Результаты проведенных исследований показали, что в организациях с высоким уровнем доверия работников руководству, психологическая атмосфера отличается дружескими и теплыми отношениями, сотрудничеством, увлеченностью, потребностью работников в оказании большего доверия со стороны руководства. В организациях с низким уровнем доверия работников к руководству и организации, при положительных оценках работниками коллектива, межличностные отношения рядового персонала характеризуются взаимоподдержкой, высоким уровнем взаимного доверия друг другу.

Наиболее выражены взаимосвязи показателей психологического климата в организации со «знанием» и «приятностью» к коллегам, а также с показателями «приятности» и «единства» с руководителем. [Купрейченко А.Б., 2008].

Сравнение показателей доверия сотрудников различных типов организаций показал, что «единство» – более важный показатель доверия для менеджеров, что может быть объяснено с тем, что менеджеры в высокой степени заинтересованы в тесном взаимодействии с коллегами и подчиненными, поскольку это позволяет им легче выполнять управленческие функции. В группе служащих сильнее выражено доверие на основе «надежности» и «приятности», у них выше показатели удовлетворенности коллективом. Возможные объяснения данного явления заключается в характере деятельности, стилях руководства, уровнях оплаты и условий труда (в группе офисных служащих эти условия значительно лучше), а также в том, что такой тип людей больше подходит для работы,

характеризующимся активным взаимодействием, совместным решением общих задач, но персонализированной ответственностью. У служащих выявляются большая отзывчивость, способность поддержать в трудной ситуации и оказать помощь [83].

Данные, полученные А.Б. Купрейченко, показали, что при выборе места работы особенности проявления доверия индивида к другим людям влияют на предпочтение того или иного типа культуры организации.

А.Б. Купрейченко не обнаружены статистически достоверные взаимосвязи доверия к коллегам и руководителю с групповой сплоченностью. Автор объясняет данный факт тем, что доверие и групповая сплоченность не являются тождественными феноменами малых групп.

Исследования доверия представлены также в работах Е.И. Каратаевой, проанализировавшей факторы доверия сотрудников некоммерческих организаций [66], А.В. Полиной, обнаружившей, что высокий уровень доверия членов группы друг другу имеет непосредственное влияние на формирование положительного психологического климата в группе [113], И.Ф. Прохоровой, сосредоточившей внимание на доверии при взаимодействии продавца и покупателя [121]. По данным И.И. Сидоренковой (2007), межличностное доверие в организациях сильнее проявляется в неформальном общении [142].

С.Д. Гуриева и М.М. Борисова (2017) считают важнейшей задачей создание новой теории и концепции изучения организационной модели доверия [41]. К качественным характеристикам доверия авторы относят силу веры, глубину доверительного отношения (т.е. степени убежденности субъекта в правоте и безопасности объекта доверия), широту доверительного отношения (области распространения доверия к объекту, т.е. к тем ситуациям, в которых субъект проявляет доверие). К динамическим характеристикам доверия относятся направленность доверительного отношения (кому адресовано доверие) и гибкость доверительного отношения (способность к изменчивости доверия). Авторы обращают внимание на то,

что для изучения структуры взаимоотношений в организации необходимо учитывать всех участников процесса взаимодействия, каждый из которых имеет свою область влияния на формирование доверительных отношений в организации. Управляющий состав группы отвечает за формирование норм, организационной культуры, стиля управления, определяют характер отношений руководитель-подчиненный, а также уровень доверия в этих отношениях. Лица, не являющиеся сотрудниками организации (клиенты, поставщики, конкуренты и др.) формируют общественное мнение об организации. А основная роль в формировании и проявлении доверительных отношений в организации принадлежит сотрудникам (их установкам о доверии, индивидуально-психологическим особенностям, опытом и ролью).

А.Е. Посохова и В.А. Чикер (2017) обращают внимание на то, что репутация организации в современном мире тесно связана с доверительными отношениями между ее сотрудниками. Авторы говорят о тесной связи репутации организации и имеющихся организационных ценностях, уверенности сотрудников в позитивном эффекте взаимных действий [115].

Ранее мы отмечали, что в современных организациях неформальные горизонтальные связи признаются многими социальными психологами важнее официальных, особенно в некоммерческих организациях [83; 105; 134]. Т.А. Нестик приходит к выводу, что в зависимости от типа команды и корпоративной культуры две составляющие доверия – рациональная (уверенность в выполнении обязательств руководителя, коллеги и др.) и эмоциональная (открытость, доброжелательность в решении вопросов), при формировании команды могут иметь различный «вес» [105].

В организациях с коллективистской культурой, особенно где официальный руководитель наделен властью и авторитетом, гораздо большее значение для проявления доверия во взаимодействиях сотрудников придается общности ценностей, взаимопомощи, «типичности» черт сотрудников. [Ильин Е.П., Нестик Т.А.]. По данным Т.А. Нестика, больше

доверия возникает к специалистам, чей вклад в результат работы команды оценивается наиболее высоко [105, с. 33].

Т.А. Нестик отмечает, что доверие в организациях складывается из трех составляющих: из доверия к личности официального руководителя, из доверия к коллективу сотрудников, из доверия к организации как безличной системе. Для формирования доверия к организации как безличной системе важными являются прозрачность и справедливость системы распределения труда и кадровых назначений.

Проведенное Е.В. Сидоренко (2017) исследование в крупных российских компаниях обнаружило дефицит доверия к высшему руководству. Между тем, доверие сотрудников к руководителю дает ему основание требовать от команды высокой степени отдачи. Многочисленные исследования подтверждают, что дефицит доверия является значимым барьером в управлении организациями. Недоверие повышает уровень тревоги, неуверенности, создает атмосферу неизвестности и непредсказуемости событий, и как следствие, препятствует эффективности человека [140, с. 121].

Ю.С. Горбашкова и В.А. Чикер подтвердили взаимосвязь оценки уровня базового доверия и доверия в организации, а также доверия к руководителю и сотрудникам, связь базового доверия и доверии к себе с удовлетворенностью деловыми взаимоотношениями. Авторами обнаружено, что делегирование руководителями полномочий своим подчиненным повышает доверие к ним и к организации в целом, а также повышает удовлетворенность внутриорганизационными отношениями [35].

1.5. Доверие в структуре профессиональной деятельности судов обеспечения Военно-Морского Флота

Для всестороннего описания предметного поля диссертационного исследования, важным аспектом является исследование социально-психологических особенностей профессиональной деятельности членов

морских экипажей.

Известно, что в соответствии с типами социальных связей в социальной психологии принято выделять типы малых групп: первичные и вторичные, в зависимости от того, какой тип взаимоотношений преобладает между ее членами. В первичных группах отношения эмоционально окрашены, объединены экспрессивной связью. Во вторичных группах индивиды вступают в контакт друг с другом для достижения конкретной цели, находясь между собой в безличных отношениях.

Первичная группа обладает безусловной значимостью для индивида и характеризуется большей ролью личных симпатий, эмоций, отсутствием шаблонов и формализма. Первичная группа может служить достижению объективных целей (например на производстве, в команде, экипаже), но она отличается большим качеством человеческих взаимоотношений, ориентирована на взаимосвязи между членами группы, вторичная группа, как правило, ориентирована на цель [133; 134].

В длительно функционирующем экипаже морского судна развиваются отношения между его членами, характерные для первичной группы, особенности которых вытекают из особенностей группы (экипажа судна). Однако, как в любой формальной структуре деятельность морского экипажа строится на основе четких уставных положений и инструкций. Служебно-должностной структурой в экипаже объединены различные категории специалистов, которые составляют единый коллектив морского судна, в котором складываются формальные и неформальные взаимоотношения между его членами. Формальные отношения строго регламентированы правилами и уставами экипажа. Неформальные отношения образуются спонтанно, на основе личных предпочтений, регулируются эмоциональными, личностными особенностями людей и отражаются в социально-психологической атмосфере экипажа.

Взаимоотношения в экипажах морских судов имеют выраженную специфику и обусловлены большой совокупностью макро и микросреды.

Факторы макросреды обусловлены условиями, в которых находится судно во время плавания (морского похода). К ним можно отнести подвижность судна (судно представляет собой движущийся объект), судоходную обстановку (наличие и действия других, рядом находящихся, судов), наличие качки, сложных гидрометеорологических условий (штормы, туманы, лед, частая смена часовых поясов, перепады температуры из-за пересечения климатических зон и др.).

Факторы микросреды обусловлены жизнедеятельностью человека в рамках автономной технической системы – судна. К данной группе факторов микросреды относят уровень шума, вибрации, электромагнитного излучения, уровни естественной и искусственной освещенности, уровень сложности обслуживаемых технических систем, ограниченность бытового и служебного пространства и др.

Перечисленные факторы макро- и микросреды оказывают выраженное стрессогенное воздействие на функциональное состояние организма, из-за чего у морских специалистов могут увеличиваться психическая напряженность, накапливаться усталость, нарастать конфликтное напряжение, а также ухудшаться социально-психологический климат в экипаже и т.п.

Проведенные исследования [Истомина О.А.] подтверждают также, что резкая смена времен года, характерная для дальних морских походов, вызванная относительно быстрым пересечением климатических зон, оказывает отрицательное воздействие на организм человека, его психическую деятельность и вызывает ухудшение самочувствия, усталость, повышенную напряженность и другие состояния, отрицательно сказывающиеся на здоровье, деятельности и особенностях взаимоотношений между членами экипажа. [59; 60].

На экипажи судов, которые базируются в районах Крайнего Севера, большое влияние оказывает недостаток света в полярную ночь [Лебедев В.И., Броневицкий Г.А.]. Экспериментальными исследованиями установлено, что

затемнение ведет к ряду существенных отклонений в физиологических процессах и в психических состояниях [Лебедев В.И., 1989]. В условиях плавания в арктических районах однообразие деятельности и скудность впечатлений на судне значительно усиливаются видом однообразия льдов и снегов за бортом («белым безмолвием»), что сказывается на настроении и дееспособность экипажей [Броневицкий Г. А., Зуев Ю.П.].

В длительном морском походе существенное влияние на психологическое состояние экипажа оказывают факторы, не играющие особой роли в период пребывания судна в порту или во время коротких выходов в море. Длительность больших нагрузок без достаточных условий для восстановления сил вызывает ухудшение работоспособности и дееспособности, приводит к снижению качества работы и перегрузкам [24].

Определенная замкнутость и ограниченность морского коллектива, отрыв от родных и близких, длительность общения друг с другом, одинаковые условия жизни на морском судне и другие причины, – способствуют развитию дружеских отношений, взаимного уважения, доверия друг другу и других нравственных ценностей. Это находит отражение в культивировании в морских коллективах своеобразных традиций, создания каких-либо талисманов, ритуалов, направленных на закрепление корпоративных ценностей, появление и закрепление асоциальных групповых норм.

Описанные Г.А. Броневицким, В.И.Лебедевым, О.А. Истоминой и другими авторами стрессовые факторы профессиональной деятельности морских экипажей мы обобщили и сгруппировали следующим образом:

1. Условия относительной социальной изоляции во время морского похода на физически ограниченном пространстве судна приводят к следующим следствиям:

1) члены экипажа утрачивают ряд важных социальных связей: эмоциональных – с семьей и близкими, «разнообразных», связанных с их интересами, увлечениями;

2) сужаются возможности исполнения социальных ролей (отца, мужа и других), следовательно, и активности личности (поскольку социальные роли предполагают определенные действия, поступки, мысли, принятие решений);

3) отсутствие привычных социальных институтов (политических, экономических, социально-культурных, научных и др.) также ведет к сужению сфер активности личности;

2. Неразделенность бытовой и профессиональной сфер жизнедеятельности на судне, связанная с «пространственной близостью» мест труда и отдыха, приводит смешению в деловых и личных, формальных и неформальных отношений [24; 60; 90].

По мере продолжительности похода начинает сказываться однообразие режима труда и отдыха, начинает ощущаться дефицит свежих впечатлений, а их отсутствие приводит к монотонии, «информационному голоду» и скуке.

3. Замещение членами экипажа друг друга на одном и том же рабочем месте в разные вахтовые периоды происходит нередко приводит к разногласиям, поскольку каждый специалист подстраивает рабочее место под себя (например, уровень прибора под свой рост, высоту кресла и т.п.);

4. Ограниченность социального окружения нередко приводит:

- к повышению «плотности» коммуникаций (к чрезмерной их частоте);
- к появлению состояния «насильственной коммуникации» (общения «помимо желания», из-за того, что «никуда не денешься»);

- к сужению «личного» пространства, границы которого, как известно, строго не фиксированы и меняются в зависимости от особенностей взаимоотношений индивида с другими людьми, что вызывает состояние дискомфорта. Сужение личного пространства на морском судне приводит к:

- «публичности» частной жизни в условиях совмещения производственной и бытовой сфер подробности личной жизни каждого члена экипажа становятся известными для остальных;

- «обнаженности» чувств у членов экипажа по отношению к другим

членам экипажа или по поводу «судовых» событий. В «обычной» жизни люди могут скрывать свои чувства, мысли. Например, от возникающих на работе неприятностей можно переключиться на сферу личных интересов, на общение с близкими, и как следствие этого конфликтное напряжение будет снижаться. В экипажах морских судов, особенно малых, и тем более в условиях морского похода, это сделать практически невозможно, что может приводить к возникновению конфликтов.

- к отсутствию компенсации утомления, эмоциональному напряжению, увеличению нервно-психического напряжения членов экипажа;

- увеличению конфликтного напряжения в экипаже, ухудшению социально-психологического климата.

- к деформации общения, характеризующейся тем, что в условиях длительного, частого и плотного взаимодействия, особенно в неформальной обстановке, у членов экипажа смешиваются системы взаимоотношений – формальная, предопределенная уставными нормами, требующая соблюдения субординации, подчинения, неукоснительного исполнения указаний, и неформальная, сформированная в результате длительного, близкого знакомства, допускающая дружественные отношения, общение на «ты». В определенный момент отделить личные отношения от профессиональных становится довольно сложно, и тогда поощрения старшего по должности могут восприниматься как проявление дружеского отношения, в то время как наказания расцениваться как личное оскорбление и т.п.

Особенности управления морским коллективом задаются уставной системой отношений, особым характером условий морского труда, наличием опасностей и т.п., что обуславливает формирование авторитарного стиля руководства экипажем. Угроза воздействия экстремальных ситуаций требуют от капитана судна быстрого принятия решения, он не может позволить себе организовывать совещания, чтобы посоветоваться с членами экипажа о том, как ему поступить. Поскольку стиль руководства изначально «вынужденно» контактный, то, для эффективного управления экипажем, капитан судна

нередко специально дистанцируется от членов экипажа. Это осуществляется несколькими способами:

– капитан судна «отдаляется» пространственно, т. е. передвигается в «зоне» надстроек и рубок;

– капитан судна ограничивает свой круг общения – разговаривает только с непосредственными подчиненными, не вступая в контакт с другими членами экипажа.

Психологические исследования [23; 59; 90; 97; 160] показали, что в экстремальных условиях жизнедеятельности группы (с низкой степенью контроля над окружающей средой) наиболее эффективны авторитарные руководители.

Сочетание перечисленных специфических условий труда, воздействие факторов макро- и микросреды, периодическое воздействие экстремальных ситуаций, совмещение профессиональной деятельности и быта и другие особенности профессиональной деятельности затрудняют профессиональную адаптацию, предъявляют повышенные требования к взаимоотношениям в экипаже, психологической совместимости, сплоченности, сработанности и др., чем от других коллективов.

Г.М. Андреева [3; 140], указывая на значение совместимости и сплоченности членов группы, писала, что совместимость членов группы свидетельствует о способности выполнения группой возложенных на нее функций, о том, что члены группы могут эффективно взаимодействовать. Сплоченность говорит о том, что данный состав группы наилучшим образом интегрирован, о достигнутой особой степени развития взаимоотношений, при которой все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью.

Н.Н. Обозов характеризует совместимость как энергозатратный процесс, как особое свойство отношений, как максимально возможную удовлетворенность важных социальных потребностей партнеров по общению. Сработанность группы определяется результатом ее успешного

функционирования, удовлетворенностью членов группы результатами совместной деятельности. Сработанность, по мнению Н.Н. Обозова, позволяет осуществлять высокую продуктивность деятельности, способствует взаимопониманию, согласию, единству во мнениях и взглядах [108].

Применительно к экипажу морского судна как к группе, работающей в условиях социальной изоляции, актуальность разработки вопросов его комплектования определяется рядом особенностей. Перечислим некоторые из них.

Сплоченность, характерная для морских экипажей порождается единством условий деятельности на судне, общими опасностями и трудностями во время походов в море [Броневицкий Г. А.]. Подбор членов экипажей по признаку совместимости является одним из аспектов повышения надежности всех судовых служб. В литературе описаны случаи аварийных ситуаций, в ходе расследования которых установлена связь причин происшествия с социально- психологической разобщенностью членов экипажей, отсутствием в нужный момент должного контакта и взаимопонимания между людьми [Лебедев В.И., 1989].

Комплектование экипажей с учетом критериев психологической совместимости позволит во многом избежать неприятных последствий, наблюдаемых при воздействии на личность факторов социальной и сенсорной изоляции [Броневицкий Г. А.]. Истомина О.А., подчеркивает, что в условиях длительного совместного проживания и работы совместимость может иметь даже большее значение, чем профессиональная квалификация, так как профессиональное соответствие не решает вопроса о рациональном сочетании специалистов в группе [59].

Мероприятия по поддержанию психологической совместимости членов экипажа заключаются:

– в подборе состава смен (вахт) с учетом сложившихся в коллективе межличностных отношений;

– в контроле за изменением психологической совместимости плавсостава в походе.

Условия, в которых экипажи судов обеспечения ВМФ осуществляют свою профессиональную деятельность, в целом схожи с условиями деятельности экипажей судов гражданских ведомств. Но, в отличие от судов гражданских ведомств, профессиональная деятельность экипажей судов обеспечения ВМФ определяется характером выполняемых задач, нехарактерных для гражданских экипажей: по обеспечению боевых кораблей (боеприпасами, топливом, продуктами питания, водой), по обслуживанию их вооружения, по утилизации отходов и т.п., что обуславливает наличие большего числа рисков для жизни и здоровья членов экипажа. Зачастую, поставленные задачи выполняются в отдаленных районах Мирового океана, в суровых климатических условиях, в условиях продолжительных морских походов, в районах со сложной военно-политической обстановкой, в районах ведения военных действий. К таким факторам следует отнести подчиненность экипажа судна обеспечения военной организации (ВМФ), потенциальные опасности, исходящие от перевозимых грузов и обеспечиваемых военных кораблей, угрозы судну и экипажу, исходящие из районов решения поставленных задач и др.

Суда обеспечения ВМФ предназначены для всестороннего обеспечения повседневной и боевой деятельности сил флота. Номенклатура судов обеспечения в составе ВМФ весьма разнообразна и определяется широким кругом решаемых ими задач. Основными группами судов обеспечения ВМФ являются: транспортные суда, суда обеспечения пунктов базирования, научно-исследовательские, буксирно-спасательные, санитарно-транспортное суда.

Транспортные суда объединяют в своем составе наливные (морские танкеры), сухогрузные и пассажирские суда и предназначены для снабжения кораблей (судов), выполняющих задачи в назначенных районах Мирового океана, топливом, водой, продовольствием, боеприпасами, приема, сбора и

утилизации всех видов отходов, а также для перевозки грузов и личного состава.

Суда обеспечения пунктов базирования предназначены для проведения специальных видов работ по обслуживанию кораблей и мест их базирования. К ним относятся суда размагничивания (СР) и суда физических полей (СФП), предназначенные для проведения комплекса работ по уменьшению физических полей кораблей (магнитного и других) и контроля за их уровнем с целью защиты кораблей от неконтактного минного и торпедного оружия, от обнаружения подводных лодок в подводном положении.

Научно-исследовательские суда предназначены для проведения научно-исследовательских работ в Мировом океане в интересах ВМФ.

Основные задачи спасательных судов состоят в спасении терпящих бедствие кораблей и их личного состава.

Санитарно-транспортные суда предназначены для транспортировки раненых, оказания им неотложной медицинской помощи и лечения.

Подчиненность судов обеспечения военному ведомству – ВМФ, обуславливает еще одну психологическую особенность межличностных отношений в их экипажах. Исходя из такой подчиненности уставные документы, регламентирующие повседневную организацию на судах обеспечения [Устав службы на судах обеспечения – УССО, введенный в действие приказом Главнокомандующего Военно-Морским Флотом от 7 августа 1997 года № 281 и др.], не противореча Трудовому Кодексу РФ, возлагают на членов экипажа больше обязанностей (по сравнению с судами гражданских ведомств) и дают больше прав официальным руководителям в отношении подчиненных.

Устав службы на судах обеспечения Военно-Морского Флота [УССО ВМФ] определяет суда обеспечения ВМФ, укомплектованные гражданским персоналом, как «военные суда, независимо от того, командир (офицер) или капитан (гражданское лицо) управляет судном». Военное судно, согласно нормам международного морского права, пользуются иммунитетом. УССО

ВМФ требует, чтобы «всякие попытки насильственных действий над военным судном пресекались самым решительным образом».

Повседневная деятельность на судах обеспечения именуется, не работой, а «службой», организация повседневной службы на судах обеспечения ВМФ близка по своему содержанию к организации на военных кораблях. На судах обеспечения соблюдаются и выполняются практически все ритуалы, определенные Корабельным уставом Военно-Морского Флота.

Исходя из задач обеспечения боевых кораблей различными вспомогательными средствами, возникает и существует вероятность перевода экипажа судна обеспечения на «особый режим работы» в случаях, предусмотренных законодательством [149].

В зависимости от ситуаций и условий, капитан судна имеет право объявлять аврал с участием всего экипажа или его части, привлекать к несению вахт членов экипажа, которые по кругу своих обязанностей их не несут.

Особые условия труда экипажей судов обеспечения ВМФ, принадлежность военному ведомству усиливают воздействие на психологическое состояние членов экипажа «общих морских факторов»: относительную социальную изоляцию во время морских походов, ограниченность круга лиц, с которыми длительно общаются члены экипажа, отрыв от семьи и близких, ограничение подвижности, однообразные условия жизни и быта, совмещение профессиональной деятельности и жизнедеятельности и другие стресс-факторы. Большое значение приобретают неформальные, эмоциональные связи в экипаже, которые снижают психическое напряжение, конфликтность, создают условия для отдыха после несения вахт.

Особенности служебной деятельности экипажей судов обеспечения ВМФ предъявляют повышенные требования к таким экипажам: слаженной работе в команде, эффективном распределении обязанностей, оперативном и гибком реагировании на неожиданные или опасные ситуации и др. Доверие

друг другу выступает значимым фактором, оказывающим существенное воздействие на жизнедеятельность экипажа, на эффективность его деятельности, успешность выполнения поставленных задач.

Выводы по первой главе

1. Проведенный теоретический анализ широко распространенных в отечественной и зарубежной психологии концепций доверия позволяет утверждать, что доверие является сложным, динамичным психологическим феноменом, в котором сочетаются сознательное и бессознательное, когнитивное и аффективное, природное и культурное и др.

Мы понимаем доверие как социально-психологический феномен с ярко выраженным эмоционально-оценочным компонентом ожидания того, что партнер по общению оправдает надежды на взаимопонимание и позитивное взаимодействие, что обусловлено взаимными установками.

2. Несмотря на повышенный в современной психологии научно-исследовательский интерес к рассматриваемой проблематике в различных областях социальной жизни людей, доверие как предмет научного исследования в работах по морской психологии не представлен.

Между тем, профессиональная деятельность экипажей судов обеспечения ВМФ сопряжена со множеством воздействующих стресс-факторов: «общих морских» и специфических, характерных для данного типа морских экипажей. Специфика профессиональной деятельности изучаемых нами экипажей определяется их подчинением военному ведомству, характером профессиональной деятельности по обеспечению и обслуживанию боевых кораблей вооружением, топливом, продуктами питания, водой и т.п., что обуславливает наличие большего числа рисков для жизни и здоровья членов экипажа по сравнению с гражданскими судами.

Мы утверждаем, что доверие друг другу в структуре профессиональной деятельности экипажей судов обеспечения ВМФ выступает ключевым

фактором, оказывающим существенное воздействие на жизнедеятельность экипажа, обеспечивает слаженную работу в нем, оперативное и гибкое реагирование на неожиданные или опасные ситуации, снижает напряженность, конфликтность, помогает справиться с воздействием многочисленных стрессовых (и экстремальных) факторов макро- и микросреды.

3. Теоретический анализ позволил сформулировать основные принципы, на которые мы опирались при подготовке эмпирического исследования, его проведении, интерпретации полученных результатов, которые изложены в последующих главах.

4. Существуют определенные индивидуально-психологические характеристики индивида, склонного или не склонного к проявлению доверия в межличностном взаимодействии в первичной группе (экипаже).

5. Групповые характеристики оказывают существенное влияние на проявление доверия в межличностном взаимодействии в первичной группе (экипаже). Под групповыми характеристиками мы понимаем совокупность социально-психологических особенностей первичной группы (экипажа), таких как подготовленность экипажа к деятельности, сплоченность, референтность экипажа для его членов, психологический климат и др., которые оказывают прямое или опосредованное влияние на специфику межличностного взаимодействия.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Основная научная проблема, на решение которой направлено наше исследование – выявление групповых и личностных детерминант доверия в общении в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота России.

В настоящей главе представлено описание методов и процедуры проведенного исследования. В параграфе 2.1 описаны этапы и методы эмпирического исследования, подобранные для решения задач исследования. В параграфе 2.2 изложена процедура проведенного исследования. В параграфе 2.3 представлена характеристика выборки исследования, ее количественный состав, социально-демографические характеристики респондентов – членов экипажей судов, принявших участие в исследовании. В параграфе 2.4 описаны методы математико-статистической обработки данных исследования. В завершении изложения организации и методов эмпирического исследования сделаны выводы по главе 2.

2.1. Организация и методы исследования

Целью данного этапа исследования явилось непосредственное эмпирическое изучение групповых и личностных детерминант доверия в общении моряков – членов экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота России.

В теоретической главе мы рассматривали особенности личности и группы как основных детерминант доверия. В рамках эмпирического исследования, для удобства изучения и интерпретации результатов, мы предлагаем различать факторы, отражающие устойчивые *личностные* характеристики (в данном случае, мы имеем в виду черты характера личности, ее социальные представления, установки, ценности) и *групповые* характеристики (социально-демографические, социально-психологические,

критерии доверия членов экипажа друг другу и официальному руководителю – капитану судна).

Задачи исследования:

1. Изучить социальные представления членов экипажей об особенностях личности члена экипажа, заслуживающего доверие.
2. Изучить социальные представления членов экипажей об особенностях личности официального руководителя (капитана судна), заслуживающего доверия в экипаже.
3. Выявить и сопоставить уровни доверия членов экипажей судов обеспечения ВМФ.
4. Изучить индивидуально-психологические особенности членов экипажей с различными уровнями проявляемого доверия.
5. Установить взаимосвязи проявляемого доверия членов экипажей различных типов судов обеспечения ВМФ с их индивидуально-психологическими особенностями.
6. Установить взаимосвязи взаимного доверия с групповыми критериями доверия в экипажах различных типов судов обеспечения ВМФ.
7. Изучить прогностическое значение групповых и личностных факторов в проявлении взаимного доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ.
8. Проанализировать показатели критериев доверия к официальному руководителю экипажа (капитану судна) и членам экипажа с целью определения групповых детерминант доверия.

2.1.1. Этапы диссертационного исследования

Исследовательская работа по теме диссертации осуществлялась в четыре этапа.

На первом этапе исследования – аналитическом – было проведено изучение и обобщение научной литературы по проблеме диссертационного исследования с целью выработки подходов к изучению доверия, определению понятий, групповых и личностных детерминант доверия; анализу

психологических особенностей профессиональной деятельности членов экипажей судов обеспечения ВМФ. На первом этапе также разработана программа исследования, осуществлен подбор методик, соответствующих теме и задачам исследования.

Второй этап – диагностический, заключался в проведении исследования и включал в себя сбор эмпирических данных с их последующей обработкой при помощи методов математической статистики.

Третий этап исследования – обобщающий, заключался в анализе и интерпретации данных, подведении итогов исследования.

Четвертый этап исследования – завершающий, заключался в формулировании выводов по проведенному диссертационному исследованию, описании текста диссертации и оформлении ее материалов.

2.1.2. Обоснование методов диссертационного исследования

В соответствии с целью и задачами исследования нами подготовлен комплекс психодиагностических методик, позволяющий оценить изучаемые социально-психологические характеристики моряков, включающий методы тестирования и анкетирования.

Для исследования *групповых детерминант доверия* нами выделены социально-психологические характеристики группы:

Исследуемые критерии	Методы исследования
Подготовленность экипажа к деятельности	Методика изучения социально-психологического уровня развития группы «Пульсар» (Л.Г. Почебут)
Сплоченность	Методика изучения социально-психологического уровня развития группы «Пульсар» (Л.Г. Почебут); Методика определения индекса групповой сплоченности К. Сишора
Референтность	Методика изучения социально-психологического уровня развития группы «Пульсар» (Л.Г. Почебут)
Социально-психологический климат	Методика оценки социально-психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера
Доверие к официальному руководителю (капитану судна)	Авторская анкета «Представления о доверии»; Модифицированная методика оценки доверия личности к коллегам и руководителю (А.Б. Купрейченко)
Доверие к членам экипажа	Авторская анкета «Представления о доверии»; Модифицированная методика оценки доверия личности к коллегам и руководителю (А.Б. Купрейченко)

Для изучения *личностных детерминант доверия* нами выделены следующие критерии:

Исследуемые критерии	Методы исследования
Социальные представления о доверии	Авторская анкета «Представления о доверии»
Установка личности на доверие	Авторская анкета «Представления о доверии» Методика «Доверие» (Л.Г. Почебут, М.И. Килошенко, А.Л. Свенцицкий, Т.В., Казанцева)
Структура ценностей личности	Методика изучения структуры ценностей Ш. Шварца
Особенности структуры личности	16-ти факторный личностный опросник Р. Кеттелла. Форма С (адаптация А.Н. Капустиной)

Ниже представлены более подробно использованные нами методики для сбора первичной информации.

1. Авторская анкета «Представления о доверии»

Изучение социальных представлений о доверии представляется важным для исследования межличностного доверия. Проявление доверия в повседневном общении между людьми во многом определяется не всегда осознанными, неявными (имплицитными) представлениями, установками и ожиданиями по отношению к партнеру по общению.

Для выявления социальных представлений личности о доверии, а также взаимосвязей ситуаций доверия в экипаже, доверия к официальному руководителю (капитану судна) и членам экипажа нами специально была разработана анкета.

Анкета состоит из семи вопросов, три из которых являются закрытыми и четыре вопроса – открытыми. Первые два вопроса касаются социальных представлений о доверии вообще, ответы на следующие три вопроса выявляют представления о доверии моряков к членам морских экипажей. Последние два вопроса касались индивидуально-психологических особенностей членов экипажа и официального руководителя (капитана судна), которым доверяют в первую очередь (приложение 1).

2. Методика «Доверие» (Л.Г. Почебут, М.И. Килошенко, А.Л. Свенцицкий, Т.В. Казанцева)

В основе опросника, предложенного Л.Г. Почебут, М.И. Килошенко, А.Л. Свенцицким и Т.В. Казанцевой, лежит шкала доверия личности, разработанная Д. Йеком и Б. Ротштейном (D.Eek.V. Rothstein) [111]. Эта шкала является усовершенствованной версией шкалы доверия, разработанной Т. Ямагиши в 1987 [Yamagishi, 1987], и предназначена для определения уровня доверия личности другим людям – «персональное доверие», а также для оценки представлений личности о доверии окружающих людей друг другу – «социальное доверие» [118].

Под «персональным доверием» авторы понимают индивидуальную установку личности на доверие другим людям. «Социальное доверие» характеризует имплицитное представление личности о доверии окружающих людей друг другу вообще.

Методика «Доверие» содержит «положительные» утверждения, характеризующие доверие, и «отрицательные» утверждения, характеризующие недоверие (приложение 2).

Респондентам предлагалось ответить на утверждения по 5-балльной шкале. Подсчитывается суммарный показатель уровней персонального доверия (первые 10 утверждений) и социального доверия (11-20 утверждения).

Далее мы рассчитывали показатель интегрального доверия, который состоит из сумм персонального и социального доверия респондента. Под интегральным показателем доверия мы понимаем общий уровень доверия, проявляемый личностью в контактах с окружающими.

Уровень интегрального показателя доверия в экипаже рассчитывался методом вычисления среднего арифметического индивидуальных значений респондентов – членов экипажа.

3. Модифицированная методика оценки доверия личности к коллегам и руководителю (А.Б. Купрейченко)

Бланковая методика, предложенная А.Б. Купрейченко, предназначена для оценки степени доверия/недоверия личности другим людям. Респонденту предлагается оценить степень своего согласия с высказываниями по отношению к человеку, которому он доверяет больше всего и по отношению к человеку, который утратил его доверие [83, с. 610].

Данная методика была нами модифицирована для определения доверия / недоверия респондента к членам экипажа и официальному руководителю (капитану судна).

Респонденты оценивали степень своего согласия с 20-тью высказываниями по отношению к своим коллегам (членам экипажа) и по отношению к официальному руководителю (капитану судна) по 5-балльной шкале:

- 1 - полностью не согласен;
- 2 - скорее не согласен;
- 3 - затрудняюсь ответить;
- 4 - скорее согласен;
- 5 - полностью согласен.

Далее подсчитывались результаты по каждой из перечисленных шкал в соответствии с ключом (приложение 3).

В структуре методики А.Б. Купрейченко выделено 5 основных шкал доверия:

1. «Надежность» – представление субъекта о том, способен или нет другой человек оказать помощь, поддержать в трудной ситуации.

2. «Знание» (предсказуемость) – представление субъекта о том, насколько хорошо он знает человека, по отношению к которому оценивается уровень доверия, насколько он способен предсказывать его поведение в ситуации неопределенности.

3. «Приязнь» (вера) – нерациональное убеждение, не нуждающееся в опытной проверке.

4. «Единство» (тождественность) – представление субъекта о наличии у него с другим человеком общих целей, принципов или мировоззрения.

5. «Расчет» – строится на объективной информации и обеспечивает возможность контроля ситуации, снижения неопределенности и уязвимости в отношениях.

Факторы «Приязнь» и «Расчет» не являются компонентами доверия, но часто выступают его заменителями.

Исследования А.Б. Купрейченко подтвердили амбивалентность доверия и недоверия личности в межличностных отношениях. Многие современные исследователи [83] считают, что у людей достаточно легко формируются амбивалентные представления о другом, это касается и отношений доверия и недоверия. Это означает, что люди способны одновременно доверять и не доверять друг другу. Учитывая это, в методику включены ассиметричные шкалы [Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия, 2008]:

1. «Нерасчетливость»;
2. «Неприязнь»;
3. «Ненадежность»;
4. «Незнание»;
5. «Непредсказуемость».

4. Методика изучения структуры ценностей личности Ш. Шварца

Опросник Ш. Шварца, адаптированный В.Н. Карандашевым в 1992 году [65], широко применяется в научных исследованиях в России, и представляет собой теоретически обоснованную методику, охватывающую широкий спектр ценностей на двух уровнях:

- на уровне нормативных идеалов (ценности культуры);
- на уровне индивидуальных приоритетов (ценности личности).

Первый уровень более стабилен и отражает представления человека о

том, как нужно поступать, определяя тем самым его жизненные принципы поведения. Второй уровень более зависим от внешней среды, например, от группового давления и соотносится с конкретными поступками человека.

Все ценности объединяются в 10 блоков:

- Власть (Power) – социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами;

- Достижение (Achievement) – личный успех в соответствии с социальными стандартами;

- Гедонизм (Hedonism) – наслаждение или чувственное удовольствие;

- Стимуляция (Stimulation) – волнение и новизна;

- Самостоятельность (Self-Direction) – самостоятельность мысли и действия;

- Универсализм (Universalism) – понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы;

- Доброта (Benevolence) – сохранение и повышение благополучия близких людей;

- Традиция (Tradition) – уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи;

- Конформизм (Conformity) – сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям;

- Безопасность (Security) – безопасность и стабильность общества, отношений и самого себя.

Первая часть опросника («Обзор ценностей») предназначена для изучения нормативных идеалов и ценностей личности на уровне убеждений, структуру ценностей, оказывающих влияние на личность в целом, но не всегда проявляющихся в социальном поведении. Данная часть опросника, в свою очередь, состоит из двух частей – списка существительных-слов, содержащих терминальные ценности, и списка прилагательных, отражающих инструментальные ценности. Всего в данную часть опросника включено 57

ценностей, каждую из которых респондентам предлагается оценить по шкале от минус одного до семи баллов по степени значимости для себя.

Вторая часть опросника («Профиль личности») состоит из 40 описаний человека, характеризующих 10 типов ценностей, и предназначена для изучения ценностей, наиболее часто проявляющихся в социальном поведении личности. Каждую из них респондентам предлагается оценить по шкале от минус одного до четырех баллов.

Ш. Шварц характеризует ценности в первом блоке более стабильными, отражающими «представления человека о том, как нужно поступить, определяя тем самым его жизненные принципы поведения» [65, с 34]. Ценности «Профиля личности», по его мнению, являются «более зависимыми от внешней среды, например, от группового давления и соотносятся с конкретными поступками человека».

Опросник Ш. Шварца использован нами для изучения взаимосвязей доверия и структуры ценностей членов исследуемых экипажей [170]. (приложение 4).

5. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла (форма С)

Для определения особенностей личности членов экипажей использовался опросник Р. Кеттелла [64].

Опросник (форма С) извлекает оценки 17-ти полярных качеств личности, в том числе фактора самооценки, который дает информацию об адекватности личности. Опросник содержит 105 вопросов, при обработке которых оценивались следующие черты личности по Р. Кеттеллу [64]:

1. Фактор А: «замкнутость – общительность»;
2. Фактор В: «интеллект»;
3. Фактор С: «эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность»;
4. Фактор Е: «подчиненность – доминантность»;
5. Фактор F: «сдержанность – экспрессивность»;
6. Фактор G: «низкая нормативность поведения – высокая

нормативность поведения»);

7. Фактор Н: «робость – смелость»;
8. Фактор I: «жесткость – чувствительность»;
9. Фактор L: «доверчивость – подозрительность»;
10. Фактор М: «практичность – мечтательность»;
11. Фактор N: «прямолинейность – дипломатичность»;
12. Фактор O: «спокойствие – тревожность»;
13. Фактор Q1: «консерватизм – радикализм»;
14. Фактор Q2: «конформизм – нонконформизм»;
15. Фактор Q3: «низкий самоконтроль – высокий самоконтроль»;
16. Фактор Q4: «расслабленность – напряженность»;
17. Фактор MD: «самооценка».

При интерпретации результатов для каждого обследуемого выстраивался индивидуальный профиль личностных черт. В статистическую обработку включались данные по «стенам».

6. Методика изучения социально-психологического уровня развития группы «Пульсар» (Л.Г. Почебут)

Разработанная Л.Г. Почебут методика «Пульсар» предназначена для оценки уровня развития группы на основе анализа ее социально-психологических состояний и для прогнозирования успешности ее деятельности. На основе изучения теоретических источников мы считаем, что от уровня развития группы зависит доверие ее членов друг другу [119; с.232].

Методика включает шкалы:

- «Подготовленность к деятельности» - характеризует степень готовности членов группы к решению поставленной задачи.

- «Направленность» - характеризуется четким, согласованным и интериоризированным осознанием членами группы ее целей, интересов, норм, способов и средств деятельности, а также критериями оценки результатов.

- «Организованность» - характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе, наличием формальной и неформальной структуры.

- «Активность» - характеризует способность группы совершать общественно-значимую деятельность и выражает степень реализации физического и интеллектуального потенциала ее членов.

- «Сплоченность» - характеризуется устойчивостью и единством межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность группы.

- «Интегративность» - характеризуется согласованностью внутригрупповых процессов.

- «Референтность» - членство в группе представляется для ее членов наиболее ценным и значимым.

Ответы респондентов суммируются, по каждой характеристике группы подсчитывается средняя оценка (приложение 5).

В зависимости от полученной средней оценки можно дать содержательное описание группы и определить социально-психологический уровень ее развития (т.е. зрелости).

7. Методика определения индекса групповой сплоченности К. Сишора

Опросник, разработанный К. Сишором [111, с.179-180], определяет индекс групповой сплоченности, который является важным показателем степени интеграции группы, ее сплочения в единое целое.

Опросник состоит из пяти вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодировались в баллах согласно приведенными значениями (максимальная сумма – 19 баллов, минимальная – 5 баллов) (приложение 6).

8. Методика оценки социально-психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера

Методика предназначена для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала [125].

Опросник сконструирован по принципу семантического дифференциала и состоит из десяти противоположных по смыслу пар слов, отражающих социально-психологическую атмосферу в коллективе, с восьми-балльной линейкой оценки (приложение 7).

Итоговый показатель оценки социально-психологического климата колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная оценка). На основе индивидуальных профилей рассчитывается средний профиль, который характеризует психологическую атмосферу в экипаже.

2.2. Процедура проведения исследования

Исследование проведено в Ленинградской военно-морской базе в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота России. Участникам исследования была объяснена его цель – изучение доверия в экипажах морских судов – и дана общая инструкция по заполнению бланков. Каждому опрашиваемому выдан тестовый буклет и бланк ответов на вопросы. К каждой методике в буклете помещена письменная инструкция, кроме того, морякам давалась устная инструкция по каждому тесту и по правилам заполнения бланка. Общее время тестирования длилось от 90 до 120 минут.

2.3. Описание выборки исследования

В исследовании приняли участие члены экипажей пяти судов обеспечения Военно-Морского Флота России, занимающие различные должности, в возрасте от 18 до 65 лет. Общее количество принявших участие в исследовании составило 251 человек (все мужчины).

Экипажи были разделены нами следующим образом:

Как было указано в первой главе, суда обеспечения ВМФ, предназначенные для обеспечения боевой и повседневной деятельности сил флота, имеют широкую большую номенклатуру решаемых задач.

А) Экипажи транспортных судов обеспечения ВМФ, предназначенные для снабжения кораблей (судов), выполняющих задачи в назначенных районах Мирового океана топливом, водой, боеприпасами, продовольствием, из них два экипажа с постоянным составом и устоявшимися взаимоотношениями в коллективе в количестве 58 и 66 человек, и один экипаж – недавно укомплектованный (1 месяц назад), в количестве 38 человек. Общее количество опрошенных моряков в экипажах транспортных судов обеспечения составило 162 человека.

Б) Экипажи судов обеспечения пунктов базирования, к которым относятся экипажи судов размагничивания (СР) и судов физических полей (СФП), в количестве 46 и 43 человек. Общее количество опрошенных членов экипажей судов СР и СФП – 89 человек. Суда размагничивания (СР) и суда физических полей (СФП) проводят специальные виды работ по обслуживанию кораблей в местах их базирования: устанавливают заграждения, обеспечивают подъем из воды тяжестей, проводят прокладку и ремонт кабелей, электромагнитной обработки кораблей. Суда СР и СФП предназначены для проведения комплекса работ по уменьшению магнитного и других физических полей кораблей, контроля за их уровнем в заданных пределах с целью защиты кораблей от неконтактного минного и торпедного оружия, от обнаружения подводных лодок в подводном положении и др.

Данные о количественном составе выборки представлены в таблице 5, при этом в данной таблице и в последующих экипажи транспортных судов нами обозначены как 1 экипаж, 2 экипаж, 3 экипаж («новый»).

Таблица 5

Количественный состав выборки исследования

Типы судов обеспечения ВМФ	Количественный состав выборки			
	I экипаж	II экипаж	III экипаж	Итого
Транспортные суда	58	66	38	162
Суда размагничивания и суда физических полей	46	43		89

Социально-демографическая характеристика выборки исследования:

Среди социально-демографических характеристик, которые могут оказывать влияние на установление взаимного доверия в экипажах морских судов, нами были выделены возраст, образование, национальность, семейное положение, наличие детей, специальность, общий стаж работы, стаж работы в исследуемом экипаже. Для уточнения социально-демографических показателей в разработанную нами анкету, были включены вопросы социально-демографического блока.

Анализ соотношения возрастного состава респондентов в экипажах показал, что высокий удельный вес в выборке исследования составили мужчины молодого возраста от 18 до 23 лет – 67,0% от общего количества опрошенных; 23,5% респондентов составили мужчины в возрасте от 24 до 30 лет; 6,3% – мужчины в возрасте от 31 до 40 лет; 2,7% – мужчины от 41 до 50 лет и 0,03% – мужчины старше 50 лет (таблица 6).

Таблица 6

Распределение респондентов в экипажах по возрасту

Возрастные группы	Транспортные суда обеспечения						Суда обеспечения пунктов базирования			
	Экипаж 1		Экипаж 2		Экипаж 3		Суда размагничивания		Суда физических полей	
Всего 251 человек	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
18-23 лет 168 человек 67,0%	43	74,1	41	62,1	24	63,1	34	73,9	26	60,4
24-30 лет 59 человек 23,5%	10	17,2	21	31,8	10	26,3	11	23,9	7	16,2
31-40 лет 16 человек 6,3%	3	5,1	4	6,0	3	7,8	1	2,1	5	11,6
41-50 лет 7 человек 2,7%	2	3,4	-	-	1	2,6	-	-	4	9,3
Старше 50 лет 1 человек 0,03%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2,3

Анализ данных таблицы 6 показывает, что основной возраст респондентов находится в диапазоне от 18 до 23 лет, и наименьший – от 41

года и старше. Средний возраст респондентов в экипажах транспортных судов обеспечения составил 23,6 лет, на судах размагничивания и физических полей – 24,5 лет.

Таким образом, соотношение респондентов по возрасту в экипажах между собой существенно не отличался.

По национальному составу экипажи распределились следующим образом. Основная доля – 84,0% опрошиваемых указали в анкете, что считают себя русскими, 15,94% опрошенных указали другие национальности. Более детально распределение респондентов по национальности представлено в таблице 7.

Таблица 7

Распределение респондентов в экипажах по национальному составу

Национальность	Транспортные суда обеспечения						Суда обеспечения пунктов базирования			
	Экипаж 1		Экипаж 2		Экипаж 3		Суда размагничивания		Суда физических полей	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Всего 251 человек										
Русские 211 человек 84,0%	49	84,4	57	86,3	24	63,1	43	93,4	38	88,3
Украинцы 5 человек 1,9%	-	-	2	3,0	1	-	-	-	2	4,6
Молдаване 1 человек 0,03%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2,3
Кавказские народы 11 человек 4,3%	2	3,4	2	3,0	6	15,7	1	2,1	-	-
Татары 14 человек 5,5%	7	12,0	2	3,0	2	5,2	1	2,1	2	4,6
Башкиры 2 человека 0,07%	-	-	-	-	1	2,6	1	2,1	-	-
Казахи 5 человек 1,9%	-	-	1	1,5	4	10,5	-	-	-	-
Узбеки 1 человек 0,03%	-	-	1	1,5	-	-	-	-	-	-
Карелы 1 человек 0,03%	-	-	1	1,5	-	-	-	-	-	-

Анализ данных по национальному составу участвующих в исследовании респондентов показал, что по описываемому социально-демографическому параметру экипажи между собой существенно не различались, за исключением недавно укомплектованного экипажа транспортного судна обеспечения, где указали, что являются русскими 63,1% респондентов и 36,9% членов экипажа указали другие национальности: казахи, татары, ланцы, даргинцы, ногайцы, осетины, армяне и др. Самый высокий процент респондентов, считающих себя русскими, выявлен на судах размагничивания – 93,4% и на судах физических полей – 89,7%, более разнородный состав экипажей обнаружен на транспортных судах обеспечения.

По образованию респонденты распределились следующим образом. В общей выборке высокий удельный вес составляли респонденты, обладающие средне-специальным образованием – 108 человек, что составляет 43,0% респондентов. Меньшее количество обследуемых составили респонденты с неполным высшим образованием – 15,1%. Имеющих среднее образование оказалось 59 респондентов, что составило 23,5% респондентов в выборке исследования. Высшее образование имели всего 46 респондентов, что составило 18,3% респондентов (таблица 8).

Таблица 8

Распределение респондентов в экипажах по образованию

Всего 251 человек	Транспортные суда обеспечения						Суда обеспечения пунктов базирования			
	Экипаж 1		Экипаж 2		Экипаж 3		Суда размагничивания		Суда физических полей	
Образование	п	%	п	%	п	%	п	%	п	%
Среднее 59 человек 23,5%	15	25,8	12	18,1	13	34,2	11	23,9	8	16,6
Средне-специальное 108 человек 43,0%	25	43,1	22	33,3	18	47,3	17	28,3	26	60,4
Неполное высшее 38 человек 15,1%	7	12,0	12	18,1	5	13,1	8	17,3	6	14,0

Высшее 46 человек 18,3%	11	18,9	20	30,3	2	5,2	10	21,7	3	7,0
-------------------------------	----	------	----	------	---	-----	----	------	---	-----

В таблице 9 представлены данные, характеризующие семейное положение респондентов. В общей выборке экипажей указали, что не состоят в браке 73,3% респондентов, большее их количество представлено в экипаже 1 транспортного судна обеспечения и экипаже СР, меньшее количество не состоящих в браке респондентов оказалось в экипаже СФП. Указали, что являются семейными 22,3% респондентов, большее их количество представлено в экипаже 2 транспортного судна. Наименьшее количество респондентов находятся в разводе (3,9%) и являются вдовцами (0,03%).

Таблица 9

Распределение респондентов в экипажах по семейному положению

Семейное положение	Транспортные суда обеспечения						Суда обеспечения пунктов базирования			
	Экипаж 1		Экипаж 2		Экипаж 3		Суда размагничивания		Суда физических полей	
Всего 251 человек	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Холостые 184 человек 73,3%	48	82,7	44	66,6	28	73,6	36	78,2	28	65,1
В браке 56 человек 22,3%	8	13,7	19	28,7	9	13,6	8	17,3	12	24,4
В разводе 10 человек 3,9%	2	3,4	2	3,0	1	2,6	2	4,3	3	6,0
Вдовцы 1 человек 0,03%	-	-	1	1,5	-	-	-	-	-	-

Общий стаж профессиональной деятельности участвующих в исследовании респондентов в 51,7% случаев составлял до 1 года, и только 3,9% респондентов обладали стажем профессиональной деятельности более 10 лет (таблица 10).

Таблица 10

Распределение респондентов в экипажах по общему стажу профессиональной деятельности

Стаж работы	Транспортные суда обеспечения						Суда обеспечения пунктов базирования			
	Экипаж 1		Экипаж 2		Экипаж 3		Суда размагничивания		Суда физических полей	
Всего 251 человек	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
До 1 года 130 человек 51,7%	23	39,6	27	40,9	38	100	25	54,3	17	39,5
1-2 года 46 человек 18,3%	12	20,6	9	13,6	-	-	10	21,7	15	34,8
3-5 лет 37 человек 14,7%	15	25,8	12	18,1	-	-	5	10,8	5	11,6
6-10 лет 28 человек 11,1%	6	10,3	14	21,2	-	-	4	8,6	4	9,3
Более 10 лет 10 человек 3,9%	2	3,4	4	6,0	-	-	2	4,3	2	4,6

В таблице 11 представлено распределение респондентов по стажу работы в исследуемом экипаже.

Таблица 11

Распределение респондентов по стажу работы в исследуемом экипаже

Стаж работы в экипаже	Транспортные суда обеспечения						Суда обеспечения пунктов базирования			
	Экипаж 1		Экипаж 2		Экипаж 3		Суда размагничивания		Суда физических полей	
Всего 251 человек	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
До 1 года 162 человек 64,5%	38	65,5	41	62,1	38	100	30	65,2	15	34,8
1-2 года 46 человек 18,3%	10	17,2	18	27,2	-	-	6	13,0	12	27,9
3-5 лет 25 человек 9,9%	7	12,0	3	4,5	-	-	5	10,8	10	23,2
6-10 лет 15 человек 5,9%	3	5,1	4	6,0	-	-	4	8,6	4	9,3
Более 10 лет 3 человека 1,1%	-	-	-	-	-	-	1	2,1	2	4,6

Данные, представленные в таблице 11, свидетельствуют о том, что доля респондентов с длительным стажем работы в исследуемом экипаже (более 10

лет) составляет всего 1,1%. Основную категорию опрашиваемых в каждом экипаже составили респонденты, имеющие стаж работы в экипаже менее одного года (64,5%).

2.4. Методы математико-статистической обработки данных

Степень обоснованности и достоверности результатов исследования подтверждены статистической обработкой полученных данных. [58; 81; 97; 135]

Обработка эмпирических данных проводилась в соответствии с целями и задачами исследования в установленной последовательности:

1. После обработки бланков и протоколов исследования первичные данные по каждому исследуемому были внесены в сводную таблицу для последующего анализа.
2. Произведены расчеты количественных показателей по экипажам и общему массиву данных.
3. Проведен контент-анализ качественных данных результатов анкетирования.
4. Исследуемые члены экипажей разделены на три группы: респонденты с высоким, средним и низким уровнями доверия. Сравнение средних значений показателей интегрального показателя доверия в выделенных группах проводилось с использованием t-критерия Стьюдента.
5. Для выявления взаимосвязей между показателями общего уровня доверия членов экипажей с групповыми и личностными детерминантами доверия, а также различий между респондентами с высоким, средним и низким уровнями доверия проведен корреляционный анализ использованием r-критерия Пирсона, построены корреляционные плеяды взаимосвязей индивидуально-психологических особенностей респондентов с различными уровнями доверия. Также построены корреляционные плеяды взаимосвязей доверия с групповыми характеристиками экипажей.
6. С целью уменьшения размерности переменных и объединения их

в факторы доверия проведен факторный анализ с применением метода главных компонент и варимакс-вращения факторной структуры.

7. Для изучения влияния на уровень доверия в экипажах групповых и личностных характеристик общения проведен множественный регрессионный анализ.

8. Сравнение результатов исследования по уровням доверия, экипажам и типам судов проводилось с помощью однофакторного дисперсионного анализа.

9. В качестве инструментов статистической обработки данных были использованы программы Microsoft Excel и SPSS Statistics («Statistical Package for the Social Sciences» – «статистический пакет для социальных наук») – компьютерная программа для статистической обработки, версия 22.0.

Выводы по второй главе

1. Суммарный объем выборки исследования составил 251 человек – членов пяти экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота России, в возрасте от 18 до 65 лет (все мужчины). Средний возраст респондентов составил 24 года.

2. По социально-демографическому составу экипажи между собой существенно не различались. Основную долю респондентов составили молодые мужчины, считающие себя русскими, имеющие, преимущественно, средне-специальное образование, не состоящие в браке. Стаж работы на судах обеспечения ВМФ составлял у основной части респондентов до одного года. По стажу профессиональной деятельности, национальному составу, общему стажу работы и стажу работы в исследуемом экипаже заметно отличался от остальных недавно укомплектованный экипаж (около одного месяца назад) транспортного судна обеспечения.

3. Для проведения исследования выбраны следующие методы:

авторская анкета «Представления о доверии», методика «Доверие» [Л.Г. Почебут и др.], модифицированная методика оценки доверия личности к коллегам и руководителю [А.Б. Купрейченко], методика изучения структуры ценностей [Ш. Шварц], методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла, методика изучения социально-психологического уровня развития группы «Пульсар» [Л.Г. Почебут], методика определения индекса групповой сплоченности К. Сишора, методика оценки социально-психологической атмосферы в коллективе [А.Ф. Фидлер].

Таким образом, подобранный комплекс психодиагностических методов включал в себя авторскую анкету и семь психодиагностических методик, что позволило изучить социальные представления членов экипажей судов обеспечения ВМФ о доверии, интегральный показатель доверия в экипаже, определить уровни проявляемого доверия в общении членов экипажей, личностные свойства, структуру ценностей членов экипажей, влияющих на взаимное доверие в экипаже, критерии доверия к членам экипажа и капитану судна, социально-психологические особенности экипажей (социально-психологический уровень развития экипажа как группы, сплоченность, референтность экипажа для его членов, психологический климат).

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В настоящей главе представлены результаты эмпирического исследования групповых и личностных детерминант доверия в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота России. Описаны социальные представления о доверии, сформировавшиеся у членов экипажей исследуемых судов (параграф 3.1). Представлен анализ уровней доверия в экипажах (параграф 3.2), анализ взаимосвязей доверия с групповыми и личностными характеристиками общения у членов экипажей с различными уровнями доверия (параграф 3.3) и по типам экипажей (параграф 3.4). Обсуждены результаты факторного анализа (параграф 3.5), описаны модели доверия для экипажей транспортных судов и судов размагничивания и физических полей (параграф 3.6). Проведено сравнение экипажей судов обеспечения ВМФ (параграф 3.7). В завершении обсуждения результатов диссертационного исследования сделаны выводы по главе 3.

3.1. Изучение социальных представлений о доверии в экипажах

С целью изучения социальных представлений респондентов о доверии в экипажах судов обеспечения ВМФ использовалась авторская анкета «Представления о доверии» (приложение 1). Анкета состояла из двух блоков. Первый блок содержал два незаконченных предложения и два «открытых» вопроса, предполагающие развернутые ответы, в которых респондент мог высказать свое мнение, не ограничивая себя в рассуждениях. Второй блок анкеты содержал четыре «закрытых» вопроса, включающих предложенные возможные варианты ответов, из которых респондент выбирал ответ, наиболее подходящий его мнению.

Обработка ответов на первый блок анкеты проводилась с помощью

контент-анализа свободных высказываний респондентов. Для верификации ответов и смысловых групп были привлечены три эксперта-психолога.

На первое незаконченное предложение «Если хочешь проверить, стоит ли человеку доверять...», были получены ответы, характеризующие общее представление членов экипажей о доверии. Ответы респондентов были подвергнуты контент-анализу и разделены на категории, отражающие смысловые группы, представлены в таблице 12.

Таблица 12

Категории высказываний и их определения на незаконченное предложение «Если хочешь проверить, стоит ли человеку доверять...»

n/ n	Название категории	Определение категории
1	проверка ситуацией	высказывания, в которых упоминаются различные трудные или необычные ситуации, которые надо пережить
2	проверка временем	высказывания, в которых указывается на длительность знакомства с человеком
3	доверить материальные ценности	высказывания, в которых упоминается о доверии партнеру по общению ценных вещей, денег и т.п.
4	знание партнера по общению	высказывания, в которых отмечается знание партнера по общению
5	установка на доверие	высказывания, которые свидетельствуют об изначальной установке на доверие другому
6	установка на недоверие	высказывания, в которых отмечается изначальная установка на недоверие другому

Данные, представленные в таблице 12, свидетельствуют о том, что в высказываниях на данный вопрос у респондентов были выявлены различные социальные представления о доверии. Распределение респондентов по категориям высказываний на незаконченное предложение «Если хочешь проверить, стоит ли человеку доверять...» представлено на рисунке 1.

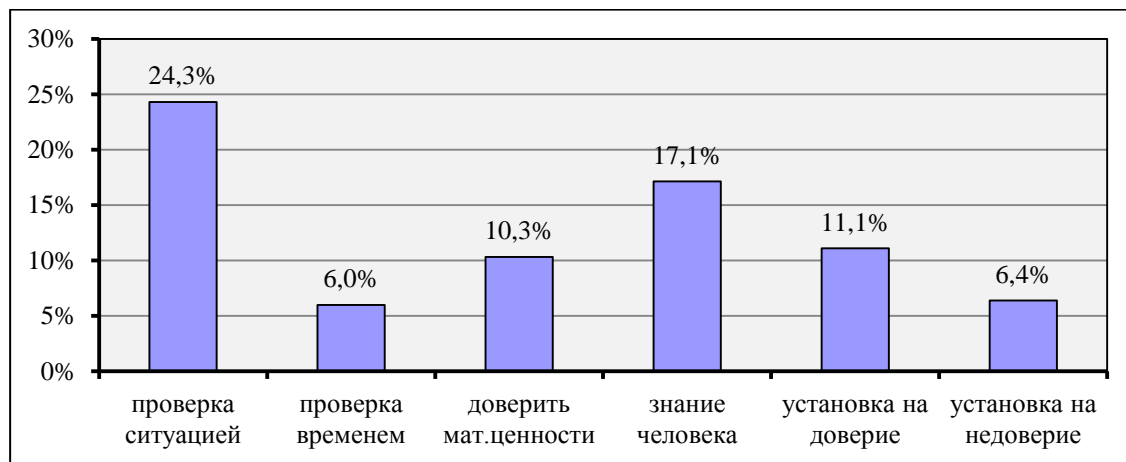


Рисунок 1. Распределение респондентов по категориям высказываний на незаконченное предложение «Если хочешь проверить, стоит ли человеку доверять...».

Как видно из рисунка 1, наибольшее количество высказываний респондентов (24,3%) отражают их установку о готовности довериться партнеру по общению после проверки его в различных жизненных ситуациях.

Вторая по величине категория ответов (у 17,1% респондентов) связана с их готовностью довериться человеку, которого они хорошо знают.

Следующая в процентном соотношении выступает категория, отражающая изначальную установку на доверие в общении (у 11,1% респондентов). На доверие респондентов существенно влияет и знание того, сохранит и вернет ли человек, с которым они общаются, материальные ценности (деньги, ценные бумаги и пр.). Данную категорию составляет 10,3% респондентов. Изначальная установка на недоверие людям свойственна только 6,4 % опрошенных респондентов. Наименьшая в процентном соотношении выступает категория высказываний, отражающая готовность довериться партнеру по общению после проверки его временем (6,0%).

Таким образом, у опрошенных членов экипажей имеются различные взгляды на то, стоит ли человеку доверять. Большинство сходятся во мнении, что доверять другому стоит после проверки его в сложных жизненных ситуациях.

В результате проведенного качественного анализа ответов респондентов на второе незаконченное предложение анкеты «Человеку стоит доверять, если...», были получены высказывания о том, при каких ситуациях и условиях они готовы довериться другому. С помощью контент-анализа все высказывания респондентов были разделены на следующие смысловые группы: проверка поступками; коммуникативные качества; проверка временем; знание партнера по общению; интеллект, установка на доверие; установка на недоверие (таблица 13).

Таблица 13

Категории высказываний и их определения на незаконченное предложение «Человеку стоит доверять, если...»

n/ n	Название категории	Определение категории
1	проверка ситуацией	высказывания, в которых упоминается о ситуациях, в которых человек проявил себя, заслужил доверие поступками, своими моральными качествами
2	коммуникативные качества	высказывания, в которых отмечаются коммуникативные умения и качества партнера по общению
3	проверка временем	высказывания, в которых указывается на длительность знакомства с партнером по общению
4	знание партнера	высказывания, в которых отмечается знание партнера по общению
5	интеллект	высказывания, в которых отмечаются интеллектуальные качества партнера по общению
6	установка на доверие	высказывания, в которых отмечается изначальная установка на доверие другому
7	установка на недоверие	высказывания, в которых отмечается изначальная установка на недоверие другому

Данные, представленные в таблице 13, свидетельствуют о том, что в высказываниях на данное предложение у респондентов были также выявлены различные социальные представления о доверии. Распределение респондентов по категориям высказываний на незаконченное предложение «Человеку стоит доверять, если...» представлено на рисунке 2.

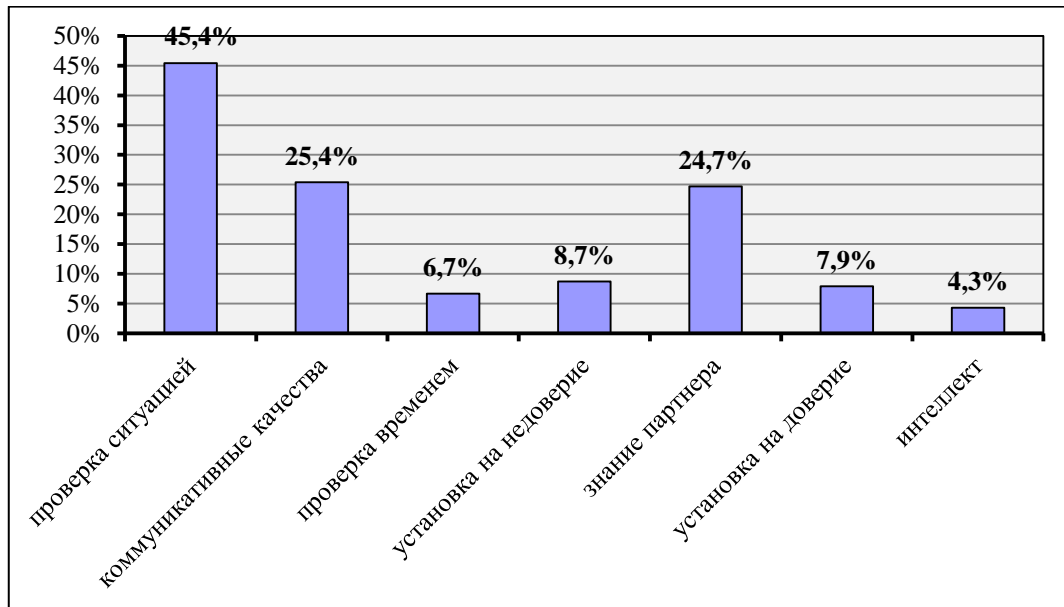


Рисунок 2. Распределение респондентов по категориям высказываний на незаконченное предложение «Человеку стоит доверять, если...».

Как видно из рис. 2, наибольшее количество высказываний респондентов (45,4%) отражают их установку на то, что человеку стоит доверять после проверки его в различных жизненных ситуациях.

Вторая по величине категория ответов (у 25,4% респондентов) связана с готовностью довериться человеку, обладающим определенными коммуникативными качествами, среди которых наиболее часто называют искренность, открытость, откровенность, честность.

Третья по величине категория ответов связана с готовностью довериться человеку, которого хорошо знают (у 24,7% респондентов).

Следующая в процентном соотношении выступает категория, отражающая изначальную установку на недоверие партнеру по общению (у 8,7% респондентов), за ней следует категория ответов, свидетельствующая об изначальной установке на доверие в общении (у 7,9% респондентов). Наименьшие в процентном соотношении выступают категории высказываний, отражающие представления о доверии партнеру по общению после проверки его временем (у 6,0% респондентов) и категория ответов, указывающая на интеллектуальные качества партнера по общению (у 4,3%

респондентов).

Таким образом, у респондентов имеются различные взгляды на то, стоит ли человеку доверять. Большинство членов экипажей сходится во мнении, что доверять другому стоит после проверки его в сложных жизненных ситуациях.

Характеристика представлений респондентов о доверии к членам экипажа оценивалась с помощью свободных высказываний на предложение перечислить особенности члена экипажа, которому они готовы доверять.

Представления респондентов о доверии членам экипажа мы также разделили на смысловые категории. В первую категорию, названную «группа интеллектуальных качеств», вошли высказывания, в которых упоминались интеллектуальные качества членов экипажа, которым респонденты готовы доверять.

Во вторую смысловую категорию ответов, которую мы назвали – группа «коммуникативных качеств», вошли высказывания, в которых упоминались особенности общения членов экипажа, такие как общительность, искренность, открытость, дружелюбие, отзывчивость и другие.

В третью смысловую категорию, которую мы назвали – группа качеств «личное достоинство» вошли качества, в которых упоминались моральные свойства членов экипажа, такие нравственные качества как благородство, честность, доброта и другие.

В четвертую смысловую категорию вошли высказывания, в которых указываются профессиональные знания и умения членов экипажа.

В пятую смысловую категорию вошли высказывания, которые характеризуют волевые качества членов экипажа (мужественность, смелость, решительность, упрямство и другие).

В шестую смысловую категорию вошли ответы, которые мы отнесли к группе «чувство меры» и в которых упоминаются такие характеристики партнера по общению как уравновешенность, спокойствие, "адекватность" и

др.

В седьмую смысловую категорию вошли высказывания, которые характеризуют «отношение к делу» (ответственность, добросовестность, трудолюбие и др.).

В восьмую смысловую категорию отнесены высказывания, в которых упоминается наличие семейных (родственных) отношений с партнером по общению.

Распределение респондентов по категориям высказываний на предложение перечислить особенности члена экипажа, которому они бы доверились, представлено на рисунке 3.

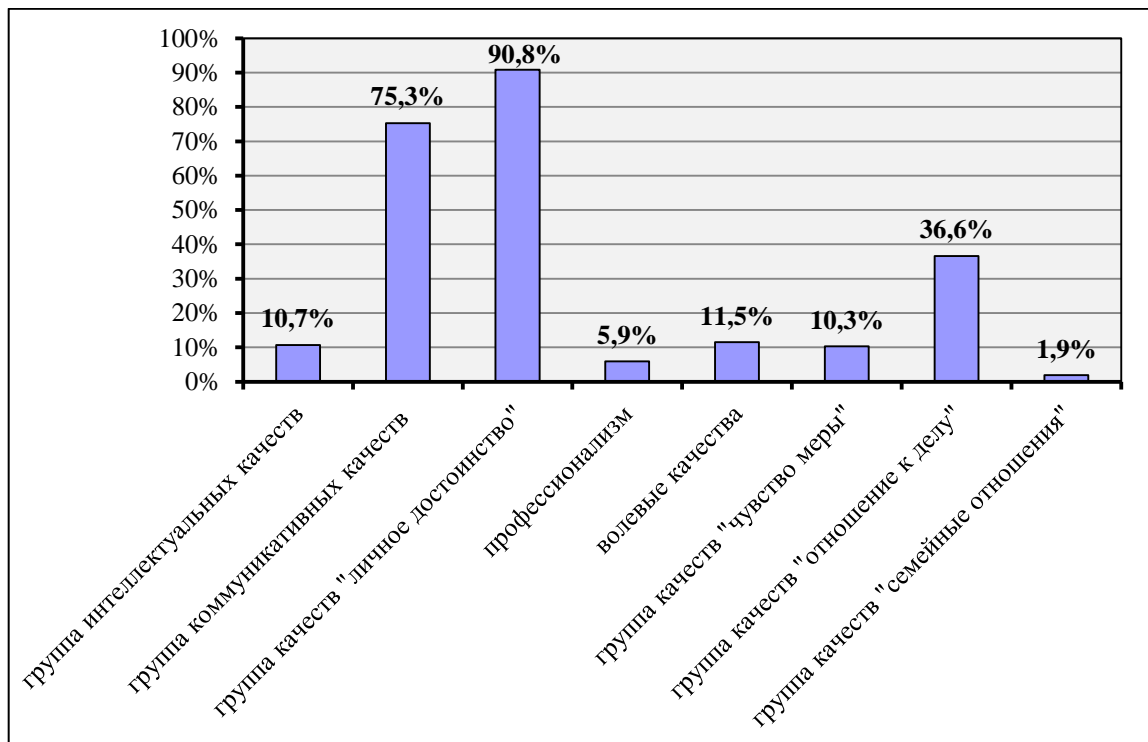


Рисунок 3. Распределение представлений респондентов об особенностях члена экипажа, заслуживающего доверия.

Как видно из рис. 3, наибольшее количество высказываний респондентов отражают их установку о готовности довериться члену экипажа, обладающему определенными нравственными качествами (90,8% респондентов), коммуникативными качествами (75,3% респондентов), отношением к профессиональной деятельности (36,6% респондентов).

Среди нравственных качеств личности члена экипажа, заслуживающего

доверия, респонденты наиболее часто называют честность (42,1%), доброту (20,7%), порядочность (7,1%), преданность и верность (6,7%). Большое влияние на установку доверять оказывают и коммуникативные качества членов экипажа, среди которых респонденты наиболее часто называют открытость в общении (8,7%), дружелюбие (7,1%), отзывчивость (6,7%), искренность (5,9%). Из группы качеств «отношение к делу» респонденты наиболее часто упоминают исполнительность, трудолюбие (3,9%), добросовестность (2,7%).

Из выделенных смысловых категорий в меньшей степени влияют на установку доверять наличие родственных отношений, а также профессиональные знания и умения партнера по общению. Полученные данные представлены на рис. 4.

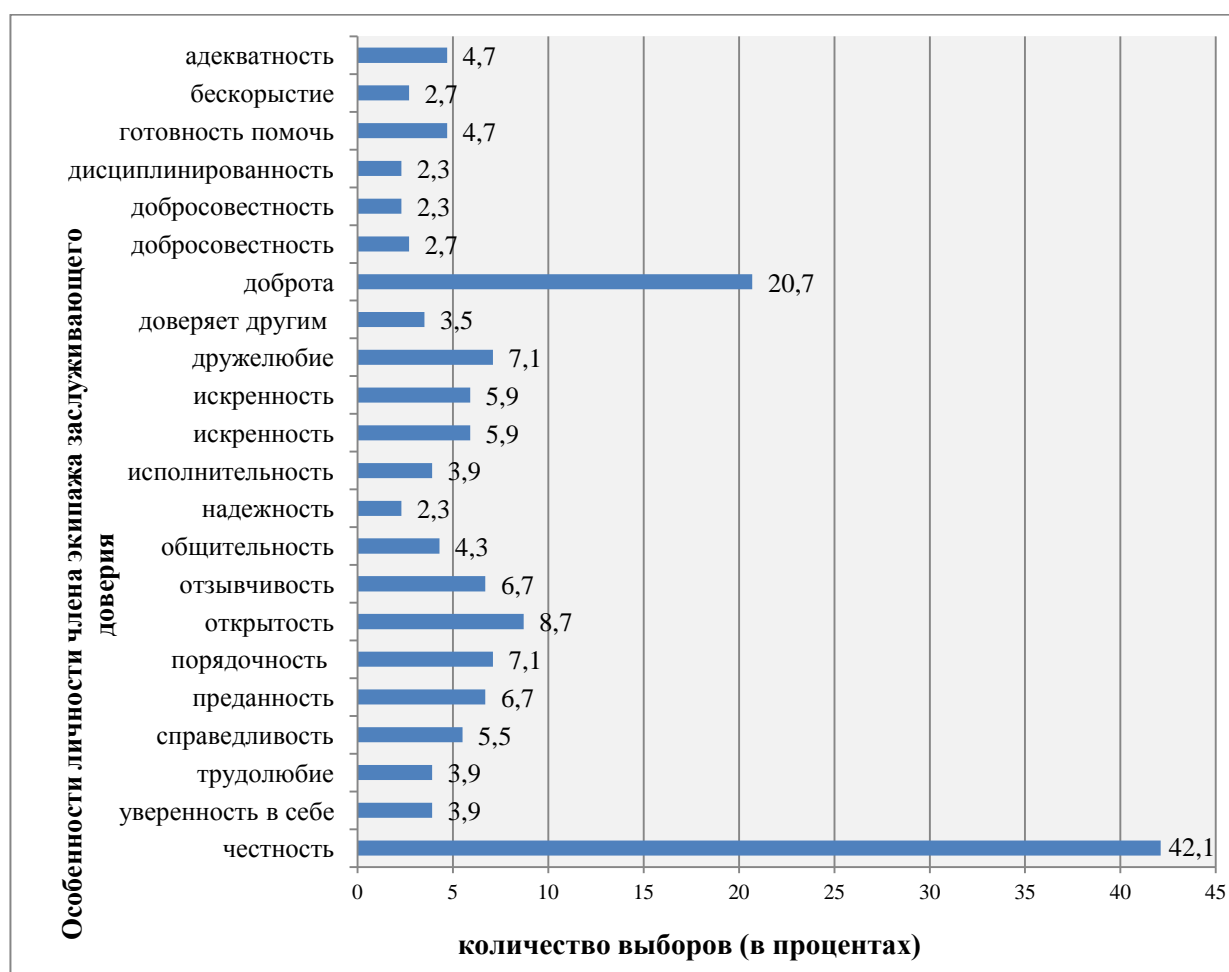


Рисунок 4. Процентное соотношение наиболее часто называемых особенностей личности члена экипажа, заслуживающего доверия.

Характеристика представлений о доверии к официальному руководителю (капитану судна) оценивалась с помощью свободных высказываний на предложение перечислить какими особенностями должен обладать официальный руководитель (капитан судна), заслуживающий доверие в экипаже.

Представления респондентов о доверии капитану судна были также разделены на смысловые категории.

В первую категорию вошли высказывания, в которых упоминались интеллектуальные качества капитана судна, заслуживающего доверие в экипаже.

Во вторую смысловую категорию ответов, которую мы назвали – «стиль общения с членами экипажа», вошли высказывания, в которых упоминались коммуникативные качества капитана судна, особенности его общения с членами экипажа (доброжелательность, отзывчивость, доверие, понимание и забота о членах экипажа и т.п.).

В третью смысловую категорию, которую мы назвали – группа «моральных качеств» вошли качества, в которых упоминались нравственные качества капитана судна (благородство, честность, доброта и другие).

В четвертую смысловую категорию вошли высказывания, в которых упоминается профессионализм капитана судна.

В пятую смысловую категорию вошли высказывания, которые характеризуют волевые качества капитана судна (мужественность, смелость, решительность, упрямство и другие).

В шестую смысловую категорию вошли ответы, которые мы отнесли к группе качеств «чувство меры», в которых упоминаются такие характеристики капитана судна как уравновешенность, спокойствие, здравомыслие и др.

Распределение респондентов по категориям высказываний на предложение перечислить особенности капитана судна, которому они бы доверились, представлено на рис. 5.

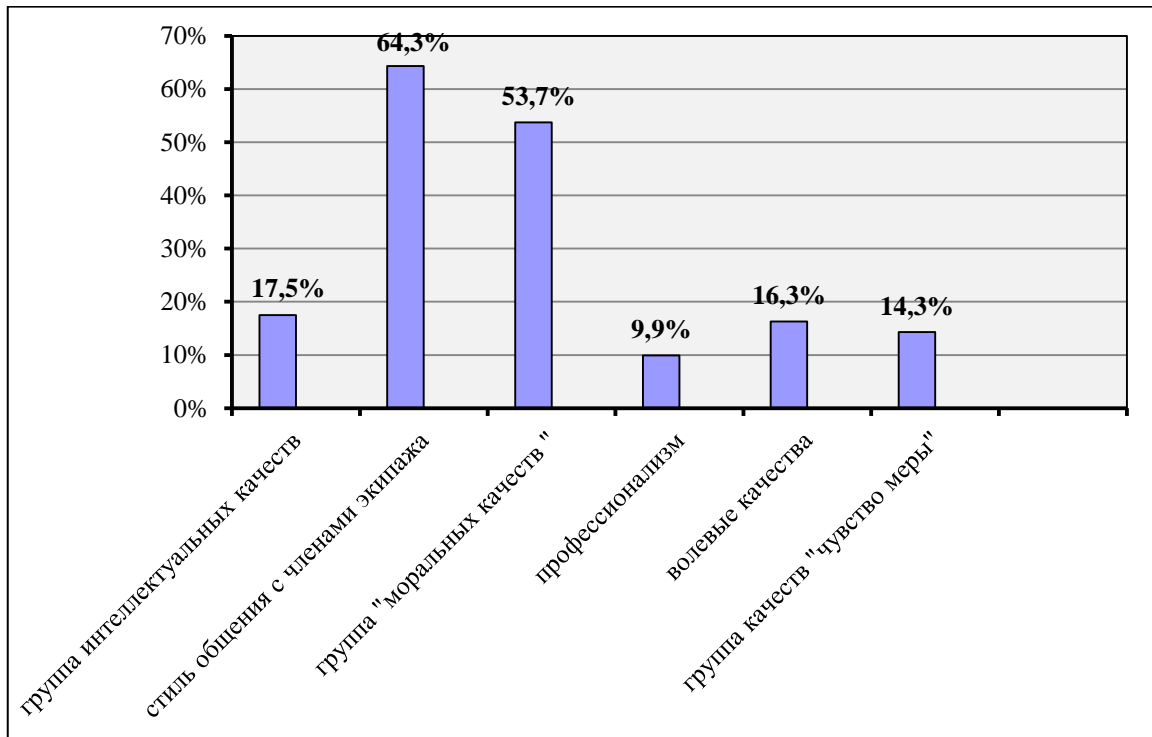


Рисунок 5. Распределение представлений респондентов об особенностях капитана судна, заслуживающего доверия в экипаже.

На представления о доверии респондентов официальному руководителю (капитану судна) наиболее значимо сказываются стиль общения с подчиненными (отмечают 64,3,0% респондентов), а также определенные моральные качества (отмечают 53,7% респондентов). В меньшей степени на представления о доверии капитану судна влияют его интеллектуальные (17,5%) и волевые качества (16,3%), профессиональные знания и умения (9,9% респондентов) (рис. 5).

Среди моральных качеств респонденты наиболее часто отмечают честность (34,2%), доброту (11,1%), справедливость (20,3%). Среди качеств, характеризующих стиль общения с подчиненными, наиболее часто указывают отзывчивость (18,4%), доверие подчиненным (4%), открытость в общении (2,7%), понимание и заботу о подчиненных (26,2%), интеллект (10,7%).

Полученные данные представлены на рисунке 6.

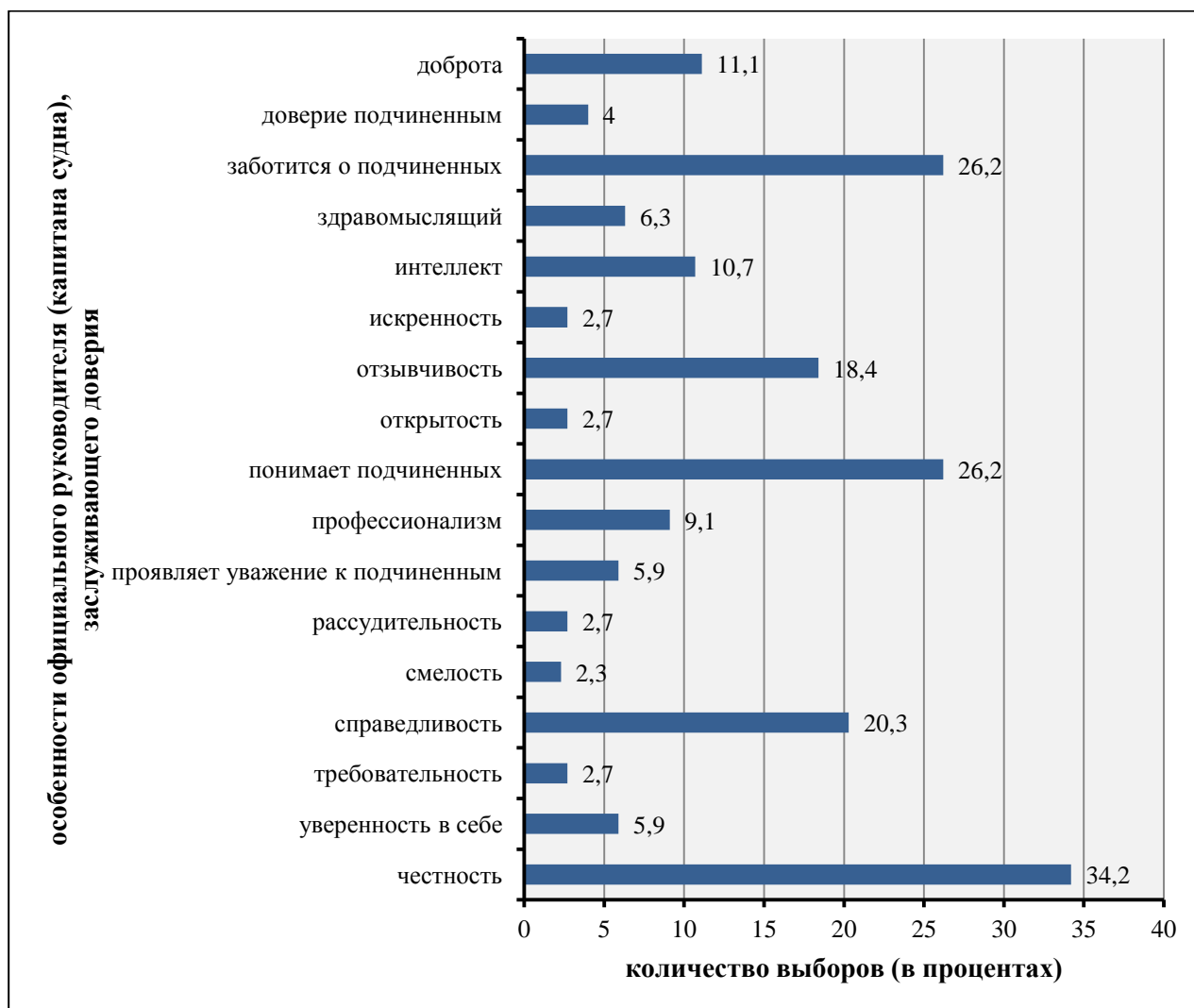


Рисунок 6. Процентное соотношение наиболее часто называемых особенностей личности официального руководителя (капитана судна), заслуживающего доверия в экипаже.

Характеристика представлений респондентов о доверии в экипажах оценивалась и с помощью «закрытых» вопросов второго блока анкеты, которые были даны в виде утверждений:

«В любом морском экипаже каждый доверяет каждому»;

«В целом, доверие в морском коллективе выше, чем в любом другом».

Респондент мог выбрать один из четырех вариантов ответа (от своего согласия с утверждением до несогласия с ним) (приложение 1). Статистически значимых различий в ответах на данные вопросы анкеты обнаружено не было.

Доверие к официальному руководителю (капитану судна) оценивалось

также с помощью ответа на третий «закрытый» вопрос анкеты «К сожалению, не в каждом экипаже руководитель достоин доверия». В ходе исследования на этот вопрос анкеты были выявлены достоверные различия данных частотного распределения ответов с помощью критерия χ^2 Пирсона ($p < 0,01$) (рис. 7).

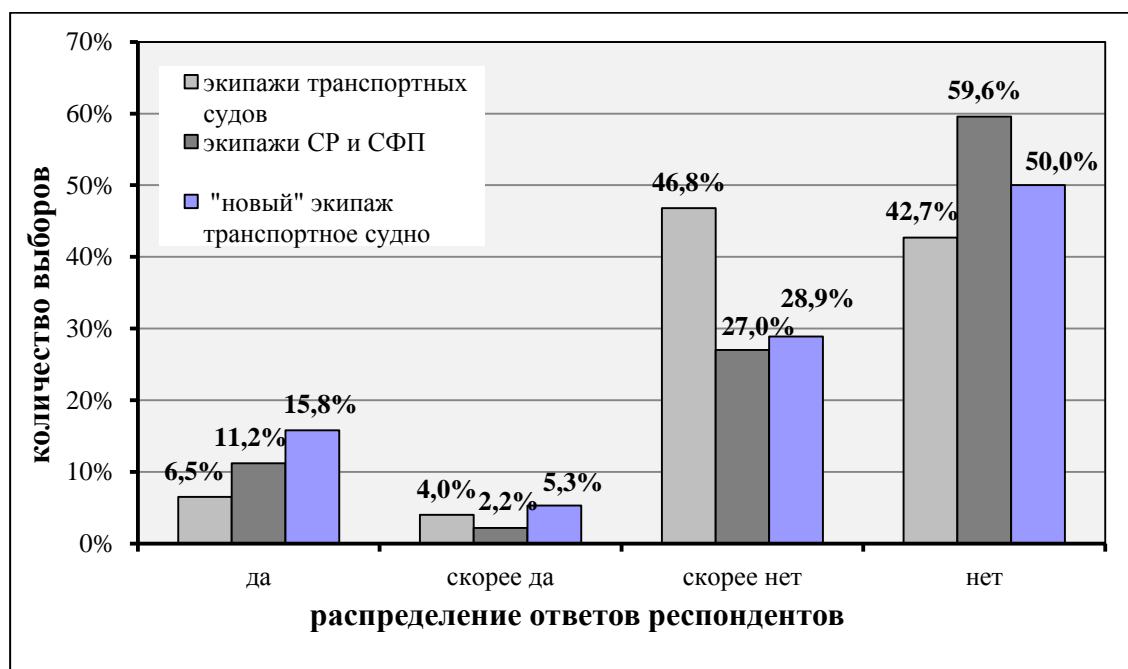


Рисунок 7. Статистически значимые различия при ответе на вопрос «К сожалению, не в каждом экипаже руководитель достоин доверия» авторской анкеты «Представления о доверии».

Полученные результаты обнаруживают более высокие показатели доверия в экипажах судов размагничивания и физических полей – у 59,6% опрошенных, далее (по убывающей) следуют: недавно укомплектованный экипаж транспортного судна обеспечения: установка на доверие к пока еще малознакомому капитану судна выявляется у 50,0% опрошенных респондентов. Члены длительно функционирующих экипажей транспортных судов с уже устоявшейся структурой взаимоотношений в коллективе более осторожны в своих оценках – установка на доверие к капитану судна выявляется у 42,7% респондентов, другая часть экипажа – 46,8% респондентов – на вопрос о доверии к капитану судна отвечают несколько уклончиво: «скорее доверяют, чем нет». Не доверяют капитану судна 15,8%

респондентов недавно укомплектованного экипажа, 11,2% респондентов судов размагничивания физических полей и 6,5% респондентов транспортных судов обеспечения.

Таким образом, по результатам ответов на «закрытые» вопросы второго блока авторской анкеты «Представления о доверии» выявляются статистически значимые различия по ответам на третий вопрос, оценивающий доверие к официальному руководителю (капитану судна). Члены экипажей судов размагничивания и физических полей выразили большее доверие официальным руководителям (капитанам судов). В недавно укомплектованном экипаже транспортного судна наблюдается больший разброс установок на доверие к капитану судна. Вероятно, это связано с личностью капитана судна – пока еще малознакомого для членов экипажа, адаптацией членов экипажей в коллективе, а также имеющимся у них базовым уровнем доверия.

В целом, по результатам анкеты «Представления о доверии» мы смогли обозначить основные направления дальнейшего изучения групповых и личностных детерминант доверия в общении в исследуемых экипажах.

Во-первых, проанализировав все имеющиеся в нашем распоряжении представления респондентов о доверии, мы обнаружили, что большая часть респондентов указывает на непосредственную связь между доверием и знанием партнера по общению, проверкой его в различных жизненных ситуациях.

Во вторых, установлено, что на взаимное доверие в экипажах оказывают наибольшее влияние *нравственные* качества члена экипажа, среди которых подавляющее большинство респондентов отмечает честность, доброту, порядочность, и *коммуникативные* качества, среди которых наибольший «вес» имеют открытость в общении, отзывчивость, дружелюбие, искренность.

В представлениях о доверии к официальному руководителю (капитану судна) на первый план выступают *особенности общения* капитана судна с

членами экипажа, среди которых наиболее значимыми респонденты считают отзывчивость, понимание, заботу о подчиненных. Следующие в иерархии значимости характеристик личности капитана судна, заслуживающего доверия, выступают его *нравственные* качества, среди которых респонденты наиболее часто называют честность, справедливость, доброту.

В связи с полученными данными представлений о доверии, считаем целесообразным исследовать групповые и личностные детерминанты доверия в общении членов экипажей судов обеспечения с помощью батареи методик: «Доверие» [Л.Г. Почебут и др.], модифицированной методики оценки доверия личности к коллегам и руководителю [А.Б. Купрейченко], методики изучения структуры ценностей [Ш. Шварц], методики многофакторного исследования личности Р. Кеттелла, методики изучения социально-психологического уровня развития группы «Пульсар» [Л.Г. Почебут], методики определения индекса групповой сплоченности К. Сишора, методики оценки социально-психологической атмосферы в коллективе [А.Ф. Фидлер].

Также считаем важным выделить уровни доверия по экипажам, проанализировать их в зависимости от социально-демографических характеристик членов экипажей, типа судна, групповых и личностных особенностей.

В целом, полученные результаты подтверждают принятые нами теоретические положения и позволяют продолжить изучение групповых и личностных детерминант доверия в общении на судах обеспечения ВМФ в выбранном ключе.

3.2. Уровни доверия членов экипажей судов обеспечения ВМФ

С помощью опросника «Доверие» были вычислены уровни персонального и социального доверия по экипажам в баллах (если за основу данного измерения взять уровень абсолютного доверия – 25 баллов), сумма которых составила интегральный показатель доверия (максимальное

значение которого равно 50 баллам). Далее были определены средние значения уровней персонального, социального и интегрального показателей доверия по экипажам, которые, как было обнаружено, существенно не различаются между собой.

Таблица 14

Распределение показателей уровней доверия в экипажах (в баллах)

Виды доверия	Транспортные суда обеспечения			Суда размагничивания и физических полей	
	Экипаж 1	Экипаж 2	Экипаж 3	Экипаж 4	Экипаж 5
Персональное доверие	16,3	15,6	16,7	16,7	16,4
Социальное доверие	16,6	16,3	16,3	16,7	16,6
Интегральный показатель доверия	32,9	31,8	33,0	33,4	33,0

Далее было определено значение интегрального показателя доверия в общей выборке экипажей, которое составило 32,8 балла. В таблице 15 представлены показатели уровней доверия по типам исследуемых судов.

Таблица 15

Общий уровень доверия по типам экипажей

Типы судов	Общее количество респондентов	Общий уровень доверия в баллах (среднее)		
		Персональное доверие	Социальное доверие	Интегральный показатель доверия
Транспортные суда обеспечения	124	15,9	16,4	32,3
Транспортное судно обеспечения (новый экипаж)	38	16,7	16,3	33,0
Суда размагничивания и физических полей	89	16,5	16,7	33,2
Вся выборка	251	16,3	16,5	32,8

Поскольку на основании тестовых показателей средние арифметические значения уровней доверия в экипажах довольно близки друг другу (таблицы 14, 15), мы провели уровневый анализ, т.е. разделили всю выборку участвующих в исследовании респондентов по набранному количеству баллов интегрального показателя доверия на три примерно

равные группы: респонденты с высоким, средним и низким уровнями доверия.

В группу с высоким уровнем доверия вошли 82 респондента, набравшие от 36 до 50 баллов, в группу со средними значениями интегрального показателя доверия вошли 77 респондента, набравшие от 26 до 35 баллов, и в группу с низкими значениями интегрального показателя доверия вошло 92 респондента, набравших от 12 до 25 баллов. К одному уровню доверия не обязательно были отнесены респонденты, входившие в один экипаж, и, наоборот, респонденты, относящиеся к одному уровню доверия, могли являться членами разных экипажей.

Поскольку распределение данных во всех трех выборках приближено к колоколообразной форме, мода и медиана достаточно близки и две трети показателей расположены в границах одного стандартного отклонения, а сами выборки имеют большой объем, то нами проводилось сравнение указанных выборок при помощи параметрического критерия, t-критерия Стьюдента. Результаты получены при помощи программы Statistica под Windows (таблица 16), что доказало наличие различий между группами респондентов с различными уровнями доверия.

Таблица 16

Различия респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия

Уровни доверия	ср. ар.	ст. откл.	Объем выборки	значение t	p-уровень	значение t	p-уровень
высокий	39,56	3,42	82	16,48	0,001	-	-
средний	32,62	1,43	77			-	-
низкий	26,73	3,12	92	-	-	15,26	0,001

Сравнение средних значений показателей уровней доверия с использованием t-критерия Стьюдента выявило, что различия в выделенных группах являются достоверными на высоком уровне статистической значимости ($p \leq 0,001$).

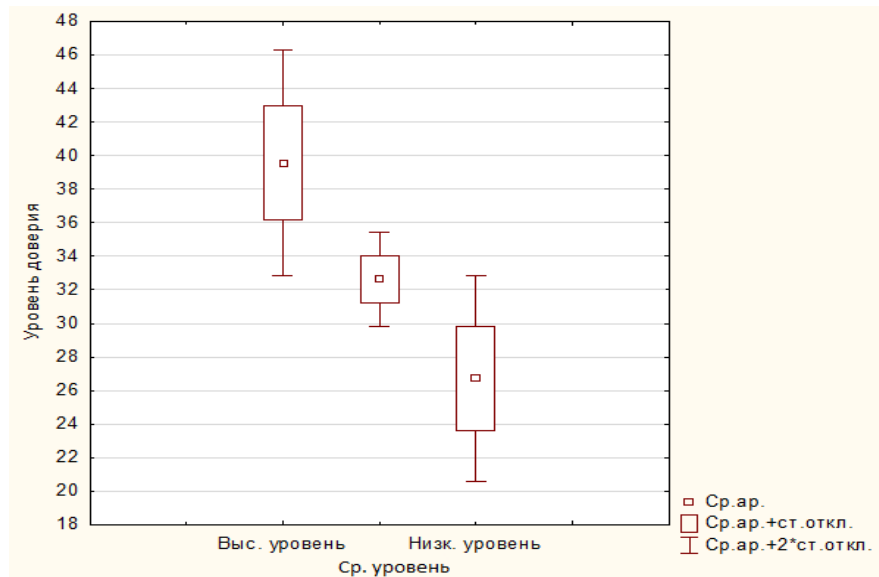


Рисунок 8. Диаграмма размаха по уровням доверия.

На рисунке 8 представлена диаграмма размаха средних значений по уровням доверия, на которой показано, что стандартные отклонения средних значений по трем сравниваемым группам не перекрываются, что доказывает высокую достоверность статистически значимых различий выделенных нами показателей уровней доверия.

3.2.1. Сравнение респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия

Сравнение показателей уровней доверия с социально-демографическими характеристиками респондентов показало, что по социально-демографическим характеристикам (возрасту, образованию, национальности, семейному положению, стажу работы) респонденты с различными уровнями доверия между собой существенно не различаются (приложение 8).

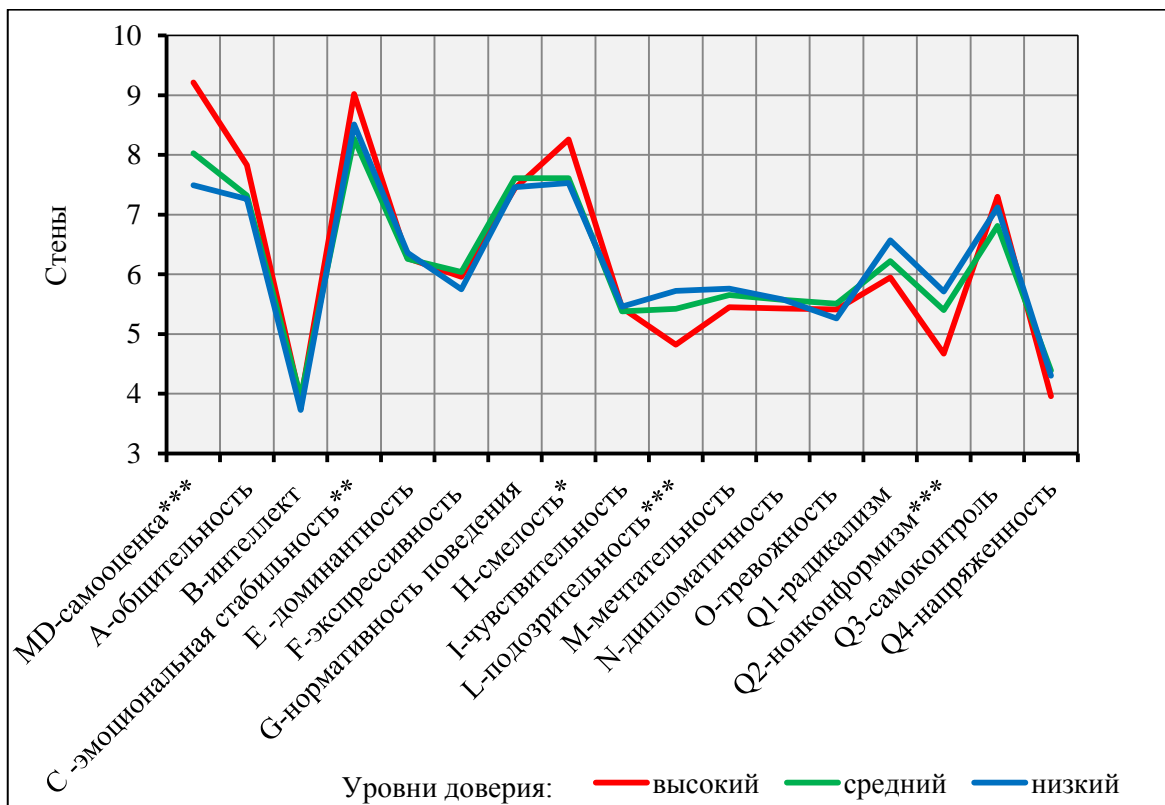
При сопоставлении усредненных профилей личностных черт в выборках респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия, построенных с помощью опросника Р. Кеттелла, обнаружено, что ведущие личностные черты у представителей рассматриваемых групп делает их во многом схожими. Пиковые показатели шкал опросника (рис. 9) указывают на

высокую степень выраженности одного из двух полюсов исследуемого личностного свойства.

Так, усредненный профиль личности респондентов с высокими показателями уровня доверия располагается в области высоких значений (от 8 до 9 стенов) по факторам MD (самооценка), А (общительность), С (эмоциональная стабильность), G (нормативность поведения), Н (смелость), Q3 (самоконтроль). По факторам L (подозрительность), Q4 (напряженность), Q2 (нонконформизм), В (интеллект) – в области значений шкал «ниже среднего» (3-4,5 стена).

Усредненный профиль личности в группе респондентов, вошедших в группу со средними значениями уровня межличностного доверия, имеет те же пики шкал: MD (самооценка), А (общительность), С (эмоциональная стабильность), G (нормативность поведения), Н (смелость), однако, уже на уровне 7-8 стенов. Шкалы L (подозрительность), Q4 (напряженность) немного повышены (по сравнению с профилем личности респондентов с высоким уровнем доверия).

Усредненный профиль личностных черт респондентов с низким уровнем доверия повторяет профили личности респондентов с высоким и средним уровнями доверия, однако, пиковые значения ведущих в профиле личности шкал MD (самооценка), А (общительность), С (эмоциональная стабильность), G (нормативность поведения), Н (смелость), Q3 (самоконтроль) имеют более низкие значения. Немного повышены по сравнению с вышеописанными профилями шкалы L (подозрительность) и Q1 (радикализм), Q4 (напряженность), оставаясь на уровне «ниже средних» значений.



Примечание: * – достоверные различия при $p \leq 0,05$; ** – достоверные различия при $p \leq 0,01$; *** – достоверные различия при $p \leq 0,001$.

Рисунок 9. Усредненные профили личностных черт респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия.

Сравнение усредненных профилей личности с помощью однофакторного дисперсионного анализа показал различия на высоком уровне статистической значимости между группами респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия по следующим шкалам: MD – самооценка ($p=0,001$), C– эмоциональная стабильность ($p=0,017$), H – смелость ($p=0,046$), L – подозрительность ($p=0,002$), Q2 – нонконформизм ($p=0,001$).

Таким образом, анализ усредненных профилей личностных черт респондентов с различными уровнями доверия показал, что лица, относящиеся к одному уровню доверия, образуют по своим качествам устойчивый психотип. Респонденты с высоким уровнем доверия отличаются большей общительностью, самодостаточностью, эмоциональной стабильностью, социальной смелостью, высоким самоконтролем и нормативностью поведения, доверчивостью, спокойствием,

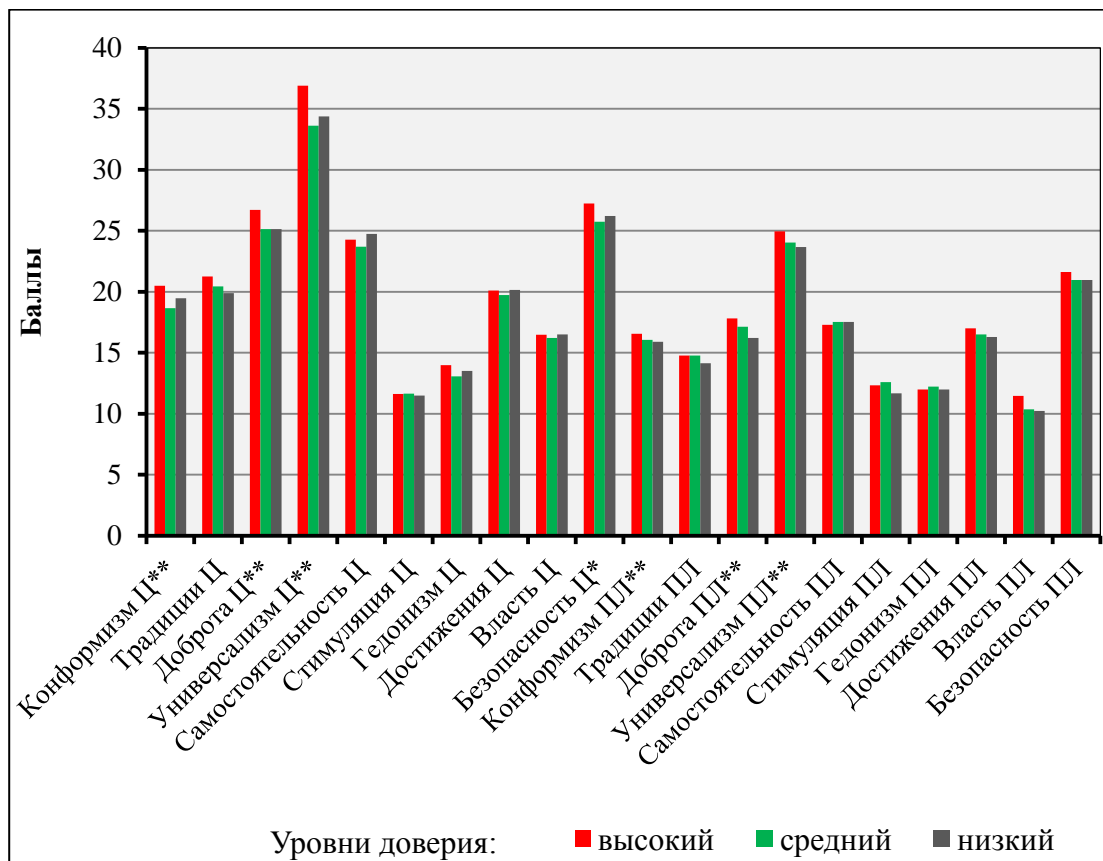
дисциплинированностью, ориентацией на групповые нормы поведения. Респонденты с низким уровнем доверия характеризуются меньшей доверчивостью, большей недоверчивостью к авторитетам, большей осторожностью и напряженностью в общении, ориентацией на собственное мнение.

Респонденты с высоким, средним и низким уровнями доверия значительно различаются друг от друга по уровню самооценки, эмоциональной стабильности, доверчивости, смелости и конформизма.

Сравнение усредненных профилей структуры ценностей респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия, построенных с помощью опросника Ш. Шварца, показало сходство ведущих ценностей в описываемых группах. Различия составляют немного повышенные количественные показатели по ведущим ценностям в группе респондентов с высоким уровнем доверия и более низкие показатели по ведущим ценностям у респондентов с низким уровнем доверия (рис. 10).

На графике усредненных профилей структуры ценностей респондентов с различными уровнями межличностного доверия показано, что на уровне нормативных идеалов преобладают ценности «Универсализм», «Доброта», «Безопасность». Не являются значимыми ценности «Стимуляция», «Гедонизм», «Власть».

На уровне индивидуальных приоритетов значимы ценности «Универсализм», «Безопасность». Не являются значимыми ценности «Стимуляция», «Гедонизм», «Власть». Можно утверждать, что у членов экипажей с различными уровнями доверия доминируют ценности, производные от базовых групповых потребностей.



Примечание: Ц – ценности на уровне нормативных идеалов личности; ПЛ – ценности на уровне индивидуальных приоритетов личности; * – достоверные различия при $p \leq 0,05$; ** – достоверные различия при $p \leq 0,01$.

Рисунок 10. Усредненные показатели структуры ценностей респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия.

Сравнение структуры ценностей респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия с помощью однофакторного дисперсионного анализа показало статистически значимые различия (при $p \leq 0,01$) по ценностям: «конформизм», «универсализм, «доброта» (на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов), «безопасность» (на уровне нормативных идеалов) ($p=0,046$).

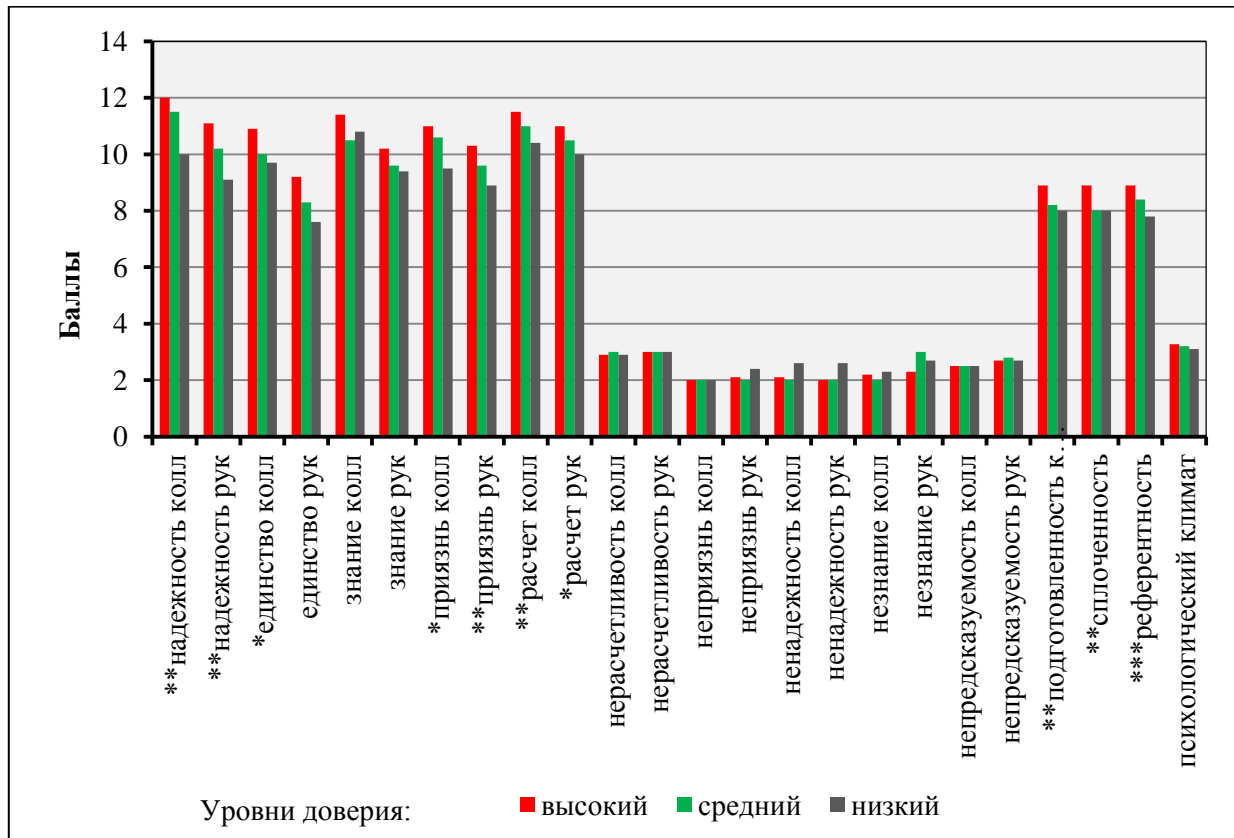
Таким образом, респонденты с высоким уровнем доверия больше ориентированы на понимание в межличностных контактах, терпимость к людям, у них выражены потребности в позитивном взаимодействии, в безопасности группы и окружающих людей. Не значимыми являются индивидуальные ценности – потребности в новых переживаниях, получении удовольствий, достижения престижа, авторитета.

Сравнение показателей групповых характеристик доверия у респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия, вычисленных с помощью батареи тестов для исследования групповых детерминант доверия и описанных во второй главе (модифицированного опросника А.Б. Купрейченко «Критерии доверия», опросника «Пульсар» Л.Г. Почебут, методики определения индекса групповой сплоченности К. Сишора, оценки социально-психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера) показало, в целом, сходство ведущих групповых характеристик доверия в описываемых выборках респондентов.

Количественные показатели критериев доверия в экипажах представлены на рис. 11 и показывают повышенные количественные показатели по большинству определяемых критериев доверия в группе респондентов с высоким уровнем доверия и более низкие показатели по выделенным критериям доверия у респондентов со средним и низким уровнями доверия.

Значимыми для доверия в межличностном общении членов экипажей являются критерии: «надежность коллег», далее по убывающей, – «расчет коллег», «знание коллег», «надежность руководителя», «приязнь коллег». Наименее значимым критерием доверия в межличностном общении в экипажах является критерий «единство с руководителем» (наличие общих целей и принципов с официальным руководителем – капитаном судна).

У респондентов с низким уровнем доверия выявляется незначительное повышение показателей по шкалам «ненадежность коллег», «ненадежность руководителя». Возможно, представление о ненадежности членов экипажа и капитана судна сказывается на их уровне доверия в межличностном общении в экипажах.



Примечание: колл – коллеги (члены экипажа); рук – официальный руководитель (капитан судна); * – достоверные различия при $p \leq 0,05$; ** – достоверные различия при $p \leq 0,01$; *** – достоверные различия при $p \leq 0,001$.

Рисунок 11. Усредненные показатели групповых характеристик доверия в экипажах у респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия.

При сопоставлении показателей групповых критериев доверия у респондентов с различными уровнями доверия с помощью однофакторного дисперсионного анализа были обнаружены статистически значимые различия по показателям доверия к официальному руководителю (капитану судна) – надежность, приятнь, расчет, по показателям доверия к членам экипажа статистически значимыми критерии: надежность, приятнь, расчет, единство.

Наряду с перечисленными дисперсионный анализ показал различия на высоком уровне статистической значимости в оценках респондентами с высоким, средним и низким уровнями доверия социально-психологического уровня развития группы (экипажа): подготовленность к деятельности, сплоченность, референтность.

Таким образом, надежность членов экипажа, знание их (предсказуемость их поведения в различных ситуациях общения), расчет (возможность контроля ситуаций неопределенности и уязвимости в отношениях), надежность официального руководителя – капитана судна, изначальная установка на доверие к членам экипажа и капитану судна являются ведущими критериями доверия в межличностном общении в исследуемых экипажах.

Респонденты с высоким, средним и низким уровнями доверия значительно различаются друг от друга по оценкам социально-психологического уровня развития экипажа как группы (подготовленность к деятельности, сплоченность, референтность экипажа для его членов), по оценкам критериев доверия к капитану судна и членам экипажа таких как «надежность», «приятель», «расчет».

3.3. Анализ показателей корреляционного анализа у респондентов с различными уровнями доверия

3.3.1. Анализ показателей корреляционного анализа у респондентов с высоким уровнем доверия

Анализ взаимосвязей личностных особенностей респондентов с высоким уровнем доверия проводился с помощью коэффициента линейной корреляции Пирсона (приложение 9). Для выявления структуры личностных черт членов экипажей, включенных в группу респондентов с высоким уровнем доверия, нами проанализированы данные, полученные с помощью опросника Кеттелла (рис. 12).

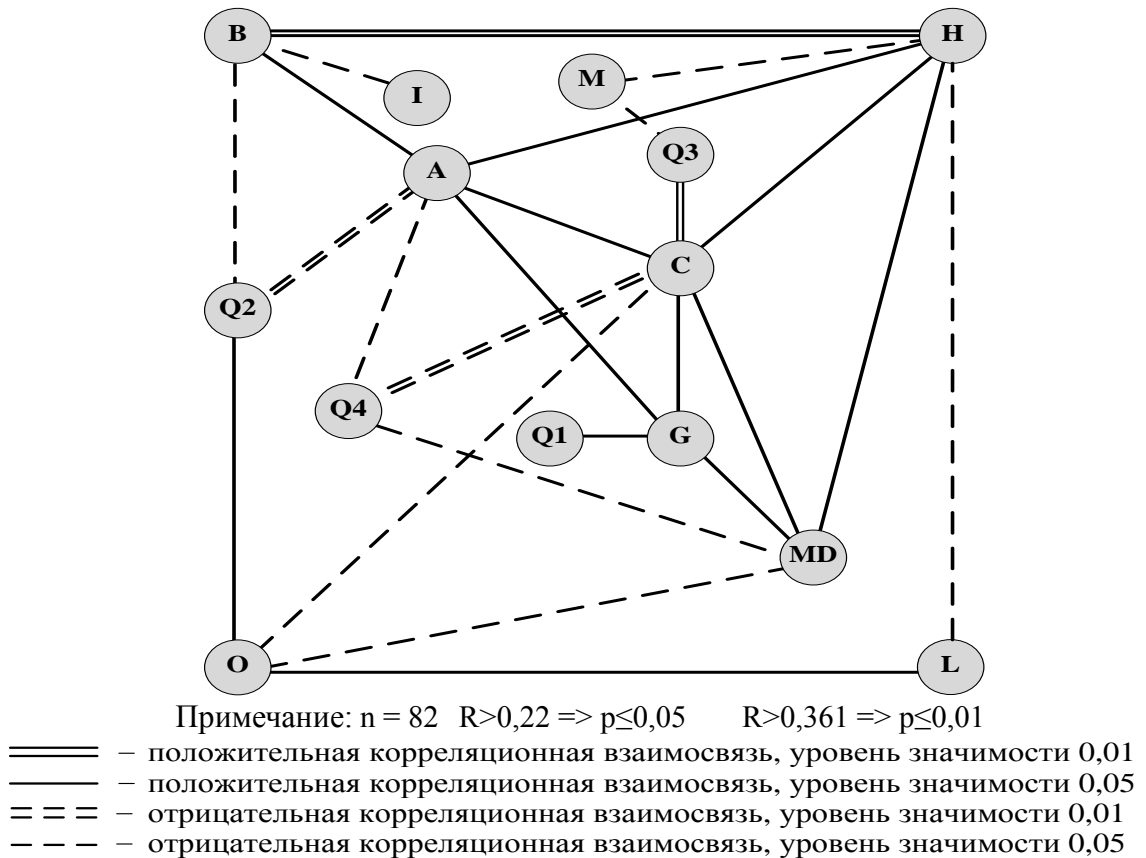


Рисунок 12. Структура личностных свойств респондентов с высоким уровнем доверия.

Структура взаимосвязей показателей значимости базовых личностных свойств респондентов с высоким уровнем доверия представляет собой корреляционную плеяду, состоящую из 14 взаимосвязей. Как видно рис. 12, черты личности тесно коррелируют между собой. Можно утверждать, что значимые для высокого уровня межличностного доверия личностные характеристики являются ведущими и группируют другие элементы системы. Ядром плеяды является шкала С (эмоциональная стабильность), которая группирует семь шкал. На высоком уровне статистической значимости ($p \leq 0,01$) шкала С (эмоциональная стабильность) положительно коррелирует со шкалой Q3 (самоконтроль) и отрицательно коррелирует со шкалой Q4 (напряженность), на уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ шкала С положительно связана со шкалами А (общительность), MD (самооценка), G (нормативность поведения), H (смелость) и отрицательно коррелирует со шкалой О (тревожность).

На рис. 12 прослеживаются и ядра второго порядка – шкалы А (общительность) и Н (смелость), имеющие по шесть связей. Шкала А (общительность) на высоком уровне статистической значимости имеет отрицательные корреляционные взаимосвязи со шкалой Q2 (нонконформизм), на уровне $p \leq 0,05$ – положительные корреляционные взаимосвязи со шкалами В (интеллект), С (эмоциональная стабильность), G (нормативность поведения), Н (смелость) и отрицательную взаимосвязь со шкалой Q4 (напряженность). Шкала Н (смелость) имеет положительные корреляционные взаимосвязи со шкалами А (общительность), В (интеллект), С (эмоциональная стабильность), М (мечтательность), и отрицательную корреляционную взаимосвязь со шкалой L (подозрительность).

Сочетание взаимосвязей корреляционной плеяды, позволяет утверждать, что для респондентов с высоким уровнем доверия характерен комплекс ведущих черт личности, таких как эмоциональная стабильность, развитый самоконтроль, твердость характера, волевые качества, развитые коммуникативные качества, общительность, открытость, доверчивость, социальная смелость. Такие респонденты обладают достаточно высоким уровнем общей культуры, в поведении ориентированы на социально одобряемые нормы поведения, на работу в группе, им свойственны конформность установок, развитая способность подчиняться требованиям системы, быть дисциплинированными.

Для выявления особенностей структуры ценностей респондентов с высоким уровнем доверия нами проанализированы данные, полученные с помощью опросника ценностей Ш. Шварца (приложение 10). На рис. 13 представлена структура ценностей респондентов с высоким уровнем доверия.



Примечание: $n = 82$ $R > 0,22 \Rightarrow p \leq 0,05$ $R > 0,361 \Rightarrow p \leq 0,01$

==== – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,01

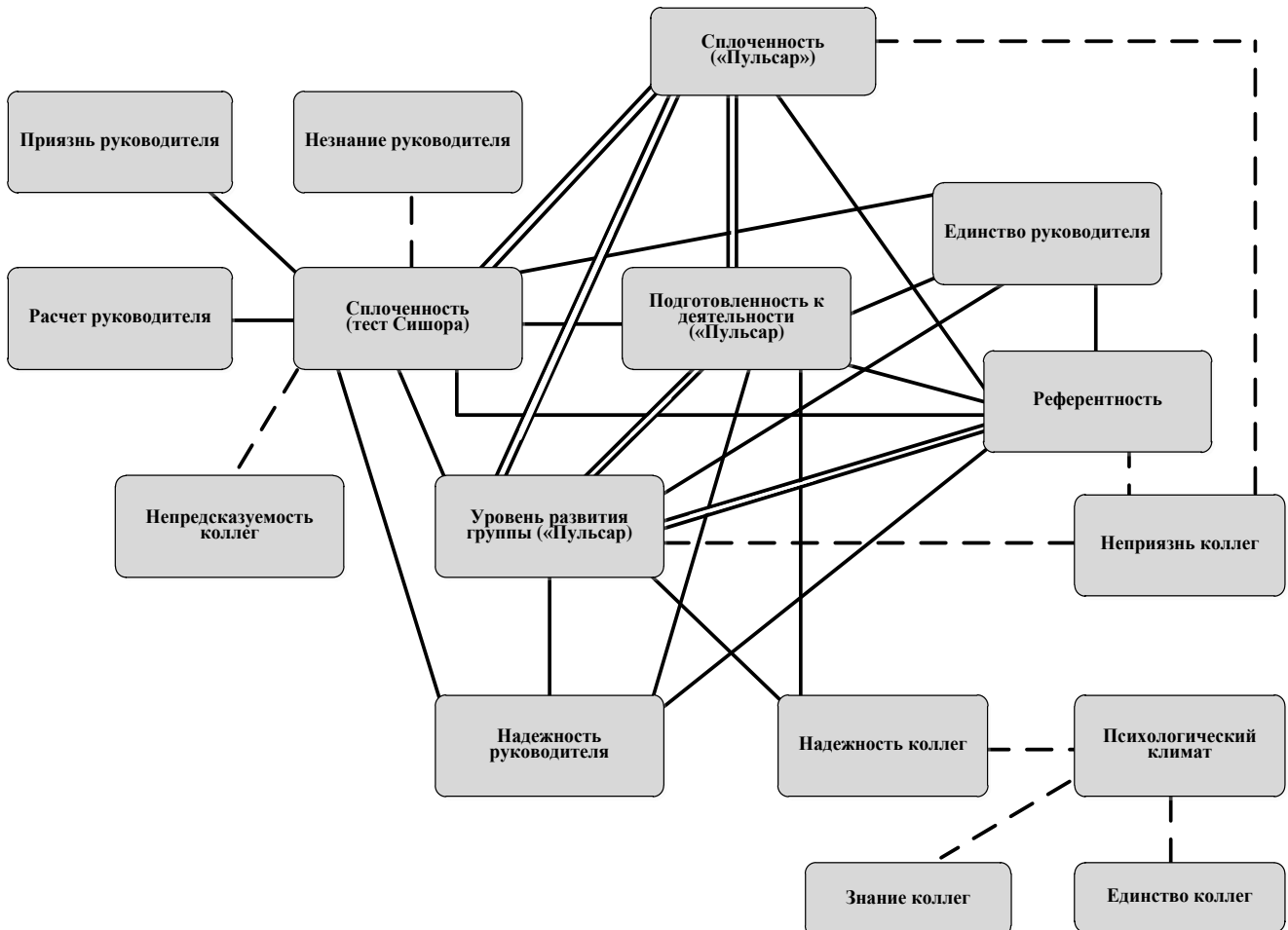
— — — — — – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

Рисунок 13. Связи тестовых показателей, характеризующих структуру ценностей респондентов с высоким уровнем доверия.

В соответствии с рисунком 13 структура взаимосвязи показателей значимости основных ценностных типов и видов доверия представляет собой корреляционную плеяду, состоящую из шести взаимосвязей. Ядрами данной корреляционной плеяды являются «персональное доверие» и «интегральный показатель доверия», имеющие по три связи. Сила связей персонального доверия с ценностями «Традиции», «Доброта» – на уровне 5% значимости, интегрального показателя доверия с персональным и социальным доверием – на уровне 1% значимости, а с конформизмом – на уровне 5% значимости. Исходя из структуры корреляционных взаимосвязей можно утверждать, что чем больше респонденты ориентированы на групповые нормы и ценности, чем более значимыми для личности являются благополучие группы, соблюдение традиций в группе, тем более высокое доверие проявляется в межличностном общении.

Исследование взаимосвязей групповых детерминант доверия у

респондентов с высоким уровнем доверия (приложение 11) показало, что структура взаимосвязи показателей значимости социально-психологических особенностей общения представляет собой корреляционную плеяду, состоящую из 15-ти связей (рис. 14).



Примечание: $n = 82$ $R > 0,22 \Rightarrow p \leq 0,05$ $R > 0,361 \Rightarrow p \leq 0,01$

- ==== – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,01
- – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05
- - - - – отрицательная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

Рисунок 14. Связи тестовых показателей, характеризующих групповые детерминанты у респондентов с высоким уровнем доверия.

Ядром системы является сплоченность экипажа (десять связей). На рис. 14 хорошо виден блок, образованный на высоком уровне статистической значимости групповыми детерминантами доверия: сплоченность, подготовленность экипажа к деятельности, социально-психологический уровень развития группы, референтность, единство с руководителем, надежность руководителя, надежность коллег. Значимыми критериями

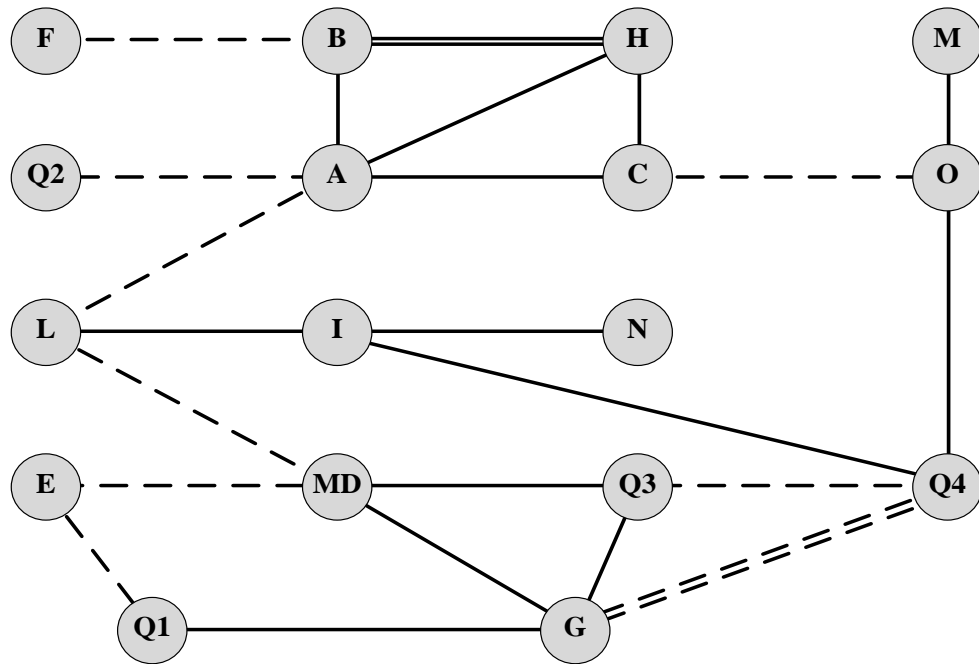
доверия выступают также расчет руководителя, приязнь руководителя, знание руководителя и коллег, психологический климат в экипаже.

Можно утверждать, что для респондентов с высоким уровнем доверия значимыми групповыми детерминантами доверия являются: уровень развития экипажа как группы, подготовленность экипажа к деятельности, его референтность, сплоченность членов экипажа, уверенность в надежности капитана судна и членов экипажа, знание членов экипажа (предсказуемость их поведения), сходство в мировоззрении и жизненных принципах с членами экипажа и капитаном судна, а также изначальная установка на доверие капитану судна, вера в него.

Таким образом, для членов экипажей с высоким уровнем доверия более сложно структурированными являются личностные черты и групповые характеристики межличностного общения в экипаже.

3.3.2. Анализ показателей корреляционного анализа у респондентов со средним уровнем доверия

Результаты корреляционного анализа, проведенного на выборке респондентов со средним уровнем доверия показали структуру значимых корреляционных взаимосвязей индивидуально-психологических особенностей личности, выявленных с помощью опросника Кеттелла (приложение 12). Структура значимых корреляционных взаимосвязей представляет собой корреляционную плеяду, состоящую из 17-ти свойств личности. Ядром системы является общительность личности (рис. 15).



Примечание: $n = 77$, $R > 0,235 \Rightarrow p \leq 0,05$

$R > 0,385 \Rightarrow p \leq 0,01$

==== - положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,01

—— - положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

== - отрицательная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,01

--- - отрицательная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

Рисунок 15. Структура личностных свойств респондентов со средним уровнем доверия.

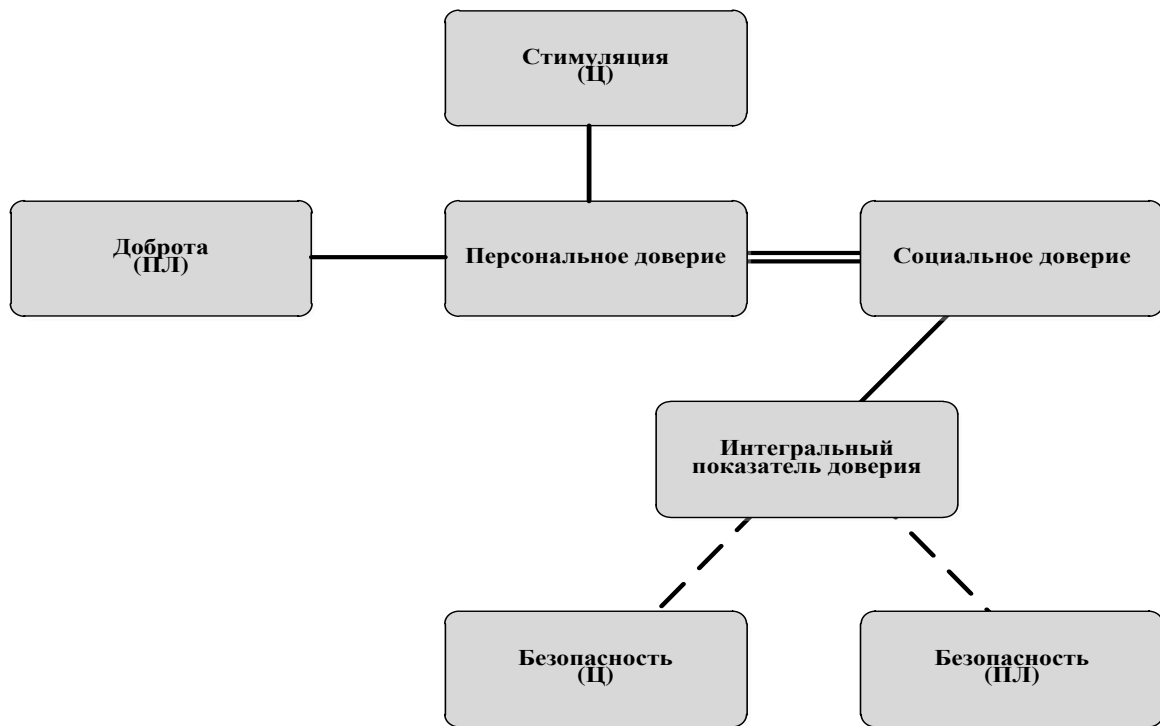
В соответствии с рисунком 15 в группе респондентов со средним уровнем доверия наибольшее количество связей имеет общительность (шкала А) – пять связей. Также на уровне статистической значимости ($p \leq 0,05$) выявлены положительные корреляции общительности с социальной смелостью (шкала Н), эмоциональной стабильностью (шкала С), интеллектом (шкала В) и отрицательные взаимосвязи с нонконформизмом и подозрительностью (шкалы Q2 и L соответственно).

На рис. 15 прослеживаются и ядра второго порядка – самооценка, нормативность поведения, напряженность (шкалы MD, G и Q4 соответственно), имеющие по четыре связи. Самооценка (шкала MD) на (уровне $p \leq 0,05$) имеет положительные корреляционные взаимосвязи с нормативностью поведения и самоконтролем (шкалы G и Q3) и отрицательные взаимосвязи с доминантностью и подозрительностью (шкалы E и L). Нормативность поведения (шкала G) (на уровне $p \leq 0,05$) имеет

положительные корреляционные взаимосвязи с радикализмом, самоконтролем и самооценкой (шкалы Q1, Q3 и MD соответственно) и (на уровне $p \leq 0,01$) отрицательную взаимосвязь с напряженностью (шкала Q4). Напряженность (шкала Q4) имеет положительные взаимосвязи с чувствительностью и тревожностью (шкалы I и O), и отрицательную взаимосвязь с самоконтролем (шкала Q3).

Можно утверждать, что у респондентов со средним уровнем доверия базовые личностные черты тесно коррелируют между собой и группируются в сложную систему. Ведущими и устойчивыми личностными чертами для данной группы респондентов являются общительность личности, которая тесно взаимосвязана с доверчивостью, открытостью личности, нормативностью поведения, конформностью установок, эмоциональной стабильностью, общим уровнем эрудиции. В свою очередь доверчивость личности устойчиво связана с уверенностью в себе, твердостью характера, отсутствием эмоционального напряжения, социальной смелостью. Нормативность поведения тесно связана с уверенностью в себе, социальной зрелостью, развитыми волевыми качествами, самоконтролем поведения, отсутствием эмоциональной напряженности. Самооценка респондентов со средним уровнем доверия тесно связана с доверчивостью личности, отсутствием стремления к доминированию, высоким уровнем самоконтроля и нормативностью поведения.

На рис. 16 представлена структура ценностей респондентов со средним уровнем доверия (приложение 13).



Примечание: $n = 77$

$R > 0,235 \Rightarrow p \leq 0,05$

$R > 0,385 \Rightarrow p \leq 0,01$

==== – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,01

—— – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

- - - - отрицательная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

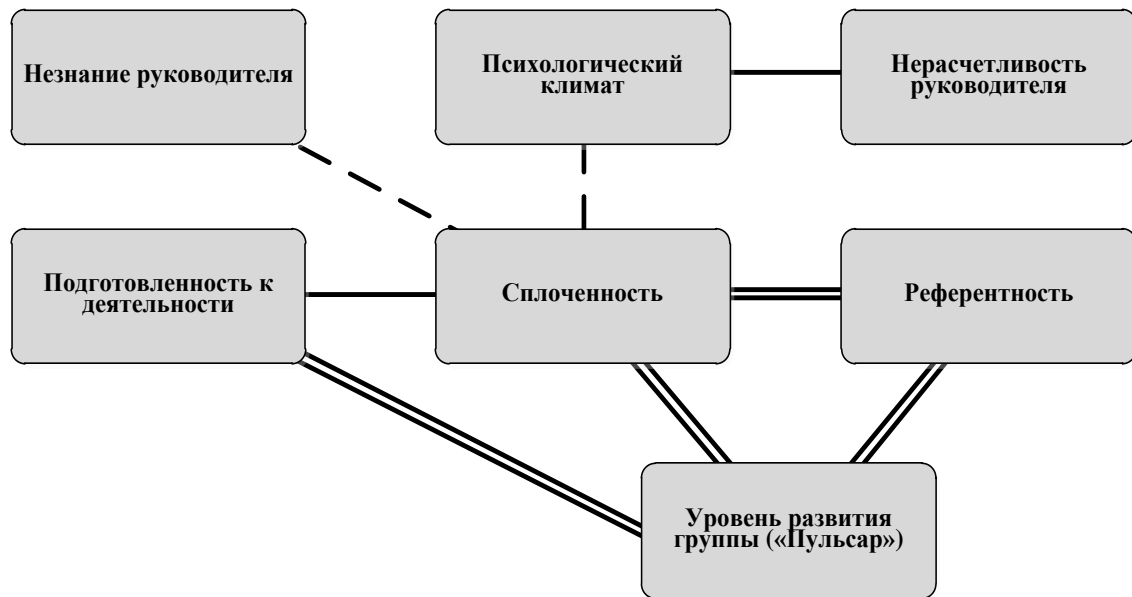
Рисунок 16. Связи тестовых показателей, характеризующих структуру ценностей у респондентов со средним уровнем доверия.

В структуре ценностей личности и доверия в данной выборке респондентов ядрами являются, как и у респондентов с высоким уровнем доверия, не ценности, а установка на доверие – «персональное доверие» и «интегральный показатель доверия», содержащие по три связи. Персональное доверие на 1%-м уровне значимости имеет положительные корреляционные связи с социальным доверием и на 5% уровне значимости – с ценностями «Стимуляции» (на уровне нормативных идеалов), «Доброты» (на уровне индивидуальных приоритетов личности). Интегральный показатель доверия на 5% уровне значимости имеет положительные связи с социальным доверием и отрицательные связи с ценностями «Безопасности».

Таким образом, можно заключить, что для респондентов со средним уровнем доверия в структуре ценностей ведущими являются: на уровне нормативных идеалов – потребности в новых и ярких переживаниях; на

уровне индивидуальных приоритетов – доброжелательность, открытость, ответственность, честность в контактах. Потребность в безопасности для них не является значимой ценностью.

Структуру взаимосвязи групповых детерминант доверия для респондентов со средним уровнем доверия составляет корреляционная плеяда (приложение 14), представленная на рис. 17.



Примечание: $n = 77$

$R > 0,235 \Rightarrow p \leq 0,05$

$R > 0,385 \Rightarrow p \leq 0,01$

==== – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,01

——— – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

- - - - - отрицательная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

Рисунок 17. Связи тестовых показателей, характеризующих групповые детерминанты у респондентов со средним уровнем доверия.

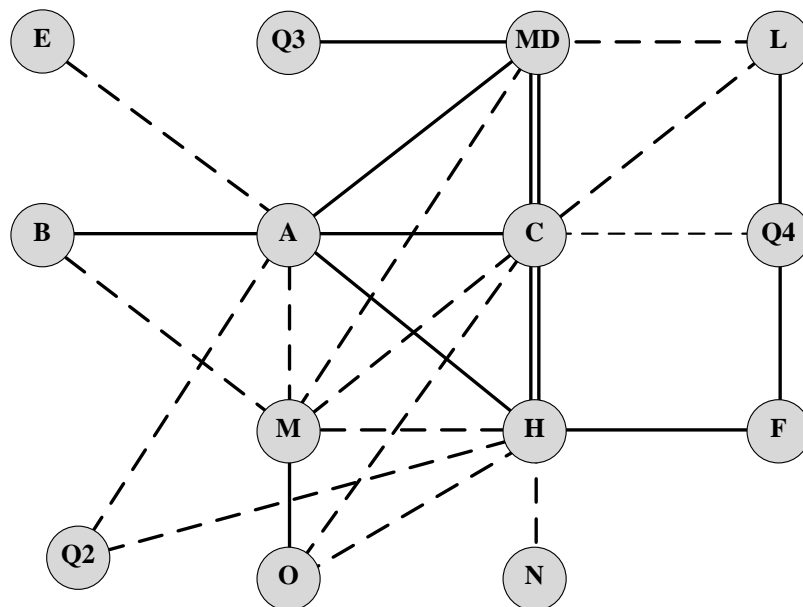
В соответствии с рис. 17, в группе респондентов со средним уровнем доверия структура взаимосвязи показателей значимости групповых детерминант доверия образована семью свойствами. Ядром корреляционной плеяды является сплоченность группы (пять связей). На высоком уровне статистической значимости ($p \leq 0,01$) сплоченность положительно взаимосвязана с такими характеристиками группы как социально-психологический уровень ее развития, подготовленность к деятельности, референтность, психологический климат, и отрицательно взаимосвязана – с характеристикой «незнание руководителя».

Таким образом, для членов экипажей со средним уровнем доверия характерны менее структурированные, по сравнению с респондентами с высоким уровнем доверия, личностные черты и групповые характеристики межличностного общения в экипаже.

3.3.3. Анализ показателей корреляционного анализа у респондентов с низким уровнем доверия

Анализ взаимосвязей личностных особенностей респондентов с низким уровнем доверия, выявленных с помощью опросника Кеттелла (приложение 15), показал, что структура взаимосвязи показателей значимости индивидуально-психологических особенностей личности представляет собой корреляционную плеяду, состоящую из связей (рис. 18).

Ядрами системы являются общительность личности, эмоциональная стабильность и смелость (шкалы А, С и Н). Каждое из ядер плеяды содержит по семь связей.



Примечание: $n = 92$ $R > 0,207 \Rightarrow p \leq 0,05$ $R > 0,341 \Rightarrow p \leq 0,01$

- ==== — положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,01
- — положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05
- - - - отрицательная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

Рисунок 18. Структура личностных свойств респондентов с низким уровнем доверия.

На рисунке 18 видно, что общительность (шкала А) на 5% уровне значимости обнаруживает положительные взаимосвязи с самооценкой, интеллектом, эмоциональной стабильностью и смелостью (шкалы MD, В, С и Н соответственно) и отрицательные взаимосвязи с мечтательностью, доминантностью и нонконформизмом (шкалы М, Е и Q2). Эмоциональная стабильность (шкала С), помимо положительных взаимосвязей с другими ядрами плеяды, на 1% уровне значимости коррелирует с самооценкой (шкала MD) и на 5% уровне значимости отрицательно коррелирует с мечтательностью, тревожностью, подозрительностью и напряженностью (шкалы М, О, L, Q4 соответственно). Смелость (шкала Н), помимо положительных взаимосвязей с другими ядрами плеяды, обнаруживает положительную взаимосвязь с экспрессивностью (шкала F), и отрицательные взаимосвязи с мечтательностью, проницательностью, тревожностью и нонконформизмом (шкалы М, N, О и Q2).

Сочетание личностных свойств и совокупность их взаимосвязей, позволяет утверждать, что для респондентов с низким уровнем доверия характерен комплекс ведущих черт личности, таких как общительность, социальная смелость, эмоциональная стабильность. Перечисленные черты личности группируют другие элементы системы структуры личностных свойств, такие как доверчивость, социальная смелость, дисциплинированность, подчиняемость, конформность, отсутствие тревожности, самоконтроль поведения и эмоций.

Корреляционная плеяда структуры ценностей респондентов, отнесенных в группу с низким уровнем доверия, содержит 13 связей (приложение 16). Из рис. 19 видно, что в структуре взаимосвязи доверия и ценностей личности у респондентов с низким уровнем доверия ядром является «социальное доверие», которое имеет шесть связей.



Примечание: $n = 92$ $R > 0,207 \Rightarrow p \leq 0,05$ $R > 0,341 \Rightarrow p \leq 0,01$

==== – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,01

——— – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

--- – отрицательная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

Рисунок 19. Связи тестовых показателей, характеризующих систему ценностей у респондентов с низким уровнем доверия.

Социальное доверие имеет положительную взаимосвязь на высоком уровне значимости ($p \leq 0,01$) с интегральным показателем доверия и отрицательные взаимосвязи на уровне нормативных идеалов – с ценностями «Стимуляции», «Конформизма», на уровне индивидуальных приоритетов личности – с ценностями «Конформизма», «Безопасности», «Гедонизма».

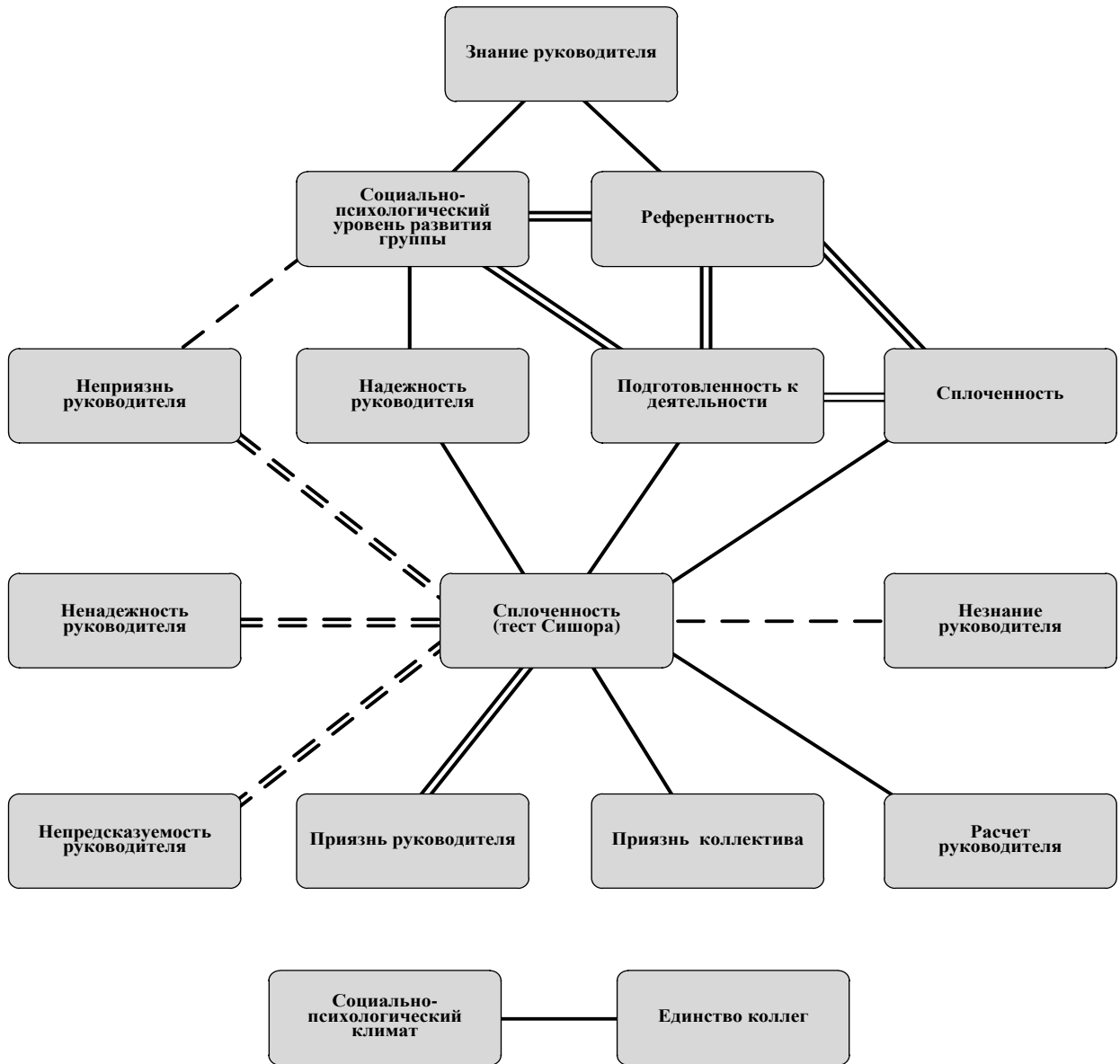
Как показано на рис. 19, ядром второго порядка является фактор «Интегральный показатель доверия», который содержит пять связей, и имеет положительные взаимосвязи с персональным доверием, ценностями «Доброты» (на уровне индивидуальных приоритетов личности) и отрицательные взаимосвязи с ценностями «Самостоятельности» и «Гедонизма» (на уровне нормативных идеалов личности).

Можно утверждать, что члены экипажей с низким уровнем доверия ориентированы в большей степени: на уровне нормативных идеалов – на

потребности в понимании других, эмпатии, терпимости в контактах; на уровне индивидуальных приоритетов – на потребности в стимуляции эмоций, переживания новых впечатлений. Респонденты с низким уровнем доверия не ориентированы на ценности конформизма, безопасности, самостоятельности, получении удовольствий.

Анализ (приложение 17) показал, что структура взаимосвязей групповых детерминант доверия у респондентов с низким уровнем доверия представляется двумя корреляционными плеядами с общим количеством связей 16 (рис. 20). Ядром плеяды является критерий «Сплоченность» группы (вычислен с помощью теста К. Сишора), и включающий 10 связей.

На рис. 20 показано, что сплоченность экипажа на высоком уровне значимости ($p \leq 0,01$) положительно взаимосвязана с «приятно руководителем», отрицательно взаимосвязана «ненадежностью руководителя», «неприятно руководителем», «непредсказуемостью руководителя». На 5% уровне значимости «сплоченность» взаимосвязана с «подготовленностью к деятельности», «сплоченностью» (тест «Пульсар»), «надежностью руководителя», «приятно коллег», «расчетом руководителя», отрицательно взаимосвязана с «незнанием руководителя». Вторая плеяда состоит из взаимосвязей двух факторов – «социально-психологического климата» в группе и «единство с коллегами».



Примечание: n = 92

$R > 0,207 \Rightarrow p \leq 0,05$

$R > 0,341 \Rightarrow p \leq 0,01$

==== – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,01

===== – положительная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

==== – отрицательная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,01

----- – отрицательная корреляционная взаимосвязь, уровень значимости 0,05

Рисунок 20. Связи тестовых показателей, характеризующих групповые детерминанты у респондентов с низким уровнем доверия.

Сочетание взаимосвязей групповых детерминант доверия респондентов с низким уровнем доверия можно интерпретировать следующим образом: значимыми особенностями общения являются социально-психологические особенности экипажа – подготовленность к деятельности, референтность, благоприятный психологический климат, надежность членов экипажа, их

предсказуемость. Следует отметить, что в данной выборке респондентов более значимыми по сравнению с характеристиками членов экипажа являются критерии доверия к официальному руководителю – капитана судна: надежность, приязнь, знание, предсказуемость капитана судна.

Таким образом, сравнение совокупности статистически значимых корреляционных связей у респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия позволяет сделать следующие выводы:

У респондентов с высоким, средним и низким уровнями доверия ведущими и устойчивыми личностными чертами являются общительность, доверчивость, социальная смелость, самоконтроль поведения и эмоций, эмоциональная стабильность, сниженный уровень тревожности, конформность установок, дисциплинированность.

У респондентов с высоким уровнем доверия на уровне нормативных идеалов преобладают групповые ценности, значимость традиций и их исполнения. У респондентов со средним и низким уровнями доверия ведущими являются на уровне индивидуальных приоритетов потребности в ярких эмоциях и новых впечатлениях, и не значимыми являются потребности в безопасности. У респондентов с низким уровнем доверия на уровне нормативных идеалов потребность в понимании, эмпатии, терпимости является ведущей, не значимыми являются групповые ценности, потребность в самостоятельности. У респондентов со средним уровнем доверия на уровне индивидуальных приоритетов ведущими являются ценности «Доброты».

У респондентов с высоким и средним уровнями доверия выявляется более компактная структура взаимосвязей доверия и ценностей.

Можно предположить, что социальные условия (профессиональная деятельность на судне) влияют определенным образом на индивидуально-психологические особенности личности, структуру ее ценностей. У членов экипажей проявляются необходимые коммуникативные качества, повышаются экстравертированная направленность, способность подчиняться требованиям системы, считаться с мнением группы (экипажа), усиливаются

волевые черты – самоконтроль, дисциплинированность и др.

Сравнение корреляционных плеяд групповых детерминант доверия у респондентов с различными уровнями доверия также показало их сходство. В структуре групповых детерминант доверия общими для респондентов с различными уровнями доверия являются подготовленность к деятельности, референтность, благоприятный социально-психологический климат. У респондентов с высоким уровнем доверия выявляется значимость для доверия высокого уровня социально-психологического развития группы (экипажа).

Значимыми критериями доверия у респондентов с высоким и низким уровнями доверия являются надежность членов экипажа и капитана судна. У респондентов с низким уровнем доверия более значимыми являются критерии доверия к капитану судна – знание его, надежность, предсказуемость, приязнь (изначальная вера в него).

3.4. Взаимосвязи показателей доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ

В соответствии с задачами исследования нами проведен анализ взаимосвязей групповых и личностных детерминант доверия в общей выборке экипажей и в отдельно взятых экипажах с использованием коэффициента Пирсона (приложение 18). Для удобства интерпретации мы объединили выборку судов обеспечения ВМФ на три группы в соответствии с типами судов и длительностью жизнедеятельности экипажа:

- 1) транспортные суда обеспечения (длительно функционирующие);
- 2) суда размагничивания (СР) и суда физических полей (СФП) (длительно функционирующие);
- 3) транспортное судно (недавно сформированный экипаж – около одного месяца назад).

На рис. 21 представлены взаимосвязи интегрального показателя доверия в общей выборке экипажей с выделенными нами групповыми и

личностными переменными.

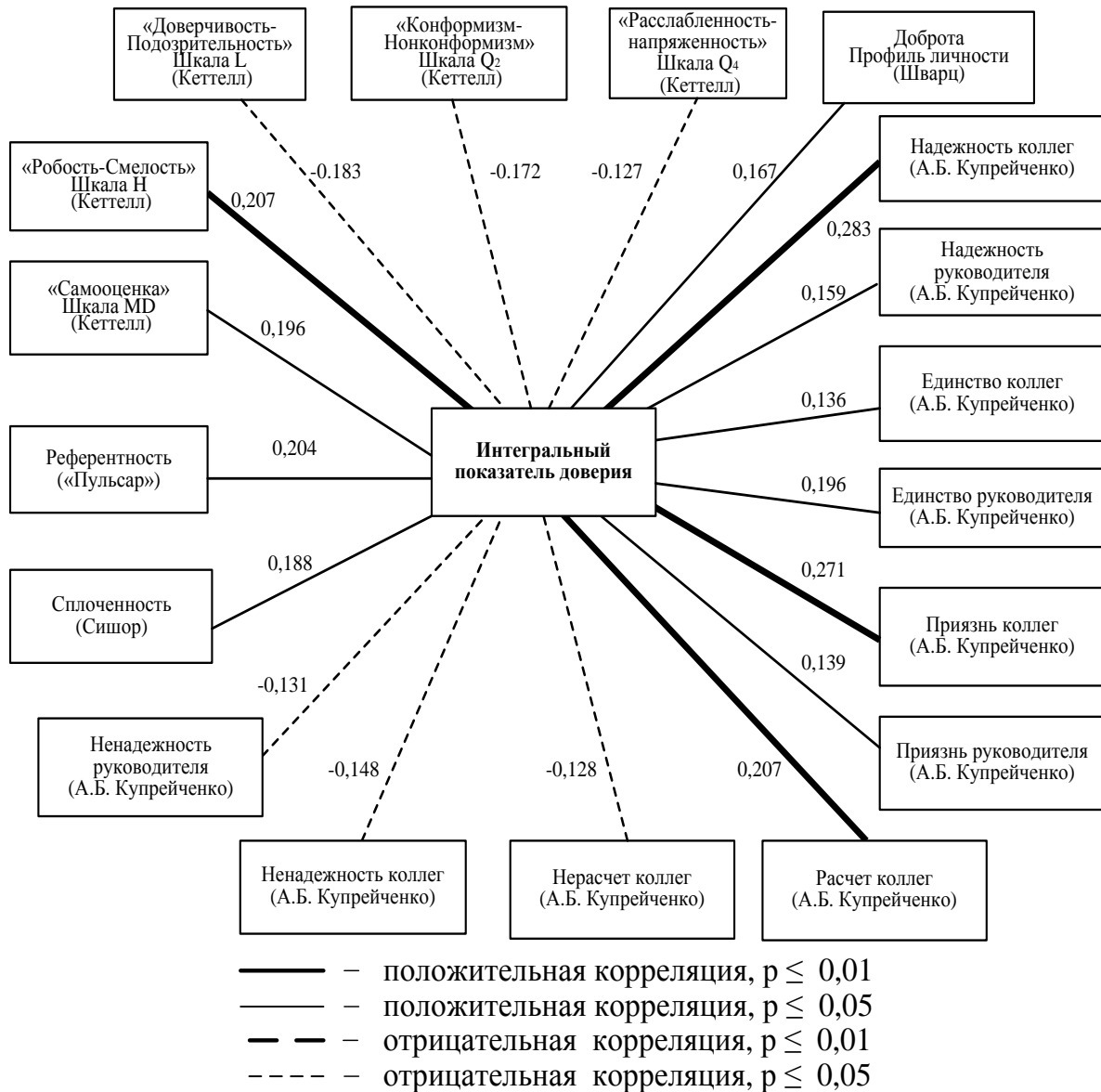


Рисунок 21. Корреляционная плеяда интегрального показателя доверия в исследуемой выборке экипажей судов обеспечения (N=251).

Интегральный показатель доверия в общей выборке исследуемых экипажей на уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ взаимосвязан со следующими индивидуально-психологическими особенностями личности: уверенностью в себе, самодостаточностью, доверчивостью, конформностью установок, отсутствием эмоционального напряжения и тревожности. На высоком уровне значимости ($p \leq 0,01$) интегральный показатель доверия взаимосвязан с социальной смелостью личности. В структуре ценностей на уровне индивидуальных приоритетов ведущей является доброта.

Интегральный показатель доверия в общей выборке экипажей на высоком уровне значимости ($p \leq 0,01$) взаимосвязан и с переменными, отражающими групповые характеристики общения, такие как «надежность коллег», «приятель коллег» (нерациональное убеждение, вера, изначальная установка на доверие к членам экипажа), «расчет коллег» (строится на объективной информации, обеспечивает возможность контроля ситуаций неопределенности. На уровне $p \leq 0,05$ интегральный показатель доверия взаимосвязан с «надежностью руководителя», «единством с руководителем» (т.е. представлением индивида о наличии сходства в мировоззрении, жизненных принципах с капитаном судна), «приятелью руководителя», «единством с коллегами», а также со сплоченностью и референтностью группы.

Можно утверждать, что убежденность в надежности членов экипажа и капитана судна, установка на доверие к ним, вера в них, сходство в мировоззрении с членами экипажа и капитаном судна, владение необходимой информацией для обеспечения контроля над сложными ситуациями, возникающими в деятельности, являются значимыми особенностями групповых детерминант доверия в исследуемой выборке экипажей.

На рис. 22 представлены взаимосвязи доверчивости личности как базовой черты характера, которая была определена с помощью опросника Р. Кеттелла (шкала L – «доверчивость-подозрительность») с другими индивидуально-психологическими особенностями членов экипажей и групповыми характеристиками общения в экипажах.

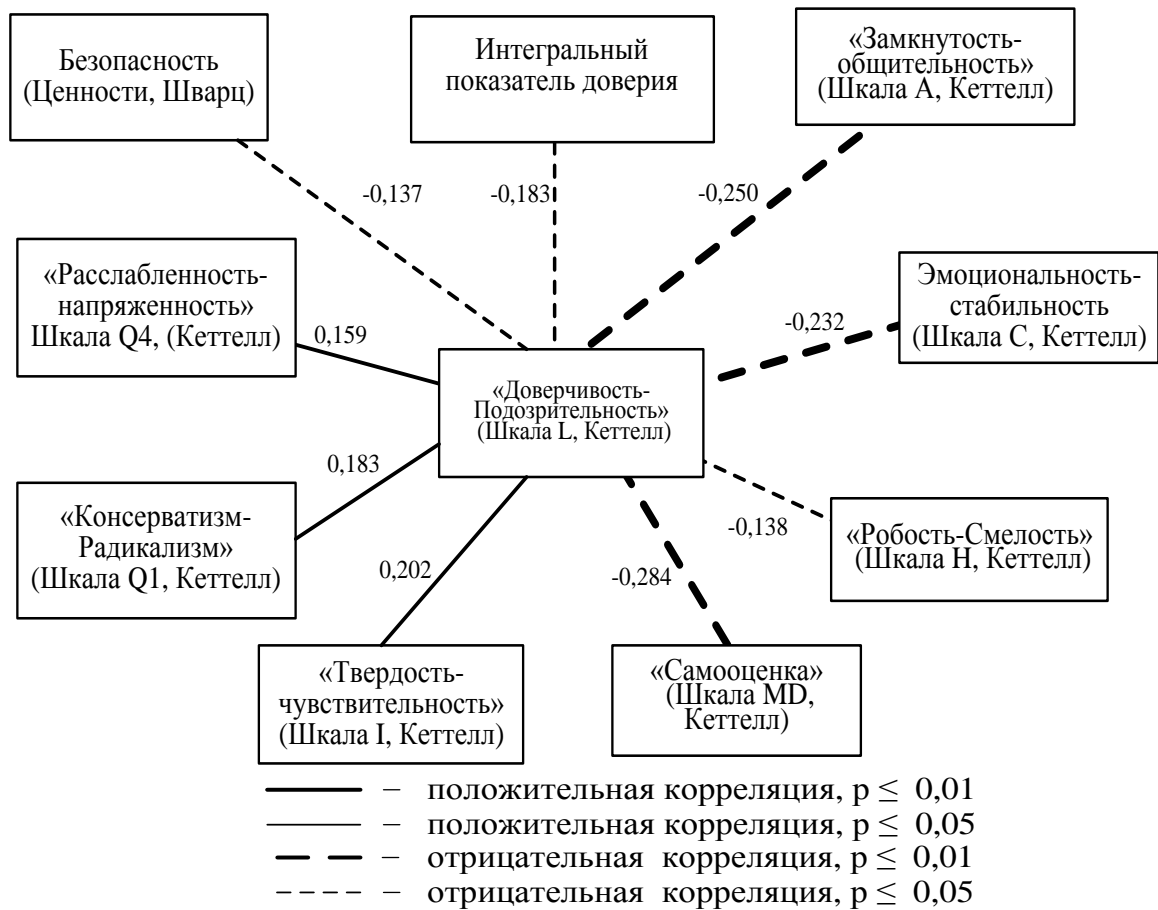


Рисунок 22. Корреляционная плеяда взаимосвязей доверчивости в исследуемой выборке экипажей судов обеспечения (N=251).

Как известно, низкие значения по биполярной шкале L («доверчивость-подозрительность») свидетельствуют о доверчивости личности. В общей выборке экипажей судов обеспечения доверчивость личности на высоком уровне значимости ($p \leq 0,01$) взаимосвязана с общительностью, эмоциональной стабильностью, уверенностью в себе, самодостаточностью. На уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ доверчивость личности взаимосвязана с интегральным показателем доверия, со смелостью, отсутствием напряжения в общении, твердостью характера, консерватизмом, потребностью в безопасности (на уровне нормативных идеалов личности).

Таким образом, интегральный показатель доверия в исследуемых экипажах взаимосвязан с групповыми характеристиками общения в экипажах: надежность членов экипажа и капитана судна, сходство с ними в мировоззрении, референтность и сплоченность экипажа и др. Личностными

детерминантами доверия в экипажах выступают доверчивость как базовая черта личности, эмоциональная стабильность, зрелая, уверенность в себе, преобладание ценностей доброты (на уровне индивидуальных приоритетов). Доверчивость личности тесно взаимосвязана с интегральным показателем доверия, а также со свойствами личности, среди которых ведущими являются общительность, эмоциональная стабильность, уверенность в себе, ориентация на групповые нормы поведения, преобладание ценности безопасности (на уровне нормативных идеалов).

Интегральный показатель доверия в экипажах транспортных судов обеспечения с устоявшимися взаимоотношениями на высоком уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ взаимосвязан с *индивидуально-психологическими особенностями* членов экипажа, такими как уверенность в себе, самодостаточность, доверчивость, с ценностями доброты и стимуляции (на уровне индивидуальных приоритетов личности) (рис. 23). Интегральный показатель доверия в данных экипажах на высоком уровне значимости $p \leq 0,01$ взаимосвязан также с *социально-психологическими характеристиками группы* – референтностью группы, надежностью членов экипажа. На уровне значимости $p \leq 0,05$ интегральный показатель доверия взаимосвязан с переменными: единством с официальным руководителем – капитаном судна, надежностью капитана судна. «приятелью коллег» (приложение 19).

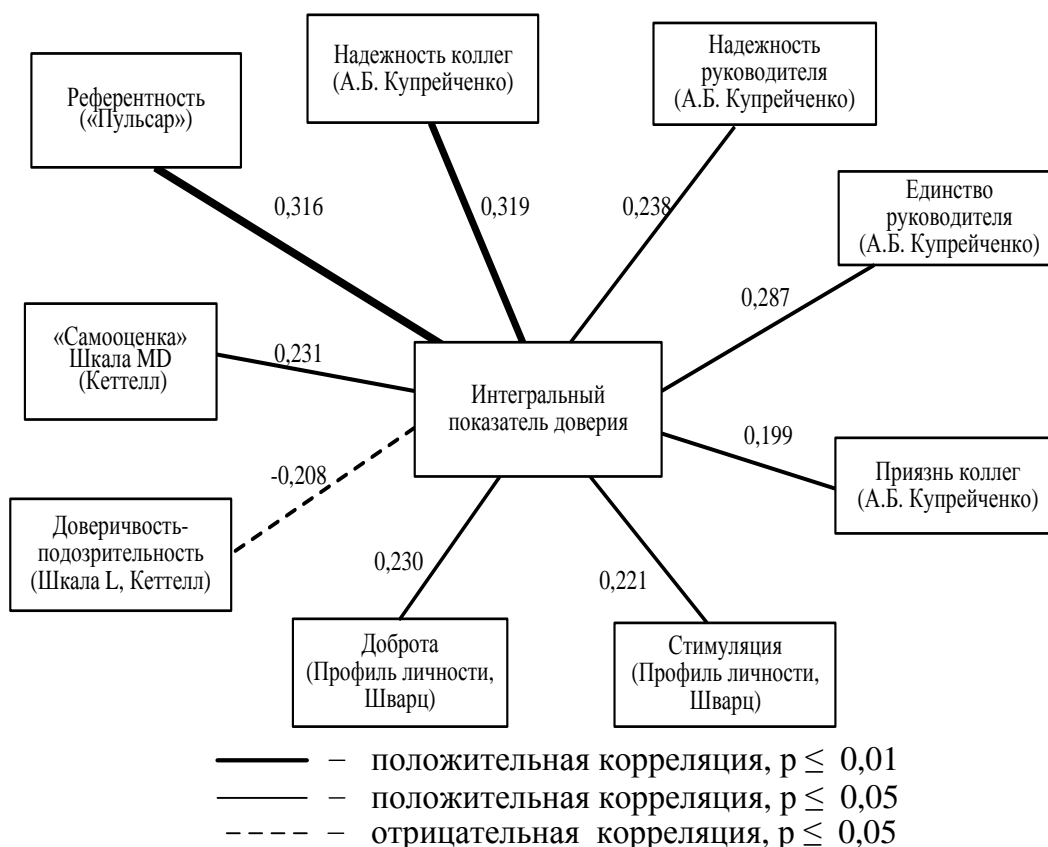


Рисунок 23. Корреляционная плеяда взаимосвязей интегрального показателя доверия в длительно функционирующих экипажах транспортных судов обеспечения (N=124).

По результатам корреляционного анализа доверчивость членов длительно функционирующих экипажей транспортных судов обеспечения на уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ взаимосвязана с интегральным показателем доверия, с общительностью членов экипажей, высокой самооценкой, уверенностью в себе (рис. 24).

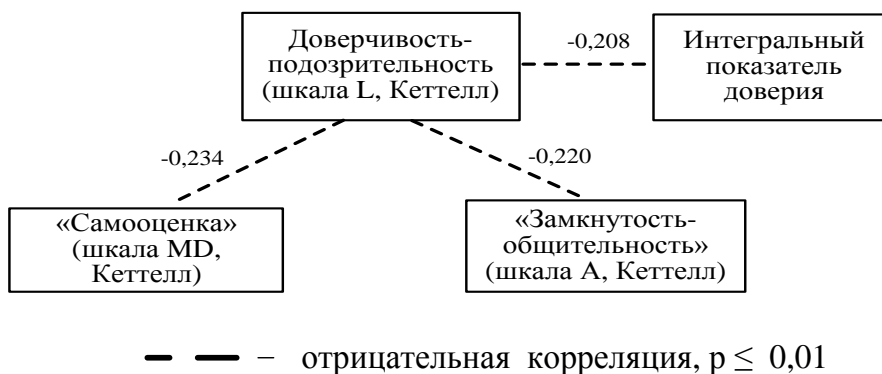


Рисунок 24. Корреляционная плеяда взаимосвязей доверчивости в длительно функционирующих экипажах транспортных судов обеспечения (N=124).

Интегральный показатель доверия в «новом» экипаже транспортного судна (рис. 25) обнаруживает отрицательные корреляционные взаимосвязи (на уровне $p \leq 0,05$) со шкалой М («мечтательность») и ценностью (на уровне нормативных идеалов личности) «Власти» ($p \leq 0,01$). (приложение 20). Следовательно, можно утверждать, что уровень интегрального показателя доверия в недавно укомплектованном экипаже взаимосвязан со свойствами личности, такими как практичность, реалистичность, а также стремлением заслужить определенный социальный статус в новом коллективе и авторитет.

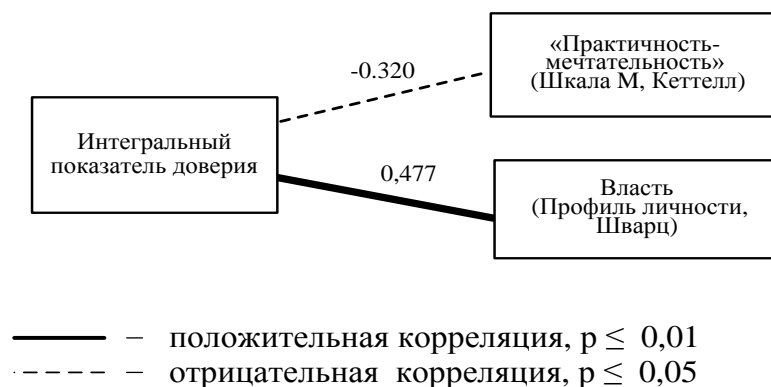


Рисунок 25. Корреляционная плеяда взаимосвязей интегрального показателя доверия в недавно укомплектованном экипаже транспортного судна обеспечения (N=38).

Шкала L «доверчивость-подозрительность» (Р. Кеттелл) обнаруживает в «новом» экипаже транспортного судна тесные корреляционные взаимосвязи с переменными, отражающими черты личности: на уровне $p \leq 0,01$ — со шкалой Q1-«консерватизм-радикализм» (Кеттелл), на уровне $p \leq 0,05$ — со шкалой G-«нормативность поведения» (Кеттелл), а также с переменными, отражающими групповые особенности общения, такими как «единство коллег», «знание коллег», «незнание руководителя», «нерасчетливость коллег» (рис. 26).

Следовательно, можно утверждать, что доверчивость членов недавно сформированного экипажа взаимосвязана с консервативными чертами личности, отрицательно связана с нормативностью поведения, установкой на доверие малознакомым членам экипажа, со знанием официального

руководителя (капитана судна), сходством в мировоззрении с членами экипажа.

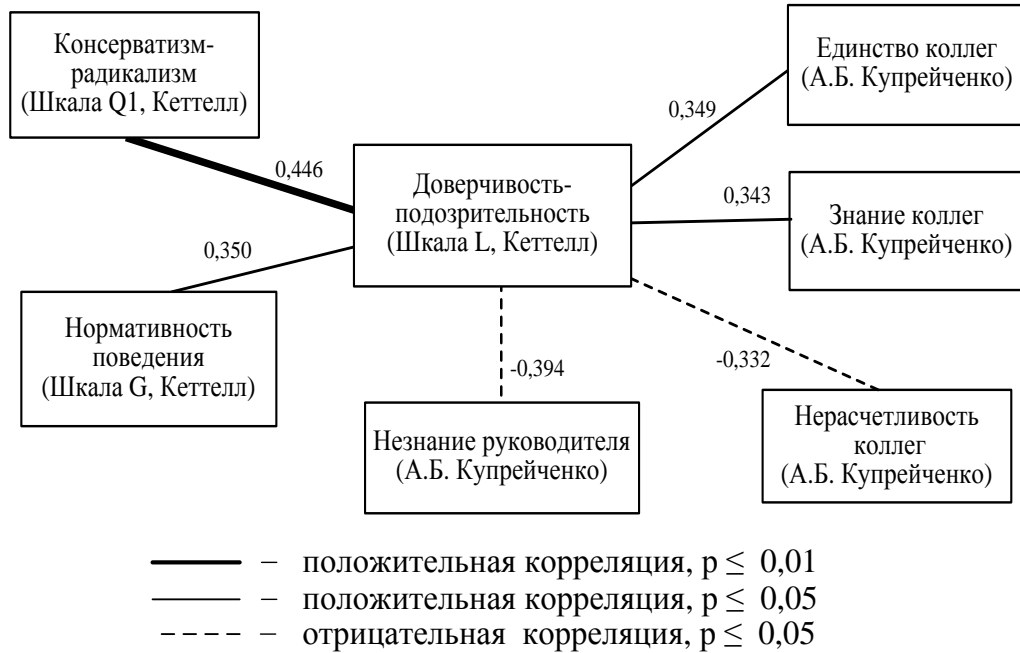


Рисунок 26. Корреляционная плеяда доверчивости в недавно укомплектованном экипаже транспортного судна обеспечения (N=38).

Таким образом, в экипажах с устоявшимися взаимоотношениями интегральный показатель доверия взаимосвязан преимущественно с социально-психологическими характеристиками группы: референтностью группы, изначальной установкой на доверие членам экипажа (верой в них), уверенностью в надежности членов экипажа и капитана судна, сходством в мировоззрении с капитаном судна. В структуре личностных свойств значимыми являются доверчивость, адекватная самооценка, уверенность в себе. В структуре ценностей на уровне индивидуальных приоритетов преобладают доброта, потребность в новых, ярких переживаниях и впечатлениях.

Интегральный показатель доверия в экипажах судов размагничивания (СР) и физических полей (СФП) (рис. 27) обнаруживают положительные взаимосвязи со следующими характеристиками: самооценкой ($R= 0,364$; $p \leq 0,01$), эмоциональной стабильностью ($R= 0,255$; $p \leq 0,05$), надежностью коллег ($R=0,255$; $p \leq 0,05$), надежностью руководителя ($R=0,344$; $p \leq 0,01$),

единством с коллегами ($R= 0,309$; $p \leq 0,05$), единством с руководителем ($R= 0,364$; $p \leq 0,01$), приятною коллег ($R=0,335$; $p \leq 0,05$), приятною руководителя ($R= 0,357$; $p \leq 0,01$), расчетом руководителя ($R= 0,214$; $p \leq 0,05$). Отрицательные взаимосвязи интегрального показателя доверия обнаруживаются со шкалой Q2-«нонконформизм» опросника Кеттелла ($R= -0,244$; $p \leq 0,05$), с ценностями «стимуляции» ($R= -0,244$; $p \leq 0,05$), «гедонизма» ($R= -0,298$; $p \leq 0,05$) на уровне индивидуальных приоритетов (опросник Шварца), а также с переменными «неприятнь руководителя» ($R=-0,233$; $p \leq 0,05$), «ненадежность руководителя» ($R=-0,220$; $p \leq 0,05$), «незнание руководителя» ($R=-0,289$; $p \leq 0,05$), «непредсказуемость коллег» ($R=-0,228$; $p \leq 0,05$) (Приложение 21).

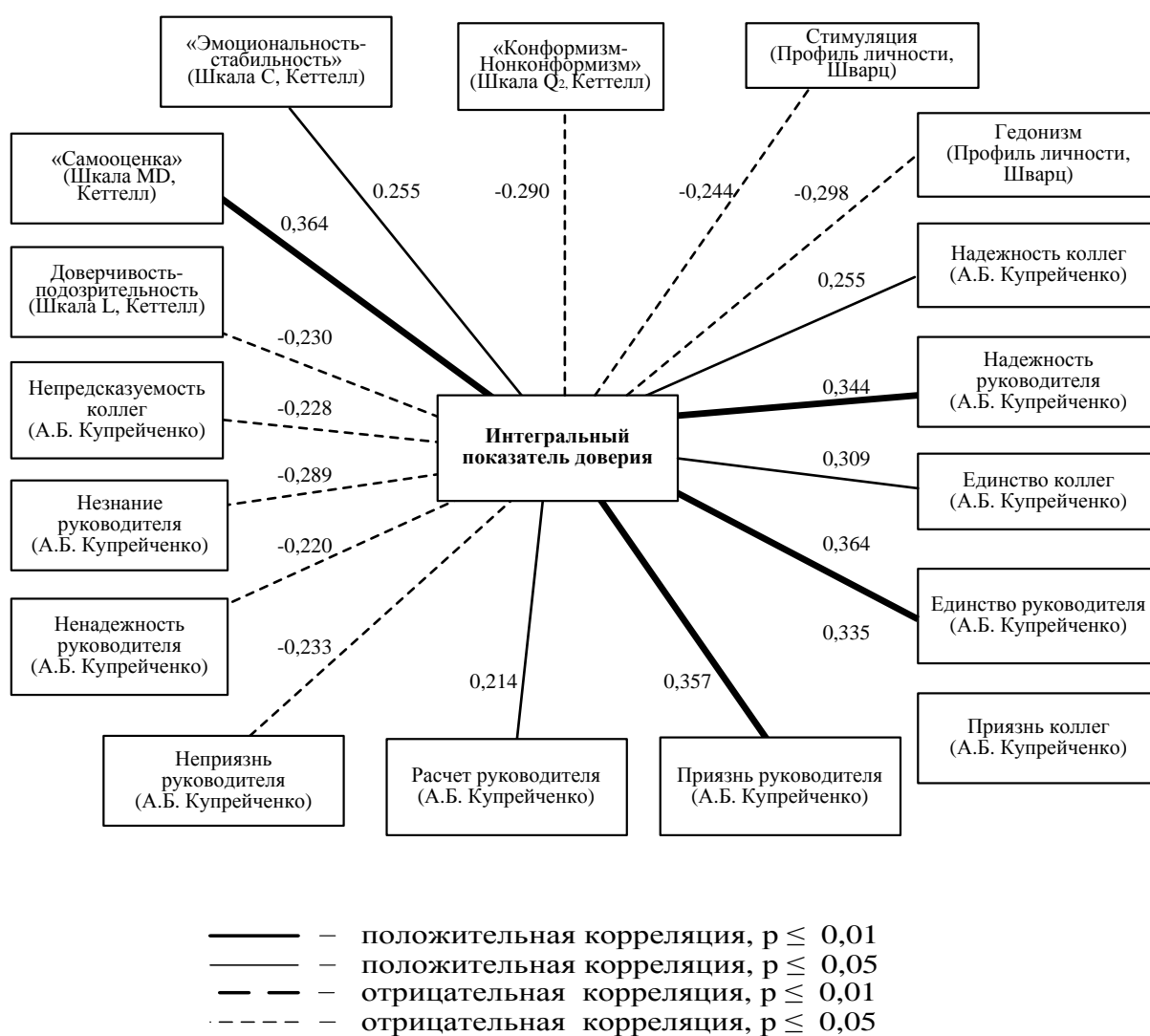


Рисунок 27. Корреляционная плеяда взаимосвязей интегрального показателя доверия членов экипажей судов размагничивания и физических полей (N=89).

Сочетание корреляционных взаимосвязей позволяет утверждать, что уровень интегрального показателя доверия в экипажах СР и СФП взаимосвязан с *индивидуально-психологическими особенностями личности*, такими как адекватная самооценка, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, конформные черты. Ведущих ценностей, оказывающих значимое влияние на доверие в экипажах СР и СФП, по результатам корреляционного анализа Пирсона не выявлено. Обнаружено, что не актуальными для членов экипажей являются ценности в получении удовольствий, потребности в новых впечатлениях и переживаниях (на уровне индивидуальных приоритетов).

Интегральный показатель доверия в экипажах СР и СФП взаимосвязан с групповыми характеристиками, такими как надежность членов экипажа и капитана судна, установка на доверие членов экипажа друг другу и капитану судна (вера в них), сходство в жизненных приоритетах и мировоззрении членов экипажа и капитана судна, знание капитана судна, предсказуемость членов экипажа, владение объективной информацией, влияющей на поведение в «сложных» ситуациях.

На рис. 28 представлены статистически значимые взаимосвязи шкалы L – «доверчивости-подозрительности» (Р. Кеттелл), которые обнаруживают ее тесные корреляционные взаимосвязи с другими шкалами опросника Р. Кеттелла: шкалой А – «общительность» ($r = -0,321$; $p \leq 0,05$), I – «чувствительность» ($r = 0,305$; $p \leq 0,05$), Q2 – «нонконформизм» ($r = 0,324$; $p \leq 0,05$), Q4 – «напряженность» ($r = 0,255$; $p \leq 0,05$), С – «эмоциональная стабильность» ($r = -0,395$; $p \leq 0,01$), Н – «смелость» ($r = -0,331$; $p \leq 0,05$), Q3 – «самоконтроль» ($r = -0,232$; $p \leq 0,05$). На уровне индивидуальных приоритетов личности шкала L – «доверчивость-подозрительность» положительно взаимосвязана с ценностями «гедонизма» ($r = 0,215$; $p \leq 0,05$), «достижений» ($r = 0,226$; $p \leq 0,05$), «власти» ($r = 0,215$; $p \leq 0,05$).

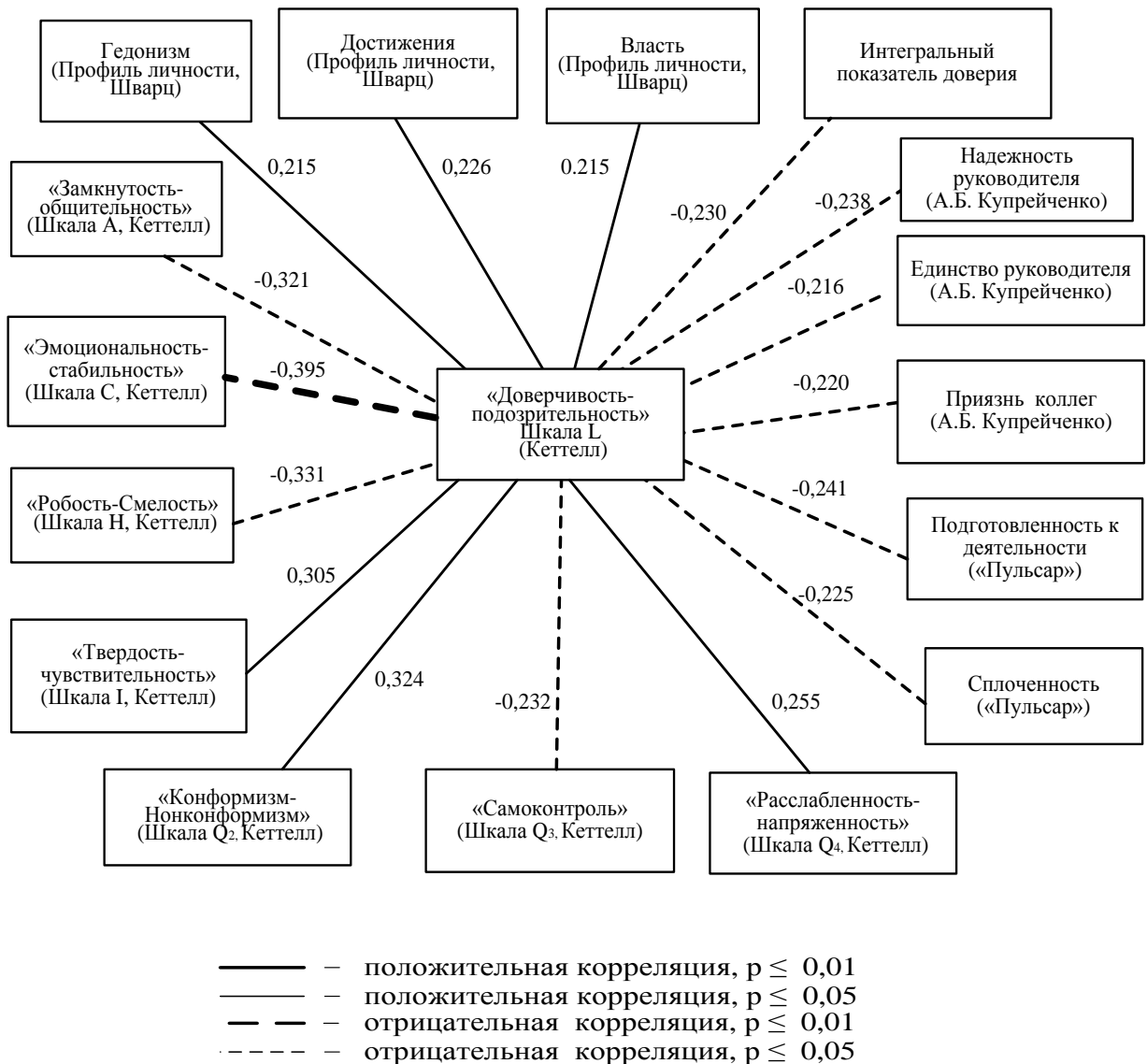


Рисунок 28. Корреляционная плеяда доверчивости членов экипажей судов размагничивания и физических полей (N=89).

Сочетание перечисленных статистически значимых корреляционных взаимосвязей доверчивости личности в экипажах СР и СФП позволяет говорить о тесной связи рассматриваемого свойства личности с общительностью, эмоциональной стабильностью, отсутствием эмоционального напряжения в общении, социальной смелостью, умением контролировать свое поведение и проявление эмоций, развитые волевые черты, дисциплинированность, ориентацию на групповые нормы поведения. В структуре ценностей не являются значимыми потребности в личных достижениях, во власти и престиже, в получении удовольствий.

Выявляются также статистически значимые корреляционные взаимосвязи шкалы L («доверчивость-подозрительность») с переменными, отражающими особенности общения в экипажах СР и СФП, среди которых – отрицательные взаимосвязи с критериями «надежность руководителя» ($r = -0,238$; $p \leq 0,05$), «единство с руководителем» ($r = -0,216$; $p \leq 0,05$), «приятель коллег» ($r = -0,220$; $p \leq 0,05$), «подготовленность к деятельности» ($r = -0,241$; $p \leq 0,05$), «сплоченность» ($r = -0,225$; $p \leq 0,05$). Следовательно, доверчивость личности в экипажах СР и СФП взаимосвязана с надежностью официального руководителя (капитана судна), от наличия сходства с ним в жизненных приоритетах и мировоззрении, от изначальной установки на доверие членам экипажей (веры в них), от уровня сплоченности экипажа и подготовленности к деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что интегральный показатель доверия в экипажах СР и СФП взаимосвязан: 1) с *индивидуально-психологическими особенностями* членов экипажей, таких как адекватная, устойчивая самооценка, эмоциональная стабильность, ориентировка на групповые нормы и ценности поведения, конформность; 2) с *групповыми характеристиками*: надежность капитана судна, сходство с ним в мировоззрении, подготовленность членов экипажа к деятельности, сплоченность экипажа.

Доверчивость как устойчивая личностная черта членов экипажей СР и СФП взаимосвязана с определенным психотипом, для которого свойственны общительность, открытость, социальная смелость, эмоциональная стабильность, умение владеть собой, контролировать свои эмоции и поведение, конформность, низкая эмоциональная чувствительность, ориентировка в поведении и деятельности на групповые нормы и ценности.

Обобщая вычисленные с помощью корреляционного анализа взаимосвязи показателя интегрального доверия с изучаемыми личностными и групповыми характеристиками можно выделить устойчивые взаимосвязи доверия в *длительно функционирующих экипажах*. В этих экипажах

интегральный показатель доверия стабильно взаимосвязан с *индивидуально-психологическими особенностями личности*, такими как доверчивость, уверенность в себе, адекватная самооценка, стремление к новым впечатлениям, глубоким переживаниям и т.п., с *групповыми особенностями* – оценками членами экипажа официального руководителя (капитана судна): его надежность, единство в жизненных приоритетах и ценностях, с оценками членов экипажа – изначальная установка на взаимное доверие, надежность членов экипажа.

Интегральный показатель доверия различается по типам экипажей. Больше количество взаимосвязей интегрального показателя доверия выявлено в экипажах судов размагничивания и физических полей, наименьшее количество его взаимосвязей обнаружено в недавно сформированном экипаже.

3.5. Результаты факторного анализа

Проанализировав матрицу интеркорреляций с помощью факторного анализа мы сгруппировали изучаемые переменные (приложение 22). В результате варимакс-вращения с нормализацией Кайзера по исследуемым экипажам были выделены факторы, подлежащие интерпретации и объединившие различные характеристики. В таблицах 17-22 представлены факторы, имеющие значимый «вес» в порядке убывания (стр. 158).

В *общей выборке экипажей* (таблица 17) первый фактор, названный нами «ценности-идеалы» включает в себя ценности на уровне нормативных идеалов (опросник Ш. Шварца): «конформизм», «универсализм», «доброта», «безопасность», «традиции».

Вторым по значимости фактором в общей выборке экипажей, является «доверие к капитану судна»: надежность капитана, вера в него, «расчет» (строится на объективной информации), сходство с ним во взглядах и ценностях.

Третьим по значимости фактором является фактор «ценности и приоритеты личности», включающий ценности на уровне индивидуальных

приоритетов личности (опросник Ш. Шварца): «универсализм», «конформизм», «доброту», «безопасность», «традиции».

Четвертый по значимости фактор – «доверие к членам экипажа» - включает такие критерии членов экипажа как «расчет», «надежность», «приязнь» (изначальная установка на доверие в членов экипажа), «единство».

В пятый фактор «Ценности удовлетворения личных потребностей» включены ценности, направленные на удовлетворение личных потребностей – стремление к удовольствиям, новым впечатлениям, ярким переживаниям и т.п.

В выборке членов экипажей с высоким уровнем доверия (таблица 18) наиболее значимый Фактор 1 – «Ценности-идеалы» содержит ценности нормативных идеалов: «доброта», «конформизм», «универсализм», «безопасность», «традиции». Перечисленные ценности имеют социальную направленность, обобщая, их можно отнести (согласно, Ш. Шварцу) к ценностям самотрансцендентности и консерватизма:

В Фактор 2 – «Ценности удовлетворения личных потребностей» включены ценности, направленные на себя: «стимуляция», «гедонизм», «власть», «самостоятельность», «достижения». В данный фактор вошли ценности, противоположные вошедшим в Фактор 1: ценности открытости изменениям и самовозвышения.

Фактор 3 – «Доверие к капитану судна» отражает критерии доверия к официальному руководителю – капитану судна: «надежность» капитана с точки зрения членов экипажа, «приязнь» (вера в него), «единство» (общность во взглядах, жизненных принципах и т.п.), «расчет», «знание».

Фактор 4 – «Доверие к членам экипажа» включает критерии доверия к членам экипажа: «надежность» членов экипажа, «приязнь» (вера в них), «единство» (общность во взглядах, жизненных принципах и т.п.), «расчет».

В Фактор 5 – «Ценности группы» вошли социально-психологические характеристики экипажа как группы: «сплоченность», «подготовленность к деятельности», «референтность».

Таблица 17

Факторная матрица (вся выборка). Сводные результаты факторного анализа (после вращения)

Фактор 1 «Ценности-идеалы»	Факторный «вес»	Фактор 2 «Доверие к капитану судна»	Факторный «вес»	Фактор 3 «Ценности и приоритеты личности»	Факторный «вес»	Фактор 4 «Доверие к членам экипажа»	Факторный «вес»	Фактор 5 «Ценности удовлетворения личных потребностей»	Факторный «вес»
Конформизм (Ц)	0,784	Надежность рук	0,877	Универсализм (ПЛ)	0,813	Расчет колл	0,819	Гедонизм (ПЛ)	0,737
Универсализм (Ц)	0,781	Приязнь рук	0,863	Конформизм (ПЛ)	0,756	Надежность колл	0,794	Стимуляция (ПЛ)	0,711
Доброта (Ц)	0,775	Расчет рук	0,813	Доброта (ПЛ)	0,741	Приязнь колл	0,777	Гедонизм (Ц)	0,625
Безопасность (Ц)	0,725	Единство рук	0,771	Безопасность (ПЛ)	0,727	Единство колл	0,763		
Традиции (Ц)	0,709			Традиции (ПЛ)	0,671				

Таблица 18

Факторная матрица (члены экипажа с высоким уровнем доверия).

Сводные результаты факторного анализа (после вращения)

Фактор 1 «Ценности- идеалы»	Факторный «вес»	Фактор 2 «Ценности удовлетворения личных потребностей»	Факторный «вес»	Фактор 3 «Доверие к капитану судна»	Факторный «вес»	Фактор 4 «Доверие к членам экипажа»	Факторный «вес»	Фактор 5 «Ценности группы»	Факторный «вес»
Доброта (Ц)	0,786	Стимуляция (Ц)	0,739	Надежность рук	0,831	Надежность колл	0,731	Сплоченность	0,854
Конформизм (Ц)	0,778	Гедонизм (ПЛ)	0,735	Приязнь рук	0,821	Приязнь колл	0,718	Подготовленность к деятельности	0,826
Универсализм (Ц)	0,730	Власть (Ц)	0,734	Единство рук	0,786	Единство колл	0,715	Референтность	0,788
Безопасность (Ц)	0,686	Гедонизм (Ц)	0,644	Расчет рук	0,785	Расчет колл	0,660		
Традиции (Ц)	0,654	Самостоятельность (Ц)	0,622	Знание рук					
		Достижения (ПЛ)	0,608						

Таблица 19

Факторная матрица (члены экипажа с низким уровнем доверия).
Сводные результаты факторного анализа (после вращения)

Фактор 1 «Ценности-идеалы»	Факторный «вес»	Фактор 2 «Доверие к капитану судна»	Факторный «вес»	Фактор 3 «Ценности и приоритеты личности»	Факторный «вес»	Фактор 4 «Доверие к членам экипажа»	Факторный «вес»	Фактор 5 «Ценности удовлетворения личных потребностей»	Факторный «вес»
Традиции (Ц)	0,817	Надежность рук	0,851	Универсализм (ПЛ)	0,832	Приязнь колл	0,831	Гедонизм (Ц)	0,673
Доброта (Ц)	0,774	Приязнь рук	0,813	Доброта (ПЛ)	0,719	Расчет колл	0,828	Самостоятельность (Ц)	0,597
Безопасность (Ц)	0,772	Расчет рук	0,697	Безопасность (ПЛ)	0,694	Надежность колл	0,785	Шкала N	-0,530
Конформизм (Ц)	0,756	Единство рук	0,693	Конформизм (ПЛ)	0,636	Единство колл	0,671		
Универсализм (Ц)	0,746								
Власть (Ц)	0,647								

Таблица 20

Факторная матрица (экипажи транспортных судов обеспечения)
Сводные результаты факторного анализа (после вращения)

Фактор 1 «Ценности-идеалы»	Факторный «вес»	Фактор 2 «Ценности и приоритеты личности»	Факторный «вес»	Фактор 3 «Доверие к капитану судна»	Факторный «вес»	Фактор 4 «Доверие к членам экипажа»	Факторный «вес»	Фактор 5 «Ценности удовлетворения личных потребностей»	Факторный «вес»
Универсализм (Ц)	0,763	Универсализм (ПЛ)	0,821	Надежность рук	0,834	Расчет колл	0,745	Стимуляция (ПЛ)	0,752
Доброта (Ц)	0,756	Конформизм (ПЛ)	0,790	Приязнь рук	0,821	Надежность колл	0,745	Гедонизм (ПЛ)	0,701
Достижения (Ц)	0,729	Доброта (ПЛ)	0,687	Расчет рук	0,732	Приязнь колл	0,728	Гедонизм (Ц)	0,524
Конформизм (Ц)	0,716	Традиции (ПЛ)	0,685	Единство рук	0,704	Единство колл	0,689	Стимуляция (Ц)	0,505

Таблица 21

Факторная матрица (экипажи судов СР и СФП). Сводные результаты факторного анализа (после вращения)

Фактор 1 «ценности-идеалы»	Факторный «вес»	Фактор 2 «доверие к капитану судна»	Факторный «вес»	Фактор 3 «Ценности и приоритеты личности»	Факторный «вес»	Фактор 4 «доверие к членам экипажа»	Факторный «вес»
Универсализм (Ц)	0,766	Надежность рук	0,848	Универсализм (ПЛ)	0,831	Расчет колл	0,812
Достижения (Ц)	0,739	Расчет рук	0,806	Безопасность (ПЛ)	0,781	Приязнь колл	0,753
Традиции (Ц)	0,729	Единство рук	0,785	Доброта (ПЛ)	0,731	Единство колл	0,732
Безопасность (Ц)	0,710	Приязнь рук	0,783	Традиции (ПЛ)	0,677	Надежность колл	0,717
Конформизм (Ц)	0,705			Конформизм (ПЛ)	0,656		
Доброта (Ц)	0,702						

Таблица 22

Факторная матрица (недавно сформированный экипаж). Сводные результаты факторного анализа (после вращения)

Фактор 1 «Ценности приоритеты личности»	Факторный «вес»	Фактор 2 «Ценности-идеалы»	Факторный «вес»	Фактор 3 «Доверие к капитану судна»	Факторный «вес»
Конформизм (ПЛ)	0,864	Достижения (Ц)	0,871	Надежность рук	0,937
Универсализм (ПЛ)	0,825	Самостоятельность (Ц)	0,798	Приязнь рук	0,905
Традиции (ПЛ)	0,798	Конформизм (Ц)	0,792	Расчет рук	0,831
Безопасность (ПЛ)	0,766	Безопасность (Ц)	0,773	Единство рук	0,829
		Доброта (Ц)	0,752		

В выборке членов экипажей с низким уровнем доверия (таблица 19) в наиболее значимый Фактор 1 – «Ценности-идеалы» вошли ценности нормативных идеалов «традиции», «доброта», «безопасность», «конформизм», «универсализм», «власть». Сгруппированные в Фактор 1 ценности отражают жизненные принципы поведения и относятся к противоположным друг другу ценностям самотрансцендентности и самовозвышения.

Во второй по значимости Фактор 2 – «Доверие к капитану судна» вошли критерии доверия к официальному руководителю экипажа – капитану судна: «надежность», «приязнь», «расчет», «единство».

В Фактор 3 – «Ценности и приоритеты личности» вошли ценности на уровне индивидуальных приоритетов личности: «универсализм», «доброта», «безопасность», «конформизм». Данные ценности имеют социальную направленность и относятся к ценностям самотрансцендентности и консерватизма.

Фактор 4 – «Доверие к членам экипажа» отражает критерии доверия к членам экипажа: «приязнь», «расчет», «надежность», «единство».

Фактор 5 – «Ценности удовлетворения личных потребностей» отражает ценности нормативных идеалов «гедонизм», «самостоятельность». Фактор 5 включает также свойства личности, вошедшие в шкалу N (опросник Р. Кеттелла), низкие значения которой свидетельствуют о прямолинейности, откровенности, эмоциональности, консервативности и др. Данный фактор отражает ценности открытости изменениям, направленность на себя.

В таблицах 20-22 представлены значимые факторы по типам экипажей: экипажей транспортных судов, экипажей СР и СФП, недавно сформированного экипажа транспортного судна.

Обобщая результаты факторного анализа по исследуемым выборкам можно заметить, что Фактор «Ценности-идеалы» является наиболее значимым в анализируемых нами группах: по уровню доверия – у членов

экипажей с высоким и низким доверием, в длительно функционирующих экипажах – в экипажах транспортных судов и экипажах судов обеспечения пунктов базирования (СР и СФП).

Доверие к капитану судна является вторым по значимости фактором у членов экипажей с низким уровнем доверия, в экипажах обеспечения пунктов базирования (СР и СФП) и третьим по значимости фактором у членов экипажей с высоким уровнем доверия, в экипажах транспортных судов обеспечения.

Доверие к членам экипажа является четвертым по значимости фактором во всех исследуемых группах.

Фактор «Ценности и приоритеты личности» выступает первым по значимости в недавно сформированном экипаже, вторым по значимости в экипажах транспортных судов и третьим по значимости у членов экипажей с низким уровнем доверия и в экипажах СР и СФП.

Фактор «Ценности удовлетворения личных потребностей» является первым по значимости в недавно сформированном экипаже, вторым по значимости у членов экипажей с высоким уровнем доверия и пятым по значимости фактором у членов экипажей с низким уровнем доверия и в экипажах транспортных судов.

Результаты факторного анализа указывают на несомненную связь выраженности ценностей и групповых характеристик доверия. В значимые факторы доверия вошли социальные представления о доверии капитану судна и членам экипажа. Однако, интегральный показатель доверия в структуру факторов не вошел. Для уточнения групповых и личностных детерминант доверия нами проведен множественный регрессионный анализ.

3.6. Регрессионная модель доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ

Для изучения влияния на зависимые переменные – интегральный показатель доверия и доверчивость – изучаемых психологических переменных проведен множественный регрессионный анализ, по результатам которого построены линейные регрессионные модели интегрального показателя доверия в экипажах каждого из типов судов обеспечения ВМФ.

3.6.1. Регрессионная модель доверия в общей выборке экипажей судов обеспечения ВМФ

Интегральный показатель доверия в исследуемых экипажах судов обеспечения в достаточной степени зависит от влияния исследуемых переменных. Рассмотрим основные характеристики регрессионной модели интегрального показателя доверия в экипажах. Коэффициент множественной корреляции модели статистически достоверен ($R=0,506$; $p=0,001$). Коэффициент множественной детерминации ($R^2=0,256$) позволяет говорить об определенном влиянии предикторов на данную переменную. Полученная модель объясняет 25,6% дисперсии зависимой переменной, и позволяет прогнозировать уровень доверия на основе полученных по используемым методикам значений. Показатели регрессионной модели интегрального показателя доверия представлены в таблице 23.

Показатели регрессионной модели для зависимой переменной
«интегральный показатель доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ»
(N=251)

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
	B	Стандартная ошибка	Бета		
(Константа)	9,167	2,054		4,464	0,000
«Согласие-несогласие» (А. Фидлер)	-0,492	0,146	-0,195	-3,366	0,001
«Доверчивость-подозрительность» (шкала L, Кеттелл)	-0,328	0,123	-0,158	-2,659	0,008
Надежность коллег (А.Б. Купрейченко)	0,219	0,067	0,189	3,281	0,001
«Самооценка» (шкала MD, Кеттелл)	0,223	0,080	0,165	2,807	0,005
Стимуляция (профиль личности, Ш. Шварц)	0,161	0,066	0,135	2,429	0,016
Анкета. Вопрос 1 «В любом морском экипаже каждый доверяет каждому»	0,271	0,108	0,142	2,519	0,012
Референтность («Пульсар»)	0,278	0,113	0,140	2,460	0,015
«Твердость-чувствительность» (шкала I, Кеттелл)	-0,213	0,107	-0,113	1,989	0,048

Построенная регрессионная модель показывает, что в общей выборке экипажей судов обеспечения ВМФ значимыми предикторами интегрального показателя доверия являются 8 переменных: «стимуляция» (профиль личности, Шварц) ($\beta=0,135$), «самооценка» ($\beta=0,165$), «доверчивость-подозрительность» ($\beta=-0,158$), «твердость-чувствительность» ($\beta=-0,113$), «референтность» ($\beta=0,140$), «надежность коллег» ($\beta=0,189$), «согласие-несогласие» ($\beta=-0,195$), установка на доверие в экипаже (первый вопрос авторской анкеты «В любом морском экипаже каждый доверяет каждому») ($\beta=0,142$). Полученная модель позволяет утверждать, что на межличностное доверие членов экипажей влияют предикторы: изначальная установка членов экипажей на доверие в общении, стремление к полноте жизненных

ощущений, доверчивость личности, проявление сочувствия и эмпатии, независимость, адекватная самооценка. Такие индивиды уверены в надежности других членов экипажа, отмечают высокий уровень согласия в коллективе. Членство в экипаже для них представляется ценным и важным.

Наибольший вклад в регрессионную модель вносят предикторы – «согласие-несогласие» (с отрицательным бета-коэффициентом) и «надежность коллег». Следовательно, чем выше уровень согласия в экипаже и оцениваемой надежности его членов, тем более высокое межличностное доверие проявляется в нем. Фактор структуры индивидуальных приоритетов личности «стимуляция» (опросник Ш. Шварца) вошел в модель с положительным бета-коэффициентом, что говорит о влиянии на установку доверять другим наличие потребности в ярких переживаниях, новизне и переменах. Фактор «самооценка» (шкала MD, Кеттелл) вошел в модель с положительным бета-коэффициентом, что отражает влияние на межличностное доверие адекватной самооценки, уверенности в себе. Биполярная шкала «доверчивость-подозрительность» (шкала L, Кеттелл) вошла в модель с отрицательным бета-коэффициентом. Низкие показатели шкалы L свидетельствуют о доверчивости личности и о ее влиянии на индивидуальную установку доверять другим членам экипажа. Другая биполярная переменная «твердость-чувствительность» (шкала I, Кеттелл) также вошла в модель с отрицательным бета-коэффициентом, что говорит о том, что более высокий уровень доверия проявляют индивиды с низкой эмоциональной чувствительностью. Однако данная переменная вносит наименьший вклад в регрессионную модель, и ее связь с зависимой переменной значима только на уровне статистической значимости ($p=0,048$).

Построенная модель позволяет на основе полученных данных по выделенным переменным достоверно прогнозировать итоговый уровень интегрального показателя доверия, который будет проявляться в экипаже.

Таким образом, связь интегрального показателя доверия с измеряемыми психологическими параметрами можно выразить следующим

линейным уравнением:

$$\text{ИпДэсо} = 9,167 - 0,492 (\text{С-Н}) - 0,328(\text{L}) + 0,219(\text{Над.к}) + 0,223(\text{MD}) + \\ + 0,161 (\text{Спл}) + 0,271(\text{A1}) + 0,278(\text{Реф}) - 0,213(\text{I}),$$

где ИпДэсо – зависимая переменная «Интегральный показатель доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ».

Предикторы:

С-Н – характеристика психологического климата коллектива «согласие-несогласие»;

L – биполярная шкала «доверчивость-подозрительность»;

Над.к – надежность коллег;

MD – самооценка;

Спл – Стимуляция (Профиль личности);

A1 – первый вопрос авторской анкеты «В любом морском экипаже каждый доверяет каждому»;

Реф – референтность группы;

I – биполярная шкала «твердость-чувствительность».

Представленное уравнение может быть использовано для создания прогноза межличностного доверия в экипажах судов обеспечения на основе имеющихся данных шкал тестов.

Таким образом, *групповыми* предикторами доверия в общении в общей выборке членов экипажей судов обеспечения являются: референтность, согласие в экипаже, надежность членов экипажа. *Личностные* предикторы доверия – установка на доверие в общении в экипаже, преобладание в структуре индивидуальных приоритетов личности потребности в стимуляции (т.е., открытости, стремления к переменам, изменениям, потребность в ярких эмоциях), индивидуально-психологические особенности членов экипажей, такие как самодостаточность, уверенность в себе, доверчивость, низкая эмоциональная чувствительность.

Проанализированные компоненты доверия представлены на рисунке 29.

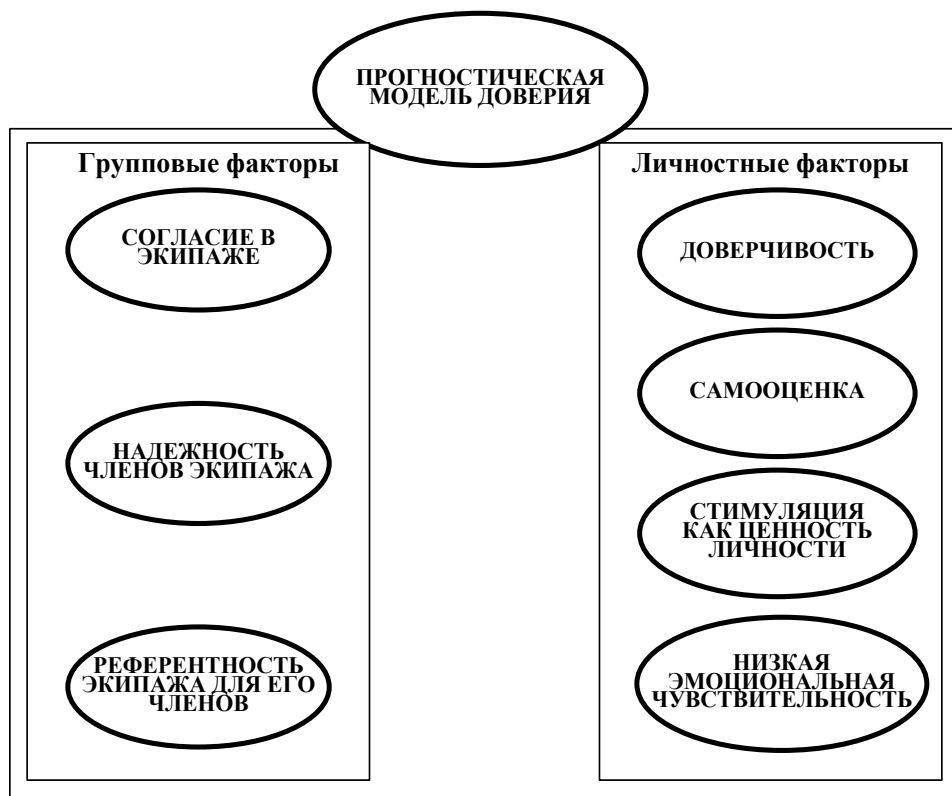


Рис. 29. Прогностическая модель доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ

3.6.2. Регрессионная модель доверия в экипажах транспортных судов обеспечения

Интегральный показатель доверия в экипажах транспортных судов обеспечения ВМФ в достаточной степени зависит от влияния исследуемых переменных. Коэффициент множественной корреляции модели статистически достоверен ($R = 0,658$; $p = 0,001$). Модель может быть содержательно интерпретирована. Коэффициент множественной детерминации имеет среднее значение, что позволяет говорить об определенном влиянии предикторов на зависимую переменную ($R^2 = 0,433$). Полученная модель объясняет 43,3% дисперсии зависимой переменной, обладает определенной прогностической значимостью и позволяет проанализировать некоторые его предикторы. Показатели регрессионной модели интегрального показателя доверия представлены в таблице 24.

Показатели регрессионной модели для зависимой переменной
«интегральный показатель доверия в экипажах транспортных судов
обеспечения»

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
	B	Стандартная ошибка	Бета		
(Константа)	20,916	2,349		8,906	0,000
«Надежность коллег» (А.Б. Купрейченко)	0,363	0,094	0,314	3,839	0,000
«Доверчивость- подозрительность» (шкала L, Кеттелл)	-0,650	0,170	-0,298	-3,824	0,000
«Достижения» (профиль личности, Ш. Шварц)	-0,322	0,077	-0,339	-4,173	0,000
«Увлеченность- равнодушие» (А. Фидлер)	-0,480	0,183	-0,219	-2,619	0,010
«Традиции» (ценности, Ш. Шварц)	0,101	0,041	0,196	2,462	0,016

Построенная регрессионная модель доказывает, что в выборке экипажей транспортных судов обеспечения ВМФ на межличностное доверие оказывают влияние пять переменных: «надежность коллег» ($\beta=0,314$), «доверчивость-подозрительность» ($\beta=-0,298$), «достижения» (профиль личности, опросник Ш. Шварца) ($\beta=-0,339$), «традиции» (ценности, Ш. Шварц) ($\beta=0,196$) и характеристика психологической атмосферы коллектива «увлеченность-равнодушие» ($\beta=-0,219$). Из перечисленных наибольший вклад в регрессионную модель вносит переменная «надежность коллег»: коэффициент частной корреляции $\beta=0,314$ говорит о ее уникальном вкладе, влияющем на межличностное доверие. Т.е., уровень надежности членов экипажа наиболее значимо сказывается на межличностном доверии в рассматриваемых экипажах. Чем выше уровень оцениваемой надежности коллег, уверенности индивида в том, что члены экипажа не подведут в сложных ситуациях, тем более высокий показатель межличностного доверия он проявляет в экипаже.

Биполярная переменная «доверчивость-подозрительность» (шкала L, Кеттелл) вошла в модель с отрицательным бета-коэффициентом. Поскольку

низкие показатели шкалы L свидетельствуют о доверчивости личности, то влияние доверчивости как свойства личности вносит значимый вклад в индивидуальную установку доверять другим членам экипажа.

Фактор профиля личности «достижения» (опросник Шварца) вошел в модель с отрицательным бета-коэффициентом, из чего можно заключить, что более высокое межличностное доверие проявляют индивиды, для которых достижения являются не самой значимой ценностью. Поскольку ценности профиля личности в большей степени зависят от социального окружения, можно объяснить отрицательные значения фактора «достижения» влиянием группы – экипажей транспортных судов.

Фактор «традиции» как ценность (опросник Шварца), вошедший в модель с положительным бета-коэффициентом, свидетельствует о том, что более высокое межличностное доверие свойственно членам экипажа, высоко оценивающим значимость традиций и их исполнения.

Биполярная переменная – характеристика психологического климата в экипаже «увлеченность-равнодушие» (тест А. Фидлера) вошла в модель с отрицательным бета-коэффициентом, что говорит о влиянии на межличностное доверие в экипаже такой характеристики коллектива как увлеченность.

Поскольку рассмотренные психологические характеристики сказываются на межличностном доверии в экипажах, построенная модель позволяет достоверно прогнозировать итоговый интегральный показатель доверия в экипажах транспортных судов обеспечения по выделенным переменным.

Таким образом, в связь интегрального показателя доверия в экипажах с измеряемыми психологическими параметрами можно выразить линейным уравнением:

$$\text{ИпДтсо} = 20,916 + 0,363 (\text{Нк}) - 0,650(\text{L}) - 0,322(\text{Дпл}) - 0,480(\text{У-Р}) + 0,101(\text{Тц}),$$

где ИпДтсо – зависимая переменная «Интегральный показатель доверия в экипажах транспортных судов обеспечения»

Предикторы:

Нк – надежность коллег;

L – «доверчивость-подозрительность»;

Дпл – достижения, профиль личности;

У-Р – «увлеченность-равнодушие»;

Тц – традиции как ценности.

Представленное уравнение может быть использовано для создания прогноза межличностного доверия членов экипажей транспортных судов обеспечения на основе полученных значений предлагаемых нами тестов.

Интегральный показатель доверия в недавно укомплектованном экипаже транспортного судна обеспечения в достаточной степени зависит от влияния исследуемых переменных.

Рассмотрим основные характеристики регрессионной модели интегрального показателя доверия в данном экипаже. Коэффициент множественной корреляции модели статистически достоверен ($R=0,724$; $p=0,001$). Модель может быть содержательно интерпретирована. Коэффициент множественной детерминации позволяет говорить об определенном влиянии предикторов на данную переменную ($R^2=0,524$). Полученная модель объясняет 52,4% дисперсии зависимой переменной, обладает определенной прогностической значимостью и позволяет проанализировать предикторы интегрального показателя доверия. Результаты регрессионной модели интегрального показателя доверия в недавно сформированном экипаже представлены в таблице 25.

Таблица 25

Показатели регрессионной модели зависимой переменной «интегральный показатель доверия в недавно сформированном экипаже транспортного судна обеспечения ВМФ»

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
	B	Стандартная ошибка	Бета		
(Константа)	0,116	3,754		0,031	0,975
Власть (профиль личности, Ш. Шварц)	0,580	0,157	0,465	3,683	0,001

Незнание коллег (А.Б. Купрейченко)	2,077	0,455	0,678	4,561	0,000
Надежность коллег (А.Б. Купрейченко)	0,488	0,144	0,471	3,390	0,002
«Прямолинейность- дипломатичность» (шкала N, Кетелл)	0,823	0,313	0,354	2,630	0,013
«Самоконтроль» (шкала Q3, Кетелл)	0,534	0,261	0,259	-2,044	0,049

Построенная регрессионная модель показывает, что в недавно укомплектованном экипаже транспортного судна обеспечения ВМФ на зависимую переменную «интегральный показатель доверия» оказывают влияние пять предикторов: «власть» (профиль личности, Шварц) ($\beta=0,465$), «незнание коллег» ($\beta=0,678$), «надежность коллег» ($\beta=0,471$), «прямолинейность-дипломатичность» ($\beta=0,354$), «самоконтроль» ($\beta=0,259$). Полученная модель свидетельствует о том, что на межличностное доверие в рассматриваемом экипаже влияют: уверенность в надежности членов экипажа, установка на доверие малознакомому члену экипажа, представления о том, что члены экипажа поддержат в трудной ситуации. Значимость для доверия ценности власти (опросник Ш. Шварца) свидетельствует о стремлении членов экипажа к признанию в новом для себя коллективе, завоеванию авторитета в нем. Помимо перечисленных, значимыми для межличностного доверия в экипаже являются такие личностные свойства как эмоциональная устойчивость, общительность, тактичность.

Наибольший вклад в регрессионную модель вносят переменные «незнание коллег» и «надежность коллег», что говорит о том, что на интегральный показатель доверия в недавно укомплектованном экипаже наибольшее влияние оказывают изначальная установка на доверие малознакомым сослуживцам, вера в надежность членов экипажа в ситуации неопределенности и опасности. Фактор «самоконтроль» (шкала Q3, Кетелл) вошел в модель с положительным бета-коэффициентом, что свидетельствует

о том, что на межличностное доверие в недавно укомплектованном экипаже влияют такие свойства личности его членов как стрессоустойчивость, способность контролировать свои эмоции и поведение.

Построенная модель позволяет достоверно прогнозировать итоговый интегральный показатель доверия, который будет наблюдаться среди членов экипажа.

Таким образом, в данном случае связь интегрального показателя доверия в недавно укомплектованном экипаже транспортного судна обеспечения ВМФ с измеряемыми психологическими характеристиками можно выразить следующим линейным уравнением:

$$\text{ИпДнэтсо} = 0,116 + 0,580 (\text{ВЛпл}) + 2,077(\text{Незн.к}) + 0,488(\text{Надежн.к}) + 0,823(\text{N}) + 0,534 (\text{Q3}),$$

где ИпДтсонэ – зависимая переменная «Интегральный показатель доверия в недавно укомплектованном экипаже транспортного судна обеспечения»;

Предикторы:

ВЛпл – власть (профиль личности);

Незн.к – незнание коллег;

Надежн.к – надежность коллег;

N – «прямолинейность-дипломатичность»;

Q3 – самоконтроль личности.

Представленное уравнение может быть использовано для создания прогноза межличностного доверия в экипажах, имеющих сравнительно небольшой срок функционирования.

Таким образом, прогностическая модель доверия в длительно функционирующих экипажах транспортных судов обеспечения, представленная на рисунке 30, включает в себя следующие характеристики: *групповые* – надежность членов экипажа, увлеченность деятельностью; *личностные* – доверчивость как свойство личности, преобладание в структуре ценностей на уровне нормативных идеалов следование традициям, солидарности с группой. На уровне индивидуальных приоритетов потребность в достижениях не является актуальной ценностью.



Рисунок 30. Прогностическая модель доверия в экипажах транспортных судов

Прогностическая модель доверия в экипаже, в котором его члены сравнительно недавно знакомы друг с другом (примерно один месяц) содержит большее количество *личностных* предикторов (рисунок 31): самоконтроль поведения и эмоций, тактичность в общении, на уровне индивидуальных приоритетов доминирует стремление к признанию, завоеванию авторитета в экипаже. Из *групповых* предикторов значимый вклад в межличностное доверие в экипаже вносит изначальная вера в надежность пока еще малознакомых членов экипажа.

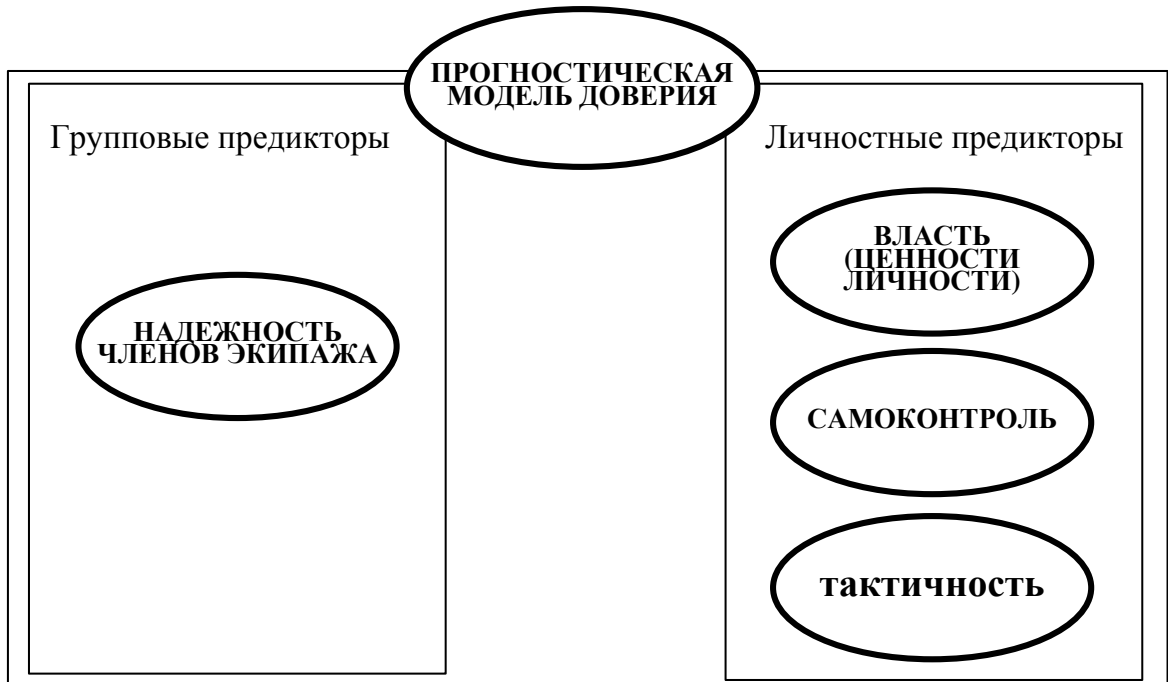


Рисунок 31 Прогностическая модель доверия в недавно сформированном экипаже транспортного судна

Очевидно, что межличностное доверие в описываемых экипажах зависит от таких групповых характеристик общения как уровень развития экипажа как группы, длительность службы в экипаже, специфики отношений в экипаже. Когда экипаж как группа находится на стадии своего формирования, на первый план выступают личностные детерминанты доверия в общении пока еще малознакомых членов экипажа.

3.6.3. Регрессионная модель доверия в экипажах судов размагничивания и физических полей

Интегральный показатель доверия в экипажах судов размагничивания (СР) и судов физических полей (СФП) в достаточной степени зависим от влияния исследуемых переменных. Рассмотрим основные характеристики регрессионной модели интегрального показателя доверия в них. Коэффициент множественной корреляции модели статистически достоверен ($R = 0,630$; $p = 0,001$). Модель может быть содержательно интерпретирована. Коэффициент множественной детерминации позволяет говорить об

определенном влиянии предикторов на данную переменную ($R^2=0,398$). Таким образом, полученная модель объясняет 39,8% дисперсии зависимой переменной, обладает определенной прогностической значимостью и позволяет проанализировать некоторые предикторы доверия (таблица 26).

Построенная регрессионная модель доверия показывает, что в выборке экипажей СР и СФП на интегральный показатель доверия оказывают влияние семь переменных: «самооценка» ($\beta= 0,167$), «стимуляция» (профиль личности) ($\beta= 0,210$), «ненадежность руководителя» ($\beta= -0,291$), «референтность» ($\beta= 0,277$) и три биполярные характеристики психологического климата в коллективе (тест Фидлера) – «продуктивность-непродуктивность» ($\beta= -0,323$), «взаимоподдержка-недоброжелательность» ($\beta= -0,559$), «сотрудничество-несогласованность» ($\beta= -0,387$).

Таблица 26

Показатели регрессионной модели «интегральный показатель доверия в экипажах судов размагничивания и физических полей»

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
	B	Стандартная ошибка	Бета		
(Константа)	10,025	2,115		4,740	0,000
Ненадежность руководителя (А.Б. Купрейченко)	-0,811	0,223	-0,291	-3,636	0,000
Референтность	0,610	0,173	0,277	3,531	0,001
«Продуктивность-непродуктивность» (А. Фидлер)	-0,766	0,274	-0,323	-2,793	0,006
Самооценка (шкала MD, Кеттелл)	0,218	0,105	0,167	2,079	0,040
«Взаимоподдержка-недоброжелательность» (А. Фидлер)	0,981	0,321	-0,559	3,060	0,003
Стимуляция (профиль личности, Ш. Шварц)	0,232	0,086	0,210	2,687	0,008
«Сотрудничество-несогласованность» (А. Фидлер)	-0,744	0,350	-0,387	-2,127	0,036

Рассмотрим полученные предикторы более детально. Наибольший вклад в регрессионную модель вносят переменные: «взаимоподдержка-

недоброжелательность» и «референтность». Взаимосвязь данных предикторов свидетельствует о значимом влиянии на межличностное доверие наличие в экипажах судов размагничивания и судов контроля физических полей взаимной поддержки, высокого уровня референтности группы для членов экипажей. Таким образом, чем выше уровень взаимоподдержки членов экипажей данной категории судов и референтности экипажа для них, тем более высокое межличностное доверие проявляется в экипажах. Другие биполярные переменные «продуктивность-непродуктивность» и «сотрудничество-несогласованность» вошли в модель с отрицательным бета-коэффициентом, что указывает о влиянии на межличностное доверие среди членов экипажей таких характеристик психологического климата как продуктивность деятельности, сотрудничество, согласованность действий в экипаже. Фактор «ненадежность руководителя» вошел в модель с отрицательным бета-коэффициентом, что говорит о значимом влиянии надежности официального руководителя – капитана судна на межличностное доверие между членами экипажа.

Факторы профиля личности «стимуляция» и «самооценка» (опросник Шварца), вошедшие в модель с положительным бета-коэффициентом, свидетельствуют о том, что на межличностное доверие в экипажах СР и СФП оказывают влияние такие индивидуально-психологические особенности его членов как адекватная самооценка, уверенность в себе, в структуре ценностей членов экипажей на уровне индивидуальных приоритетов преобладает стремление к новому, ярким и глубоким переживаниям. Построенная модель позволяет по выделенным переменным и их значениям достоверно прогнозировать итоговое межличностное доверие, которое будет наблюдаться в общении членов экипажей СР и СФП.

Следовательно, можно прогнозировать, что межличностное доверие членов экипажей судов размагничивания и физических полей в большей степени зависимо от *групповых* предикторов доверия: высокого уровня

референтности экипажа как группы, надежности официального руководителя – капитана судна, таких характеристик психологического климата в экипаже как продуктивность деятельности, сотрудничество, взаимоподдержка, взаимовыручка. *Личностными* предикторами доверия в экипажах СР и СФП являются адекватная самооценка, уверенность в себе, открытость изменениям, стремление к переменам, потребности в новых переживаниях, ярких эмоциях.

Таким образом, в связь интегрального показателя доверия с измеряемыми психологическими переменными можно выразить линейным уравнением:

$$\text{ИпДсриспф} = 10,025 - 0,811 (\text{Над. р}) + 0,61(\text{Реф}) - 0,766(\text{П-Н}) + \\ + 0,218(\text{МД}) - 0,981(\text{В-Н}) + 0,232(\text{Спл}) - 0,744(\text{С-Н}),$$

где ИпДсриспф – зависимая переменная «Интегральный показатель доверия на судах размагничивания и судах контроля физических полей»,

Предикторы:

Над. р – Надежность руководителя;

Реф – Референтность группы;

П-Н – Продуктивность-непродуктивность;

МД– Самооценка;

В-Н – Взаимоподдержка-недоброжелательность;

Спл – Стимуляция (профиль личности);

С-Н – Сотрудничество-несогласованность.

Представленное уравнение может быть использовано для создания прогноза межличностного доверия членов экипажей СР и СФП на основе имеющихся значений шкал тестов.

Таким образом, в экипажах судов размагничивания и судов контроля физических полей прогностическая модель доверия включает компоненты (рис. 32):

Групповые – надежность капитана судна, референтность экипажа для его членов, особенности психологического климата характеризуется продуктивностью деятельности, доброжелательностью, взаимоподдержкой, сотрудничеством.

Личностные детерминанты – адекватная самооценка, уверенность в

себе, на уровне индивидуальных приоритетов преобладание ценностей в стимуляции (т.е., открытости, стремления к переменам, изменениям, потребности в ярких эмоциях).

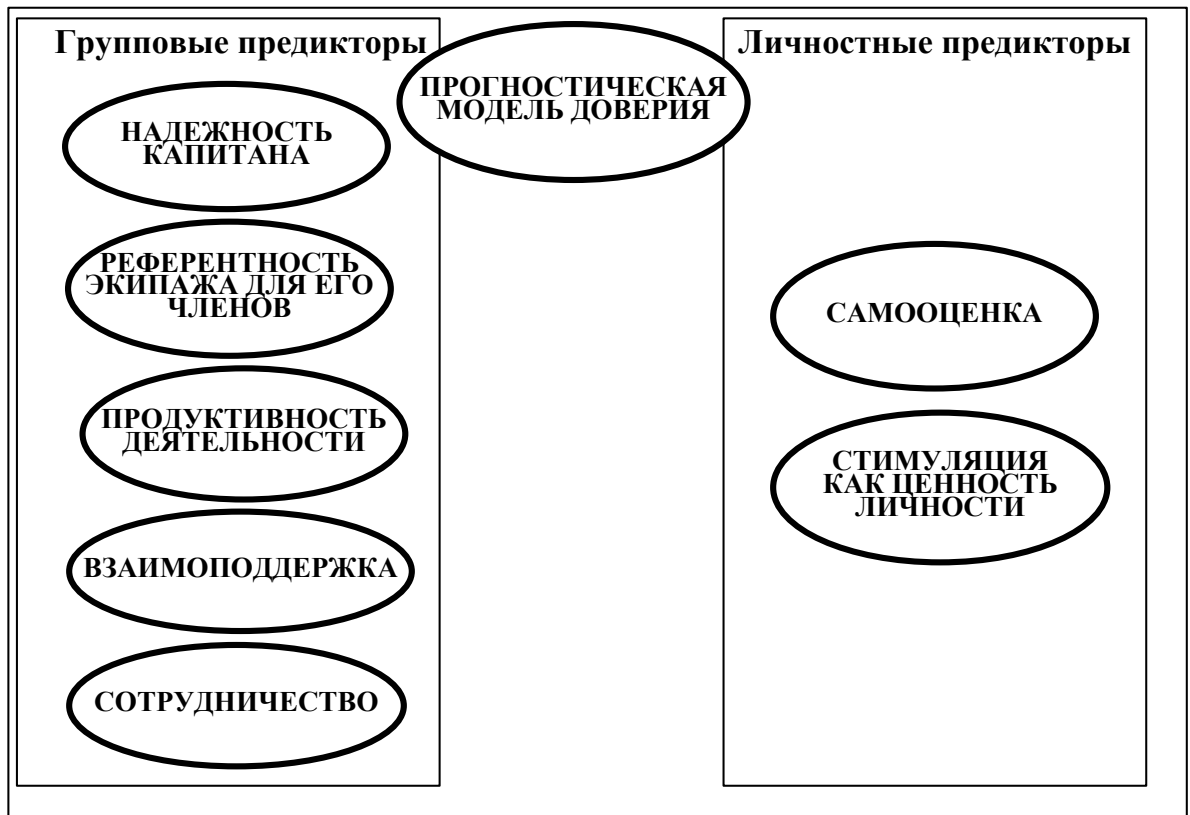


Рисунок 32 Прогностическая модель доверия в экипажах судов размагничивания и контроля физических полей

Таким образом, на основе прогностических моделей доверия, учитывая данные, рассмотренные в предыдущих параграфах, можно заключить, что существует несомненная связь между доверием (уровнем интегрального показателя доверия) и групповыми и личностными детерминантами.

Таким образом, гипотеза подтверждена. Наиболее чаще в модель доверия включены предикторы: надежность членов экипажа и официального руководителя – капитана судна, благоприятный психологический климат (сотрудничество, взаимоподдержка, продуктивность деятельности), референтность группы, а также самодостаточность, уверенность в себе, низкая эмоциональная

чувствительность, ориентация на групповые нормы поведения (конформность), доверчивость.

3.7. Сравнение доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ

Для выявления различий в проявлении взаимного доверия в экипажах транспортных судов и судов размагничивания и физических полей был применен однофакторный дисперсионный анализ.

Дисперсионный анализ позволил выявить статистически значимые различия в структуре ценностей членов исследуемых экипажей (таблица 27).

Таблица 27

Статистически значимые различия в структуре ценностей членов экипажей

		Сумма квадратов	ст.св.	Ср. квадрат.	F	Знач.
Доброта (ценности)	Между группами	174,615	3	87,308	2,476	0,086
	Внутри групп	8746,30	248	35,267		
	Всего	8920,845	251			
Доброта (профиль личности)	Между группами	145,545	3	72,772	6,817	0,001
	Внутри групп	2647,419	248	10,675		
	Всего	2792,964	251			
Универсализм (профиль личности)	Между группами	210,950	3	105,475	3,565	0,030
	Внутри групп	7337,688	248	29,587		
	Всего	7548,637	251			
Самостоятельность (профиль личности)	Между группами	158,603	3	79,301	6,802	0,001
	Внутри групп	2891,421	248	11,659		
	Всего	3050,024	251			
Гедонизм (профиль личности)	Между группами	133,639	3	66,820	6,564	0,002
	Внутри групп	2524,688	248	10,180		
	Всего	2658,327	251			

Результаты однофакторного дисперсионного анализа отражают наличие статистически достоверных различий между типами экипажей судов обеспечения ВМФ и структуры ценностей, определенных с помощью опросника Ш. Шварца, по следующим характеристикам респондентов: доброта (ценности) ($p=0,086$, F -Фишера=2,476) , доброта (профиль личности) ($p=0,001$, F -Фишера=6,817), универсализм (профиль личности) ($p=0,03$, F -Фишера=3,565), самостоятельность (профиль личности) ($p=0,001$, F -Фишера=6,802), гедонизм (профиль личности) ($p=0,002$, F -Фишера=6,564).

В исследуемых экипажах на уровне индивидуальных приоритетов личности выявляется высокий уровень доброжелательности к людям, склонности к эмпатии, универсальных человеческих потребностей – понимания, терпимости, потребности в позитивном взаимодействии и поддержания благополучия группы.

На рисунке 33 показаны значимые различия в структуре ценностей по типам экипажей. В выборке СР и СФП отмечены более высокие показатели по всем выявленным различиям в ценностях: доброта, универсализм, самостоятельность, гедонизм. Возможно, эти показатели являются основой для установления взаимного доверия.

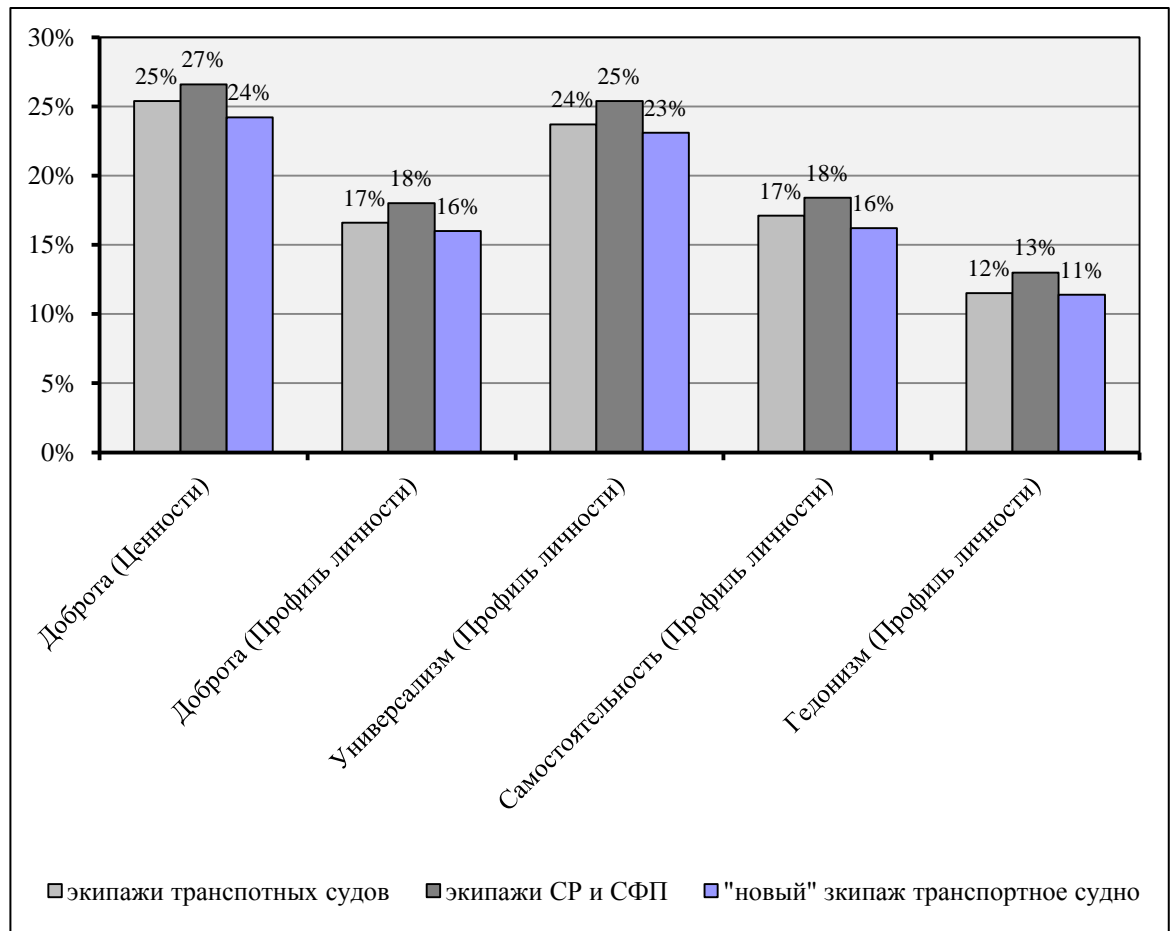


Рисунок 33. Различия в структуре ценностей в экипажах.

В недавно укомплектованном экипаже рассматриваемые показатели заметно ниже, что может быть связано с адаптацией в новом коллективе, недостаточным знанием членов экипажа.

По результатам дисперсионного анализа другие статистически значимые различия по экипажам не выявлены.

Дисперсионный анализ по экипажам внутри типов кораблей обнаружил наличие статистически значимых различий в выборке экипажей транспортных судов ($p=0,037$) по параметру «неприятность коллег». Данный показатель заметно выше в экипажах с устоявшимися взаимоотношениями в коллективах и заметно ниже – во вновь сформированном экипаже.

В этой же выборке транспортных судов обеспечения на уровне статистической тенденции ($p=0,056$) обнаружены различия по параметру «приятность руководителя»: в среднем этот показатель выше в экипажах с уже

устоявшимися взаимоотношениями, и меньше – в «новом» экипаже. Показатель «единство с руководителем» различается на уровне статистической тенденции ($p=0,086$): данный показатель выше в экипажах с устоявшимися взаимоотношениями, и низкие значения данного показателя отмечаются в недавно укомплектованном экипаже. Можно предположить, что данные различия не являются случайными, а связаны с длительностью службы в экипаже, а также с социально-психологическим уровнем развития экипажа как группы.

В выборке судов размагничивания и физических полей на уровне статистической тенденции выявлены различия между экипажами по параметру «референтность» ($p=0,078$), «напряженность» ($p=0,091$), что может быть связано с взаимоотношениями в коллективе, особенностями общения и руководства, личностными особенностями членов экипажей.

Выводы по третьей главе

1. Доверие членов экипажей судов обеспечения ВМФ связано с их социальными представлениями:

1) Обнаружена непосредственная связь между установкой личности на доверие и представлениями о доверии партнеру по взаимодействию на основе знания партнера, пережитых совместно сложных жизненных ситуаций.

2) В иерархии социальных представлений член экипажа, заслуживающий доверия, характеризуется прежде всего нравственными качествами, среди которых наибольший статистический вес получили честность, доброта, порядочность. Вторыми по значимости являются коммуникативные качества члена экипажа, заслуживающего доверия, среди них наибольший статистический вес получили открытость в общении, отзывчивость, дружелюбие, искренность. Следующими по значимости определяются профессиональные качества, среди которых наиболее

важными для доверия в экипаже представляются исполнительность, трудолюбие, добросовестность.

3) В иерархии социальных представлений членов экипажей капитан судна, заслуживающий доверия в экипаже характеризуется прежде всего особенностями общения с членами экипажа: отзывчивостью к ним, пониманием, заботой о них. Вторыми по значимости являются нравственные качества капитана судна – честность, справедливость, доброта.

2. Сравнение усредненных профилей личностных черт членов экипажей с высоким, средним и низким уровнями доверия показало:

1) Индивиды, относящиеся к одному уровню доверия, образуют по своим качествам устойчивый психотип.

Члены экипажей с высоким уровнем доверия отличаются большей общительностью, самодостаточностью, эмоциональной стабильностью, смелостью, высоким самоконтролем и нормативностью поведения, доверчивостью, спокойствием, конформностью, ориентацией на групповые нормы поведения. Члены экипажей с низким уровнем доверия характеризуются меньшей доверчивостью, большей осторожностью и напряженностью в общении, в поведении ориентироваться на собственное мнение.

2) Сходство ведущих групповых ценностей.

На уровне нормативных идеалов у членов экипажей с различными уровнями доверия преобладают ценности «универсализм», «доброта», «безопасность», на уровне индивидуальных приоритетов преобладают ценности «универсализм» и «безопасность». Наименее значимыми на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов являются ценности «стимуляции», «гедонизма» и «власти». Различия составляют немного повышенные количественные показатели по ведущим ценностям у членов экипажей с высоким уровнем доверия и более низкие их показатели у членов экипажей с низким уровнем доверия.

Члены экипажей с высоким уровнем доверия больше ориентированы на понимание в межличностных контактах, терпимость к людям, у них выражены потребности в позитивном взаимодействии, в безопасности группы и окружающих людей. Наименее значимыми являются индивидуальные ценности – потребности в новых переживаниях, получении удовольствий, достижения престижа, авторитета.

3) Групповыми критериями доверия в экипажах являются (от большей выраженности к меньшей): надежность членов экипажа, предсказуемость их поведения в различных ситуациях общения, возможность контроля в ситуациях неопределенности и уязвимости в отношениях, надежность капитана судна, а также изначальная установка на доверие к членам экипажа, вера в них.

3. У членов экипажей с высоким уровнем доверия выявляются более сложно структурированные личностные черты.

Комплекс ведущих черт личности членов экипажей с высоким уровнем доверия составляют эмоциональная стабильность, развитый самоконтроль, низкая эмоциональная чувствительность, волевые качества, развитые коммуникативные свойства, общительность, открытость, доверчивость, смелость. Они обладают достаточно высоким уровнем общей культуры, в поведении ориентированы на социально одобряемые нормы поведения, на работу в группе, им свойственны конформность, способность подчиняться требованиям системы. В структуре ценностей преобладают социальные (групповые) ценности – сохранение и поддержание традиций, конформизм, доброта.

Для членов экипажей с высоким уровнем доверия значимыми групповыми детерминантами доверия выступают: подготовленность экипажа к деятельности, его референтность, сплоченность членов экипажа, уверенность в надежности капитана судна и членов экипажа, знание членов экипажа (предсказуемость их поведения), сходство в мировоззрении и

жизненных принципах с членами экипажа и капитаном судна, а также изначальная установка на доверие капитану судна, вера в него.

4. У членов экипажей со средним уровнем доверия ведущими и устойчивыми личностными чертами являются общительность, которая тесно взаимосвязана с доверчивостью, открытостью личности, нормативностью поведения, конформностью установок, эмоциональной стабильностью. В свою очередь доверчивость личности устойчиво связана с уверенностью в себе, низкой эмоциональной чувствительностью, отсутствием эмоционального напряжения, смелостью. Нормативность поведения тесно связана у них с уверенностью в себе, развитыми волевыми качествами, самоконтролем поведения, пониженным уровнем эмоциональной напряженности. Самооценка респондентов со средним уровнем доверия тесно связана с доверчивостью личности, отсутствием стремления к доминированию, высоким уровнем самоконтроля и нормативностью поведения.

В структуре ценностей на уровне нормативных идеалов доминируют потребности в новых впечатлениях и ярких переживаниях, на уровне индивидуальных приоритетов преобладают ценности доброжелательности, открытости, ответственности, честности в контактах. Потребность в безопасности для них не является значимой ценностью.

5. У членов экипажей с низким уровнем доверия комплекс ведущих черт личности составляют общительность, эмоциональная стабильность, доверчивость, смелость, конформность, отсутствие тревожности, самоконтроль поведения и эмоций. В структуре ценностей на уровне нормативных идеалов преобладают потребности в понимании других, эмпатии, на уровне индивидуальных приоритетов – потребности в стимуляции эмоций, переживании новых впечатлений. При этом ценности конформизма, безопасности, самостоятельности, потребности в получении удовольствий не являются значимыми.

Для членов экипажей с низким уровнем доверия значимыми

групповыми характеристиками доверия являются социально-психологические особенности экипажа – подготовленность к деятельности, референтность, благоприятный психологический климат, надежность членов экипажа, их предсказуемость. Критерии доверия к капитану судна являются более значимыми, чем критерии доверия к членам экипажа.

6. Проявление доверия в общении членов экипажей судов обеспечения взаимосвязано с их групповыми критериями доверия, такими как надежность членов экипажа и капитана судна, сходство с ними в мировоззрении, социально-психологические особенности группы (экипажа) – референтность и сплоченность экипажа и др. Личностными детерминантами доверия в экипажах выступают доверчивость как устойчивое свойство личности, эмоциональная стабильность, уверенность в себе, ориентация на групповые нормы поведения. В структуре ценностей преобладают: на уровне индивидуальных приоритетов – ценности доброты, на уровне нормативных идеалов – потребность в безопасности.

7. В длительно функционирующих экипажах транспортных судов обеспечения доверие взаимосвязано преимущественно с социально-психологическими особенностями экипажа: референтностью экипажа для его членов, изначальной установкой на доверие членам экипажа (верой в них), уверенностью в надежности членов экипажа и капитана судна, сходством в мировоззрении с капитаном судна. В структуре личностных черт значимыми являются доверчивость личности, самодостаточность, уверенность в себе. В структуре ценностей на уровне индивидуальных приоритетов преобладают доброта, потребность в новых, ярких переживаниях и впечатлениях.

8. Доверие членов экипажей СР и СФП взаимосвязано с такими индивидуально-психологическими особенностями личности как уверенность в себе, эмоциональная стабильность, конформность. На уровне индивидуальных приоритетов не актуальными для личности являются ценности в получении удовольствий, потребности в новых впечатлениях и

переживаниях.

Доверчивость как стабильно проявляющееся личностное свойство членов экипажей СР и СФП взаимосвязано с определенным психотипом, для которого свойственны общительность, открытость, смелость, эмоциональная стабильность, умение владеть собой, контролировать свои эмоции и поведение, конформность, низкая эмоциональная чувствительность, ориентировка на групповые нормы и ценности. Проявление доверчивости в экипажах СР и СФП связано с социальными представлениями о доверии: уверенностью в надежности капитана судна, сходством в жизненных приоритетах и мировоззрении с капитаном судна и членами экипажа, изначальной установкой на доверие членам экипажа (вера в них), предсказуемость членов экипажа, социально-психологическими особенностями группы: подготовленностью экипажа к деятельности, сплоченностью членов экипажа.

9. Прогностическая модель доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ включает *групповые предикторы*: референтность, согласие в экипаже, надежность членов экипажа; *личностные предикторы*: установка на доверие, стремление к переменам, изменениям, потребность в переживании ярких эмоций и впечатлений, индивидуально-психологические свойства членов экипажей: самодостаточность, уверенность в себе, доверчивость, мягкосердечность.

10. Прогностическая модель доверия в длительно функционирующих экипажах транспортных судов обеспечения с включает в себя следующие предикторы: *групповые* – надежность членов экипажа, увлеченность деятельностью; *личностные* – доверчивость как стабильно проявляющееся свойство личности, преобладание в структуре ценностей на уровне нормативных идеалов следование традициям, солидарности с группой, на уровне индивидуальных приоритетов потребности в достижениях не являются актуальными ценностями.

11. В прогностической модели доверия в недавно сформированном

экипаже транспортного судна (примерно один месяц) преобладают *личностные* предикторы: индивидуально-психологические свойства личности – самоконтроль, тактичность в общении, на уровне индивидуальных приоритетов доминирует стремление к признанию, завоеванию авторитета в экипаже. Из групповых предикторов значимый вклад в доверие вносит изначальная вера в надежность пока еще малознакомых членов экипажа.

Очевидно, что межличностное доверие в экипажах транспортных судов обеспечения зависит от таких социально-психологических характеристик как социально-психологический уровень развития группы (экипажа), длительность службы в экипаже, специфики взаимоотношений в экипаже. Когда экипаж как группа находится на стадии своего формирования, на первый план выступают *личностные* детерминанты доверия пока еще малознакомых членов экипажа.

12. В экипажах судов размагничивания и судов физических полей в прогностической модели доверия преобладают *групповые* детерминанты – надежность капитана судна, референтность экипажа для его членов, особенности психологического климата характеризуется продуктивностью деятельности, доброжелательностью, взаимоподдержкой, сотрудничеством. *Личностные* детерминанты доверия включают уверенность в себе, на уровне индивидуальных приоритетов преобладание ценности в стимуляции (открытости, стремления к переменам, изменениям, потребности в переживании ярких эмоциях).

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО ДИССЕРТАЦИОННОМУ ИССЛЕДОВАНИЮ

Проведенное диссертационное исследование подтвердило выдвинутые гипотезы и позволило сделать следующие выводы.

1. Доверие как установка личности в общении с членами первичной группы (экипажа) зависит от социальных представлений членов данной группы (экипажа).

По представлениям членов экипажей, наиболее значимыми особенностями личности члена экипажа, заслуживающего доверия, являются его нравственные качества (честность, доброта, порядочность), вторыми по значимости выступают коммуникативные качества (отзывчивость, дружелюбие, искренность), третьи по значимости – качества, определяющие отношение к труду (исполнительность, трудолюбие, добросовестность).

Наиболее важными качествами официального руководителя (капитана судна), заслуживающего доверия, являются по представлениям членов экипажей его коммуникативные качества (стиль общения с членами экипажа, понимание, отзывчивость, забота о них), следующими по значимости выступают нравственные качества (честность, справедливость, доброта).

2. Ведущими и стабильно проявляющимися личностными свойствами членов экипажей судов обеспечения являются общительность, доверчивость, смелость, самоконтроль поведения и эмоций, эмоциональная стабильность, пониженный уровень тревожности, низкая эмоциональная чувствительность, конформность.

3. В структуре ценностей у членов экипажей преобладают ценности «доброты, «универсализма», что говорит о доброжелательности к

людям, склонности к эмпатии, пониманию, терпимости в контактах, потребности в позитивном взаимодействии и поддержке благополучия группы.

Ведущими в структуре ценностей у членов экипажей с высоким уровнем доверия являются групповые ценности, значимость традиций и следования им. У членов экипажей с низким уровнем доверия ведущими выступают индивидуальные ценности (потребности в ярких эмоциях, новых впечатлениях), при этом менее значимыми являются групповые ценности.

4. Определены групповые характеристики доверия в экипажах: надежность, «знание» и «расчет» членов экипажа и официального руководителя (капитана судна), «единство» с ними в мировоззрении, изначальная установка членов экипажей на доверие к другим, референтность, сплоченность экипажа, благоприятный социально-психологический климат.

Выявлено, что при высоком уровне доверия значимыми групповыми детерминантами являются: социально-психологический уровень развития экипажа как группы (подготовленность экипажа к деятельности, его референтность, сплоченность), уверенность в надежности капитана судна и членов экипажа, знание членов экипажа (предсказуемость их поведения), сходство в мировоззрении и жизненных принципах с членами экипажа и капитаном судна, а также изначальная установка на доверие капитану судна, вера в него.

У членов экипажей с низким уровнем доверия более значимыми критериями доверия становятся критерии доверия к официальному руководителю (капитану судна).

5. Основные отличия членов экипажей с высоким и низким уровнями доверия определяются следующими индивидуально-психологическими свойствами: уровнем самооценки, эмоциональной стабильности, доверчивости, смелости и конформизма, ведущим в структуре ценностей «конформизма», «универсализма», «доброты», «безопасности»; комплексом

социально-психологических характеристик группы (экипажа): подготовленностью к деятельности, сплоченностью, референтностью экипажа для его членов, по представлениям о доверии к капитану судна и членам экипажа, таким как «надежность», «приятель», «расчет», «единство».

6. В экипажах судов обеспечения пунктов базирования (СР и СФП) по сравнению с экипажами транспортных судов обеспечения выявляется более высокий уровень доверия.

Данный вывод мы объясняем тем, что результаты деятельности экипажей СР и СФП, качество проходимых ими работ имеют более длительный период влияния на безопасность обслуживаемых кораблей (до нескольких лет), межличностные контакты с обслуживаемыми кораблями более длительны, соответственно, жизнедеятельность экипажей СР и СФП имеет менее изолированный от других социальных групп характер. Возможно, именно эти особенности профессиональной деятельности, а также другие, которые предстоит еще изучить, оказывают влияние на специфику проявления доверия в экипажах СР и СФП. Влияние деятельности экипажей транспортных судов обеспечения для обслуживаемых кораблей заканчивается с доставкой грузов в пункт назначения.

7. В длительно функционирующих экипажах обнаружено наличие стабильной взаимосвязи между проявлением доверия членами экипажей с их *индивидуально-психологическими свойствами*, такими как доверчивость, уверенность в себе, адекватная самооценка, стремление к новым впечатлениям, глубоким переживаниям и т.п., а также с *групповыми особенностями* – представлениями о доверии к официальному руководителю (капитану судна): его надежность, единство с ним в жизненных приоритетах и ценностях, с представлениями о доверии к членам экипажа – изначальная установка на взаимное доверие, надежность членов экипажа.

8. В прогностической модели доверия в экипажах судов обеспечения

ВМФ *групповыми предикторами доверия* являются: референтность, согласие в группе (экипаже), надежность членов экипажа, *личностными предикторами доверия* выступают: установка на доверие, индивидуально-психологические свойства личности: доверчивость, уверенность в себе, низкая эмоциональная чувствительность.

9. Прогностические модели доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ различается в зависимости от типа морского судна и длительности функционирования экипажа.

Когда экипаж как группа находится на стадии своего формирования, на первый план выступают личностные детерминанты доверия в общении пока еще малознакомых членов экипажа. В длительно функционирующих экипажах со сформировавшейся психологической атмосферой и взаимоотношениями существуют определенные нормы доверия, которые усиливают влияние групповых предикторов на формирование доверия в экипаже.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя общие итоги работы, можно отметить, что, в психологии существует множество различных концепций доверия, но на сегодняшний день целостная картина его психологических оснований, этапов и факторов формирования, видов и функций проявления не сформирована.

Проведенный нами теоретический анализ показал, что, несмотря на растущее в настоящее время внимание к изучению коллективов, жизнедеятельность которых проходит в условиях относительной социальной изоляции с периодическим воздействием сложных (порой экстремальных) ситуаций, к исследованию доверия в структуре взаимоотношений в морских экипажах исследователи специально не обращались.

Между тем, изучение доверия в структуре взаимоотношений в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота является крайне актуальным.

В теоретической главе диссертационной работы нами рассматривались особенности профессиональной деятельности экипажей судов обеспечения ВМФ, которые сопряжены со множеством воздействующих стресс-факторов: «общих морских» и специфических, характерных для данного типа экипажей. Специфика профессиональной деятельности экипажей судов обеспечения ВМФ определяется их подчинением военному ведомству, характером выполнения поставленных задач по обеспечению военных кораблей вооружением, топливом, продуктами питания и т.п., проводимыми работами по обслуживанию военных кораблей в местах их базирования и др. Нередко профессиональная деятельность рассматриваемого нами типа экипажей проходит в районах с суровыми климатическими условиями, значительно удаленными от

основных морских трасс и портов, в регионах со сложной политической обстановкой и ведения военных действий.

Рассмотренные особенности профессиональной деятельности данного типа судов обуславливает наличие большего числа рисков для жизни и здоровья членов экипажа по сравнению с гражданскими судами, и предъявляет повышенные требования к таким экипажам: слаженной работе в экипаже, оперативном и гибком реагировании на неожиданные или опасные ситуации и др. Доверие друг другу оказывает существенное влияние на жизнедеятельность экипажа и успешность выполнения поставленных задач. Можно утверждать, что доверие является универсальным показателем эффективности деятельности экипажа, особенно в сложных и неожиданных ситуациях.

Диссертационное исследование направлено на изучение групповых и личностных детерминант доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ.

В ходе проведения исследования нами были определены групповые и личностные детерминанты доверия в экипажах транспортных судов обеспечения и судов обеспечения пунктов базирования, которым относятся суда размагничивания и суда контроля физических полей.

В качестве групповых детерминант доверия в работе изучены социально-психологические особенности первичной группы (экипажа), социальные представления о доверии к членам экипажа и официальному руководителю – капитану судна.

В качестве личностных детерминант доверия нами исследованы индивидуально-психологические свойства, структура ценностей членов экипажей.

Основные задачи исследования решены. Выдвинутые гипотезы подтверждены.

Исследованы социальные представления о доверии членов экипажей друг другу и капитану судна. Установлено, что на взаимное доверие в экипаже наибольшее влияние оказывают нравственные качества членов

экипажа (честность, доброта, порядочность) и коммуникативные качества (открытость в общении, дружелюбие, искренность). В представлениях о доверии к капитану судна наибольшее влияние для установления доверия с ним оказывают особенности его общения с членами экипажа (понимание, забота о них, отзывчивость).

Изучены и сопоставлены индивидуально-психологические характеристики членов экипажей, склонных и не склонных к проявлению доверия экипаже.

Обнаружено, что члены экипажей с высоким и низким уровнями доверия, отличаются друг от друга по индивидуально-психологическим характеристикам: уровню самооценки, эмоциональной стабильности, доверчивости, смелости, конформизма. Чем более выражены перечисленные личностные свойства, тем выше проявляемый уровень доверия к другим членам экипажа.

У членов экипажей с высоким уровнем доверия в структуре ценностей ведущими являются социальные ценности («конформизм», «универсализм», «доброта», «безопасность»), у членов экипажа с низким уровнем доверия преобладают ценности, направленные на себя.

Члены экипажей с высоким уровнем доверия по сравнению с членами экипажей с низким уровнем доверия дают более высокие оценки социально-психологическим характеристикам группы (экипажа): подготовленности экипажа к деятельности, сплоченности членов экипажа, референтности экипажа; критерии их доверия основаны также на представлениях о доверии к капитану судна и членам экипажа: «надежности», «приятности», «расчете», «единстве». В представлениях членов экипажей с низким уровнем доверия более значимыми критериями доверия становятся критерии доверия к официальному руководителю (капитану судна).

По результатам проведенного исследования построены прогностические модели доверия для экипажей транспортных судов и судов обеспечения пунктов базирования.

В обобщенную прогностическую модель доверия экипажей судов обеспечения вошли *групповые предикторы*: референтность, согласие в группе (экипаже), надежность членов экипажа, и *личностные*: такие индивидуально-психологические свойства личности как доверчивость, уверенность в себе, низкая эмоциональная чувствительность.

Обнаружены различия в моделях доверия в зависимости от типа морского судна и длительности функционирования экипажа. В экипажах, имеющих сравнительно короткий срок функционирования, когда экипаж как группа находится на стадии своего формирования, личностные детерминанты доверия преобладают над групповыми. В экипажах обеспечения пунктов базирования преобладают групповые детерминанты доверия.

Основные выводы исследования являются закономерными для экипажей судов обеспечения ВМФ и позволяют сформулировать ряд практических рекомендаций по повышению уровня доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ:

1. При подготовке специалистов для судов обеспечения ВМФ:

- рекомендовано разработать программы и методики профессионально-психологической подготовки морских специалистов к работе в экипаже, к управлению экипажем;

- изучение психологических особенностей установления и формирования доверия в структуре профессиональной деятельности должно являться частью общей подготовки специалистов судов обеспечения ВМФ.

2. При комплектовании экипажа:

- рекомендовано применять комплекс психодиагностических методик для профессионально-психологического отбора и комплектования экипажа с учетом индивидуально-психологических особенностей, системы ценностей, социальных представлений, психологической совместимости членов экипажа, традиций экипажа. Отдавать предпочтение людям с высоким

уровнем интегрального показателя доверия, с невысокой эмоциональной чувствительностью, ориентированным на социальные ценности.

3. При управлении экипажем:

- официальным руководителям (капитанам судов) и их помощникам рекомендовано целенаправленно создавать условия максимально соответствующие взаимопониманию, позитивному взаимодействию в экипаже, установлению и формированию отношений, основанных на доверии, что повысит эффективность деятельности экипажа при выполнении стоящих перед ним профессиональных задач, повысит устойчивость членов экипажа к воздействию опасных факторов окружающей среды. Установление доверия в экипаже позволит конструктивно решать конфликтные ситуации и, соответственно, получать больше времени и возможностей для восстановления сил, отдыха и профессионального совершенствования.

- при прогнозе взаимного доверия в экипаже учитывать влияние групповых и личностных детерминант, длительность службы в экипаже, особенности стоящих перед экипажем задач.

Дальнейшее изучение социально-психологических, социально-демографических, экономических, культурных и других характеристик межличностного доверия в экипажах судов обеспечения ВМФ позволит расширить представления об особенностях доверия, механизмах его формирования для изучаемой профессиональной категории групп.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аблогин Д.А. Эффективность трудовой деятельности морских специалистов в связи с их профессиональными и личностными качествами. Выпускная аттестационная работа. – СПбГУ, 2014.
2. Алексеева А.Ю. Уверенность, обобщенное и межличностное доверие: критерии различия // Социальная реальность – 2008. – № 7. – С. 85-98.
3. Андреева Г.М. Психология социального познания. – М., 2000.
4. Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология 20 столетия: теоретические подходы. – М., 2002.
5. Антоненко И.В. Социальная психология доверия: автореф. дисс. ... докт. психол. наук.: 19.00.05 / Антоненко Ирина Викторовна – Ярославль, 2006. – 48 с.
6. Антоненко И.В. Социально-психологическая концепция доверия. – М.: Наука, 2006.
7. Антоненко И.В. Социально-психологическая сущность доверия: от психического явления к функциональному органу // Вестник Университета (Государственный университет управления) – 2008. – № 10. – С. 19–22.
8. Антоненко И.В. Сущность доверия как социально-психологического явления // Вестник Университета Российской академии образования – 2015. – № 3 – С. 34-44.
9. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд-е / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2010. – 848 с.
10. Базаров Т.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. – М.: Аспект-Пресс, 2007. – 278 с.
11. Балакшин М.Е. Доверие как основание развития деловых партнерских отношений: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Балакшин Михаил Евгеньевич – М., 2011. – с. 31.

12. Белянин А.В. Доверие в экономике и общественной жизни / А.В. Белянин, В.П. Зинченко. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 164 с.
13. Берг Т.Н. Нервно-психическая неустойчивость и способы ее выявления – Владивосток: Морской гос. ун-т, 2005. – 63 с.
14. Беспарточный Д.Б. Доверие в системе социальных отношений населения региона: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 22.00.04 / Беспарточный Дмитрий Борисович – М., 2012.
15. Бехтерев В.М. Избранные работы по социальной психологии. – М., 1994.
16. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 200 с.
17. Бодалев А.А. Личность и общение. – М.: Педагогика, 1998.
18. Бойко С.И. Проблема соотношения доверия, легитимности и политической стабильности в переходной политической системе современной России. / «Новая Россия»: проблема доверия в современном российском политическом сообществе: сб. науч. Статей. – М., 2007. Ч.1. – 200 с. – С.14-22.
19. Бойцерук А.В. Психологические особенности адаптации курсантов высших военно-морских учебных заведений радиоэлектронного профиля к учебно-служебной деятельности: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Петродворец, 2006.
20. Бормотова В.А. Педагогические условия формирования чувства доверия в семье у детей дошкольного возраста: автореф. дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01. / Бормотаева Виктория Андреевна – Ростов/Д, 2000.
21. Братусь Б.С., Инина Н.В. Вера как общепсихологический феномен сознания человека // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2011. – № 1. – С.25-40.
22. Браймен А., Белл Э. Методы социальных исследований. Группы, организации и бизнес / Пер. с англ. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2012. – 776 с.

23. Броневицкий Г. А. Психология военных моряков: Психические состояния. – СПб.: Образование–Культура, 2002.
24. Броневицкий Г. А. Управление психическими состояниями моряков в походах. – М.: Воениздат, 1984.
25. Броневицкий Г. А., Зуев Ю.П., Столяренко А.М. Основы военно-морской психологии / Под общ. ред. В. М Гришанова. – М.: Воениздат, 1977.
26. Броневицкий Г.Г., Ладнов С.Н. Психопедагогика командира корабельного подразделения / Под ред. Г.А. Броневицкого. – СПб.: ВМИИ, 2006. – 562 с.
27. Булгаков А.В. Отрицательные факторы социально-психологической адаптации офицеров расформируемых экипажей кораблей ВМФ и преодоление их воздействия: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Булгаков Александр Владимирович – М., 2000. – 250 с.
28. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России: автореф. дисс. ... докт. психол. наук: 19.00.05 / Булгаков Александр Владимирович. – М., 2007. – 37 с.
29. Бычков П.А. Взаимосвязь ценностно-мотивационной сферы избирателей с доверием политической власти: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.12 / Бычков Петр Александрович – СПб, 2010. – 224 с.
30. Веселов Ю.В. Доверие и справедливость. Моральные основания современного экономического общества: Научное издание. – М.: Аспект Пресс, 2011. – 231 с.
31. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Издательство «Дело», 1991. – 320 с.
32. Гапонюк П.Н. Формирование человеческого капитала как проблема обеспечения качества образования в условиях модернизации.// Педагогика. № 5, 2011. С.22-26.
33. Гендугова М.Н. Социальный капитал как фактор формирования гражданской ответственности молодежи // Социология молодежи. – 2011. – № 4. – С.117-124.

34. Горбашкова Ю.С. Социальный капитал личности в организационном контексте. Магистерская диссертация. – СПбГУ, 2015.
35. Горбашкова Ю.С., Чикер В.А. Внутриорганизационное доверие в малом бизнесе / Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. – 2014. – Т. 2 – С. 79-85.
36. Гордеева М.А., Гордеева О.А. Категория «доверия» в управлении политическими конфликтами /«Новая Россия»: проблема доверия в современном российском политическом сообществе: сб. науч. статей. – М., 2007. – Ч.III. – С.5-12.
37. Голубь О.В. Доверие к себе как внутриличностное образование старших подростков: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Голубь Оксана Викторовна – Ростов/Д, 2004. – 24 с.
38. Горянина В. А. Психология общения: Учеб. пособие. – М.: Академия, 2008. – 416 с.
39. Григорьева В.С. Дискурс как элемент коммуникативного процесса: прагмалингвистический и коммуникативный аспекты: монография / В.С. Григорьева. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 288 с.
40. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2008.
41. Гуриева С.Д., Борисова М.М. Формирование и управление доверием в организации / Позитивная психология менеджмента: монография / Р.А. Березовская, М.М. Борисова, Л.А. Верещагина [и др.]; под ред. Г.С. Никифорова. – М.: Проспект, 2017. С. 89-107.
42. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. – М.: АСТ, Астрель, Транзиткнига, Li, 2002. – 928 с.
43. Данкин Д.М. Проблема политического доверия в международных отношениях: дисс. ... докт. полит. наук: 23.00.04 / Данкин Дмитрий Михайлович – М., 2000 – 311 с.
44. Длугопольский А.В. Имеет ли доверие ценность или как социальный капитал влияет на экономику// Теоретическая экономика. – 2014. – № 4. – С. 24-38.

45. Доверие и недоверие в условиях гражданского общества / Под ред. А.Б. Купрейченко, И.В. Мерсияновой. – М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2013. – 564 с.
46. Дорофеев В.А. Доверие в системе «учитель-ученик» при разных стилях педагогического руководства: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Дорофеев Вадим Алексеевич – Ростов/Д, 1999 – 19 с.
47. Елисеева О.О. Имидж как фактор доверия психологу-консультанту автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Елисеева Ольга Олеговна – М., 2011 – 26 с.
48. Ельцов Д.Н. Особенности психолого-педагогической подготовки курсантов военно-морских институтов по организации воспитательной работы: дисс. ... канд. пед. наук. – СПб: Петродворец, 2002.
49. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. – М.: Ин-т психологии РАН, 2003. – 436 с.
50. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Социально-психологическое пространство личности. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2012. – 496 с.
51. Журавлева Л.А. Связь общительности личности и доверия к людям: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Журавлева Любовь Анатольевна – М., 2004. – 176 с.
52. Заварцева М.М. Доверие: новые перспективы мультидисциплинарных исследований // Прикладная юридическая психология. – 2014. – №1. – С. 14-22.
53. Зинченко В.П. Как возникает чувство доверия // Педагогика. – 1998. – №6. – С. 27-35.
54. Зинченко В.П. Психология доверия. – Самара, 2001. – 104 с.
55. Зимбардо Ф., Ляйпе М. Социальное влияние. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.

56. Изюмова И.В. Критерии доверия клиентов к организации при разной субъективной оценке риска для здоровья (на примере медицинских организаций): автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Изюмова Ирина Вячеславовна – М., 2009. – 28 с.
57. Ильин Е.П. Психология доверия. – СПб.: Питер, 2013. – 288 с.
58. Ильин Е.П. Психология общения. – СПб.: Питер, 2011. – 576 с.
59. Истомина О. А. Профессиональная психология моряка: Методические указания к разделу курса «Психология группы» – Владивосток: Мор. гос. ун-т им. адмирала Г.И. Невельского, 2006. – 83 с.
60. Истомина О.А. Социально-психологические особенности морских экипажей в условиях длительных рейсов // Транспорт Российской Федерации. – 2007. – № 12 – С.41-43.
61. Каган М.С. Мир общения: Проблема межсубъектных отношений. – М.: Политиздат, 1988.
62. Калинин С.И. Компьютерная обработка данных для психологов. Под науч. ред. А.Л. Тулупьева, СПб.: «Речь», 2002. – 164 с.
63. Канджеми Дж. П., Райс Дж., Ковальски К. Дж. Формирование, упадок и возрождение доверия в организации / Психология современного лидерства: Американские исследования. – М., 2007. С. 67-77.
64. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла: Учебно-метод. пособие. – М.: Речь, 2001. – 100 с.
65. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. – СПб.: Речь, 2004 – 70 с.
66. Каратаева Е.И. Факторы взаимного доверия сотрудников коммерческих организаций // Вестник СПбГУ. – 2007. – Серия 6. – Вып.4. – С. 370-374.
67. Квале С. Исследовательское интервью. – М.: Смысл, 2003. – 301 с.
68. Кови С., мл. Скорость доверия: То, что меняет все. Пер. с англ. – 3-е изд. – М.: Альпина Паблицер, 2012. – 425 с.

69. Козырева П.М. К вопросу о доверии в трудовых коллективах // Социологические исследования. – 2008. – №11. – С. 24-34.
70. Козырева П.М., Смирнов А.И. Доверие и его роль в консолидации российского общества. Институт социологии РАН. [Электронный ресурс]: URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Doverie_rol.pdf.
71. Коломинский Я.Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах. Учеб. пособие для психологов, педагогов, социологов. – М.: АСТ, 2010. – 446 с.
72. Кондрашова Р.Ю. Формирование доверия в системе ценностных ориентаций студентов педагогического вуза: автореф. дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Кондрашова Рута Юргисовна – М., 2006. – 23 с.
73. Коноплева Н.А. Психология делового общения: Учеб. пособие. – М.: Флинта: МПСИ, 2008. – 408 с.
74. Корабельный устав Военно-Морского Флота. – М.: Воениздат, 2002.
75. Коркин С.А. Психологическая работа в Военно-Морском Флоте. Учеб. пособие. – Петродворец: ВМИРЭ, 2011.
76. Криворотько А.С., Психологические особенности переживания одиночества моряками дальнего плавания [Электронный ресурс]: URL:<http://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-perezhvaniya-odinochestva-moryakami-dalnego-plavaniya>, 2013.
77. Кубасов Р.В., Лупачев В.В., Попов М.В. Условия жизнедеятельности экипажа морского судна (обзор литературы) // Вестник государственного университета морского и речного флота им. Адмирала С.О. Макарова. – 2016. – Вып. 2 (38). – С. 49-56.
78. Кузнецов В.В. Психология взаимопонимания. Неправда, ложь, обман. – СПб.: Питер, 2008. – 228 с.
79. Кулешов Д.В. Социально-психологические факторы доверия к вузу потребителя образовательных услуг: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Кулешов Дмитрий Владимирович – М., 2011. – 22 с.

80. Кун Д. Основы психологии. Все тайны поведения человека – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 864 с.
81. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. – СПб.: Питер, 2001. – 544 с.
82. Купрейченко А.Б. Доверие как ключевой компонент психологической эффективности рекламного воздействия. / Психологическое воздействие: Механизмы, стратегии, возможности, противодействия / Под ред. А.Л. Журавлева, Н.Д. Павловой. – М.: Издательство «Психологический институт РАН», 2012. – 368 с. – С.142-163.
83. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2008. – 564 с.
84. Купрейченко А.Б., Воробьева А.Е. Структура нравственного самоопределения молодежи. С. 146-168. / Психологические исследования духовно-нравственных проблем / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. – М.: Издательство психологии РАН», 2011. – 480 с.
85. Купрейченко А.Б., Табхарова С.П. Критерии доверия и недоверия личности другим людям // Психологический журнал – 2007. – Т.28. – №2. – С. 55-67.
86. Купрейченко А.Б., Табхарова С.П. Типы отношения личности к соблюдению нравственных норм делового поведения в зависимости от направленности доверия и недоверия. С. 209-233. / Психологические исследования духовно-нравственных проблем / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. – М.: Издательство психологии РАН», 2011. – 480 с.
87. Кутейников А.Н. Математические методы в психологии: Учебно-метод. пособие / А. Н. Кутейников. – Санкт-Петербург: Речь, 2008. – 170 с.
88. Кутейников А.Н., Огарева Е.И. Формирование ценностных ориентаций как инструмент управления адаптацией студентов к учебному процессу// Личность. Культура. Общество – 2010. – Т. XII (59-60). – С. 373-379.

89. Кутейников А.Н., Огарева Е.И. Ценностные ориентации студентов как фактор адаптации студентов к учебному процессу в вузе // *Фундаментальные исследования*. 2014. – № 8 (часть 4) – С. 989-993.
90. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях – М.: Политиздат, 1989. – 304 с.
91. Ленсиони П. Укрепление доверия // *Психология для руководителя*. – 2010. – № 6. – С.75-81.
92. Лукьянов Д.В. Доверие как парадоксальная коммуникация в социальных науках / «Новая Россия»: проблема доверия в современном российском полит. сообществе: сб. науч. статей. – М., 2007. – Ч.1. – С. 64-69.
93. Маслоу А. Маслоу о менеджменте. Пер. с англ.– СПб.: Питер, 2003.
94. Маховская О.И. Коммуникативный опыт личности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 253 с.
95. Мейжис И.А., Почебут Л.Г. Социальная психология общественного развития. Учеб. пособие. – К.: Миллениум. – 2007. – Ч.1. – 310 с.
96. Мейжис И.А., Почебут Л.Г. Социальная психология общественного развития. Учеб. пособие. – К.: Миллениум. – 2007. – Ч.2. – 404 с.
97. Мещерякова Е.И., Панферкина И.С. Морально-психологическая подготовка курсантов как основа эффективной профессиональной деятельности специалистов в экстремальных ситуациях // *Вестник Воронежского института МВД России*. – 2002. – №3 – С. 120-126.
98. Мильнер Б. З. Роль доверия в социально-экономическом развитии // *Доверие – ключ к успеху экономических реформ*. М.: Ин-т экономики РАН, 1998.
99. Минина В.Н. Доверие на потребительском рынке // *Социология потребления*. – СПб.: Социологическое общество им. М.М. Ковалевского, 2001.
100. Михайлова Е.С. Социальный интеллект: концепции, модели, диагностика – СПб.: СПбГУ, 2007.

101. Моруженко Н.А. Психологические особенности формальных и неформальных взаимоотношений в учебных группах курсантов военно-инженерного вуза: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 20.02.02 / Моруженко Николай Анатольевич – СПб: Воен. инженер. косм. ун-т им. А.Ф. Можайского, 2002. – 21 с.
102. Московичи С. Машина, творящая богов. – М.: Центр психологии и психотерапии, 1998.
103. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учеб. пособие. 4-е изд. – СПб.: Речь, 2012. – 392 с.
104. Немировский В.Г., Невирко Д.Д. Социология человека: от классических к постнеклассическим подходам – М.: Изд-во ЛКИ, 2008.
105. Нестик Т.А. Доверие в команде: преимущества, риски, методы развития // Справочник по управлению персоналом – 2005. – № 6. – С 29-36.
106. Нестик Т.А. Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Ч.І. // Психологический журнал – 2009. – Т.30. – № 1 – С.52-64.
107. Нестик Т.А. Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Ч.ІІ // Психологический журнал – 2009. – Т.30. – № 2 – С. 29-43.
108. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений. – Киев: Вища школа, 1990. – 119 с.
109. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. – М.: Оникс-ЛИТ, Мир и Образование, 2012. – 902 с.
110. Озеров А.Е. Социализация человека и базовые потребности личности./ Социально-гуманитарные знания. – 2010. – № 3. – С. 327-335.
111. Определение индекса групповой сплоченности Сисшора / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.179-180.

112. Психологические исследования духовно-нравственных проблем / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2011. – 480 с.
113. Полина А.В. Психологические особенности детей младшего дошкольного возраста с депривацией доверия и возможности ее коррекции: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Полина Анжелика Владимировна – Ростов/Д, 2005 – 23 с.
114. Поршнева Б.Ф. Социальная психология и история. М., 1966.
115. Посохова А.Е., Чикер В.А. Репутация организации: позитивный аспект / Позитивная психология менеджмента: монография / Р.А. Березовская, М.М. Борисова, Л.А. Верещагина [и др.]; под ред. Г.С. Никифорова. – Москва: Проспект, 2017. – С. 30-42.
116. Почебут Л.Г. Доверие как позитивный фактор в практике менеджмента / Позитивная психология менеджмента: монография / Р.А. Березовская, М.М. Борисова, Л.А. Верещагина [и др.]; под ред. Г.С. Никифорова. – Москва: Проспект, 2017. – С. 65-88.
117. Почебут Л.Г. Социальная биология доверия. // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. – 2014. – Вып. № 1. – Том 9 – С. 81-83.
118. Почебут Л.Г., Свенцицкий А.Л., Марарица Л.В., Казанцева Т.В. Социальный капитал личности. – М.: ИНФА, 2014. – 250 с.
119. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 320 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс.
120. Прихватилов А.Ю. Морская психология. Психология труда в условиях относительной социальной изоляции – М.: Academic Publishing, 2015. – 172 с.

121. Прохорова И.Ф. Распознавание доверия-недоверия во взаимодействии продавца и покупателя: дисс. ...канд. психол. наук: 19.00.05 / Прохорова Ирина Федоровна – СПб., 2007. – 26 с.
122. Психологические исследования общения. / Отв. ред. Б.Ф. Ломов, А.В. Беляева, В.Н. Носуленко. – М.: Изд-во «Наука», 1985.
123. Психология личности. Учеб. пособие / Под ред. проф. П. Н. Ермакова, проф. В. А. Лабунской. – М.: Эксмо, 2007. – 653 с.
124. Психология ситуаций: теория и исследования / Н.В. Гришина, В.Е. Погребницкая, Д.М. Абдульманова, М.В. Аллахвердов. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2011. – с. 340.
125. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учеб. пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2009. – 672 с.
126. Резников Е.Н. Психология межличностных отношений / Социальная психология: Учеб. пособие / отв. ред. А.Л. Журавлев. – М.: ПЭР СЭ, 2002. – С. 164–178.
127. Робертс Р.Д., Дж. Мэттьюс, М. Зайднер, Д.В. Люсин. Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике.// Психология / Журнал Высшей Школы Экономики. – 2004. – Т 1. – №4. – С. 3-26.
128. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 478 с.
129. Ромашкин Г.С. Доверие в российском обществе: экономико-социологический анализ: автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.13 / Ромашкин Гариф Сергеевич – Тюмень, 2011. – 14 с.
130. Рукавишников В.О. Межличностное доверие: измерение и межстрановые сравнения // Социологические исследования. – 2008. – №2. – С. 17-25.
131. Сафонов В.С. О психологии доверительного общения // Проблема общения в психологии. – М., 1981.

132. Сафонов В.С. Особенности доверительного общения: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Сафонов В.С. – М., 1978.
133. Свенцицкий А.Л. Краткий психологический словарь. – СПб., Изд-во Проспект, 2008. – 512 с.
134. Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 504 с.
135. Свенцицкий А.Л., Почебут Л.Г., Килошенко М.И., Кузнецова И.В., Марарица Л.В., Казанцева Т.В. Социальный капитал и его формирование: социально-психологический подход. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. – 2009. – Вып.3. – Ч.II. – С. 140-149.
136. Свенцицкий А.Л. Социальная психология. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 408 с.
137. Свенцицкий А.Л., Татьяна Л.Г. Проблемы взаимосвязи доверия и социального капитала личности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. – Дек. 2010. – Вып. 4. – С.161-165.
138. Селигман А. Проблема доверия. Пер. с англ. И.И. Мюрберг, Л.В. Соболевой. – М.: Идея-Пресс, 2002. – 254 с.
139. Семькин С.Е. Особенности индивидуально-психологических характеристик моряков до и после рейса // Российский психологический журнал. – 2007. – Т. 4. – № 4. – С. 93-95.
140. Сидоренко Е.В. Барьеры позитивного менеджмента / Позитивная психология менеджмента: монография / Р.А. Березовская, М.М. Борисова, Л.А. Верещагина [и др.]; под ред. Г.С. Никифорова. – Москва: Проспект, 2017. С.108-123.
141. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: Речь, 2010. – 350 с.
142. Сидоренкова И.И. Особенности проявления доверия в малой группе: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Сидоренкова Ирина Ивановна – Ростов/Д, 2007. – 27 с.

143. Скрипкина Т. П. Доверие как социально-психологическое явление: автореф. дисс. ... докт. психол. наук: 19.00.05 / Скрипкина Татьяна Петровна – Ростов. пед. ун-т, 1998. – 46 с.
144. Скрипкина Т.П. Психология доверия (теоретико-эмпирический анализ). – Ростов н/Д, 1997.
145. Скрипкина Т.П. Тутова Е.А. Доверие в структуре профессиональной компетентности учителя // Российский психологический журнал – 2008. – Т.5. – №1. – С. 41-51.
146. Социальная психология в современном мире. / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. – М.: Аспект Пресс, 2002.
147. Социальная психология и этика делового общения. / Под общ. ред. В.Н. Лавриненко. – М.: ЮНИТИ, 1996.
148. Социальная психология личности в вопросах и ответах. / Под ред. В.А. Лабунской. – М.: Гардарики, 1999.
149. Социальная психология. Хрестоматия / Под ред. Е.П. Белинской, О.А. Тихомандрицкой. – М., 1999.
150. Столяр В.Ю. Доверие как феномен социально-экономической реальности: автореф. дисс. ... канд. философ. наук: 09.00.11 / Столяр Вероника Юрьевна – Тверь, 2008. – 25 с.
151. Стрелкова О.В. Психологические аспекты профессиональной деятельности моряков. [Электронный ресурс]: URL: <http://journals.kantiana.ru/upload/iblock/b70/fweoobiwizdgifixagb.pdf>, 2005.
152. Табхарова С.П. Взаимосвязь доверия и недоверия личности другим людям с отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Табхарова Сэсэг Пурбуевна – М., 2008. – 28 с.
153. Татарко А.Н. Социально-психологическое капитал личности в поликультурном обществе: дисс. ... докт. психол. наук: 19.00.05 / Татарко Александр Николаевич – М.: ИП РАН, 2014. – 403 с.

154. Татьяна Л.Г. ИмPLICITные представления о доверии в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота России // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – Вып. 2. – С. 44-47.
155. Татьяна Л.Г. Исследование доверия в экипажах судов обеспечения Военно-Морского Флота // Ученые записки Университета П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 1(143). – С. 269-272.
156. Татьяна Л.Г. Психологические аспекты доверия в глобализирующемся мире // Материалы Международного научного конгресса «Глобалистика – 2009: пути выхода из глобального кризиса и модели нового мироустройства», Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 20-23 мая 2009 г. / Под общей ред. И.И. Абылгазиева, И.В. Ильина. – М.: МАКС Пресс, 2009. – Том 1. – С.536-539.
157. Толочек В.А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. – 320 с.
158. Устав службы на судах обеспечения Военно-Морского Флота. – М.: Воениздат, 1997.
159. Файн Сара Ф., Глассер Пол Г. Первичная консультация: установление контакта и завоевание доверия. – СПб.: Когито-Центр, 2010. – 240 с.
160. Фахти О.Г. Доверие как фактор повышения адаптационных возможностей в экстремальных ситуациях: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Фахти Ольга Геннадьевна – Ростов/Д, 2003. – 17 с.
161. Франк С.Л. Духовные основы общества. – М.: Издательство «Республика», 1992.
162. Фромм Э. Психоанализ и этика. – М.: «Республика», 1993. – 416 с.
163. Холмогоров В.А. Референтность группы как фактор эффективности деятельности подразделений специального назначения ФСО России: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Холмогоров Владислав Александрович – М., 2011. – 24 с.
164. Холмогоров В.А. Референтность группы как фактор эффективности деятельности подразделений специального назначения ФСО России: дисс.

- ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Холмогоров Владислав Александрович – М., 2011. – 280 с.
165. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. – СПб., 2002.
166. Чалдини Р. Новейшая психологическая энциклопедия. Законы и тайны поведения человека. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2008.
167. Чалдини Р. Психология влияния. – СПб.: Питер, 2006.
168. Чанько А.Д. Команды в современных организациях: Учебник. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. – 408 с.
169. Чикер В.А. Методология и методы социально-психологических исследований. Учебное пособие. – СПб: Издательство СПбГУ, 2010. – 136 с.
170. Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2012. – Т. 9. – № 2. – С. 43-70.
171. Шевченко В.И. Психологические особенности профессиональных установок курсантов высших военно-морских учебных заведениях: дисс. ... канд. психол. наук: 20.02.02 / Шевченко В.И. – СПб.: Петродворец: ВМИРЭ, 2002.
172. Шилова Е.В. Временной фактор в организации деятельности международных экипажей гражданского флота: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Шилова Евгения Викторовна – М., 2005 – 210 с.
173. Шихирев П.Н. Современная социальная психология. – М.: Ин-т психологии РАН, 1999.
174. Шляховая Е.В. Социально-психологические факторы доверия пользователей к информации в электронной массовой коммуникации: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Шляховая Елена Вадимовна – М., 2013. – 27 с.
175. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации. Результативность, порядочность, проявление заботы. – М.: «Дело», 2000.

176. Шостором Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2008. – с. 192.
177. Шпет Г. Г. Философские этюды. М., 1994.
178. Штомпка П. Социальное изменение как травма // Социологические исследования. 2001. № 1. С. 6-16.
179. Шукюрова М.Т. Доверие как социально-психологический феномен в политике: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Шукюрова Маргарита Геннадьевна – М., 2005. – 20 с.
180. Щербакова Г.В. Убеждение и его отношение к знанию и вере. – М., 1983.
181. Экман П. Психология лжи. – СПб.: Питер, 2008.
182. Экономика и социология доверия / Ю.В. Веселов, Е.В. Капусткина, В.Н. Минина и др.; Под ред. Ю.В. Веселова. – СПб.: Социол. об-во им. М.М. Ковалевского, 2004.
183. Эмерсон Р.У. Доверие к себе. – СПб, 1992. С. 21-43.
184. Эмоциональные и познавательные характеристики общения. / Отв. ред. В.А. Лабунская. – Ростов н/Д: Изд-во Ростовского университета, 1990.
185. Эриксон Э. Детство и общество. – М.: Прогресс, 1996.
186. Эриксон Э. Молодой Лютер. Психоаналитическое историческое исследование / пер. с англ. А. М. Каримского. – М.: Московский философский фонд «Медиум», 1996.
187. Юревич А.В. Методология и социология психологии – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 272 с.
188. Яцевич С.П. Социальная психология. – СПб., ЛНПП «Облик», 2003.
189. Baier A. Trust and antitrust // Ethics. 1985. V. 96. P. 231-260.
190. Coleman J.S. Foundations of Social Theory. Cambridge, MA, 1994.
191. Cooper K.K. and Sawaf A. Executive EQ: Emotional Intelligence in Business. London, 1997, P. 132.

192. De Jong B., Elfring T. How does trust affect the performance of ongoing teams. The mediating role of reflexivity, monitoring and effort // *Academy of Management Journal*. – 2010. – Vol. 53 (3). – P. 535–549.
193. Deutsch M. Trust and suspicion // *Journal of conflict resolution*. 1958. V. 2. P. 265-279.
194. Deitsch M. Trust, trust worthiness and the F-scale // *Journal of Abnormal and social Psychology*. 1960. N61. p.138-140.
195. Distrust / Ed. R. Hardin. // *Russell Sage Foundation Series on Trust*. 2004. V. 33. P. 237-252.
196. Field E. *Social Capital*. London; New York, 2008.
197. Fukuyama F. *Social Capital, Civil Society and Developmtnt*// *Third World Quarterly*. 2001. Vol. 22, P. 7-20.
198. Fukuyama F. *Trust: The Social Virtues and the creation of prosperity*. N. Y., Free Press., 1996.
199. Giddens A. *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press, 1990.
200. Goldhaber G.M., Barnett G.A (eds). *Handbook of Organizational Communication*. Norwood, N.F.: Ablex Publishing Corporation, 1995.
201. Hosmer L.T. Trust: The Connecting Link between Organization Theory and Philosophical Ethics // *Academy of Management Review*. 1995. Vol. 20. № 2.
202. Horsburgh H. J. N. Trust and Social Objec-tives // *Ethics*. – 1961. – Vol. 72 (1). – P. 28-40.
203. Newcomer L.N. Measure of trust in health care // *Health Affairs*. 1997. Vol. 16. P. 50-56.
204. Schuller T. Human and Social Capital: The Search for Appropriate Technomethodology // *Policy Studies*. 2000. Vol. 21, P. 25-35.
205. Smith D. Communication research and ides of process // *Speech Monograh*. 1972. V. 39.
206. Sztompka P. *Trust: a sociological theory*. Cambridge, 1999.

207. The Developmental psychology of personal relationships / Ed. by Rosemary S. L. Mills and Steve Duck Chichester. Wiley, Cop. 2000. XV. 287 p.
208. Toch M., Meclean J. Perception and Communication. A Transactional View // Audio-Visual Communication Review. 1967. V. 10.
209. Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches / Eds. R.M. Kramer, K.S. Cooc // The Russell Sage Foundation Series on Trust. 2004. V. 7.
210. Trust in Organizations: Frontiers of theory and research / Eds. R.M. Kramer, T.R. Tyler. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. 429 p.
211. Tsai Wei-Chi, Chi Nai-Wen, Grandey A.A., Fung Sy-Chi. Positive group affective tone and team crea-tivity: Negative group affective tone and team trust as boundary conditions // Journal of Organizational Behaviour. 2012. Vol. 33. P. 638-656.
212. Uslander E.M. The Moral Foundations of Trust. Cambridge University Press, 2002.
213. Robept Cooper. Ayman Sawaf. Executive EQ. – London. 1997.
214. Woolcock M. The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes // Canadian Journal of Policy Research. 2001. Vol. 2.P. 11-17.
215. Yamagishi T., Yamagishi M. Trust and commitment in the United States and Japan // Motivation and Emotion. 1994. Vol. 18. P. 129-166.
216. <https://slovar.cc/enc/brokhauz-efron/1608003.html>
217. <http://www.вокабула.рф/словари/словарь-по-этике/доверие>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

АНКЕТА «ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ДОВЕРИИ»

Блок 1. Закончите, пожалуйста, следующие предложения:

1. **Если хочешь проверить, стоит ли человеку доверять...**

2. **Человеку стоит доверять, если он...**

3. Перечислите, какими особенностями, с Вашей точки зрения, должен обладать член **Вашего экипажа**, чтобы Вы ему:
А. **ДОВЕРЯЛИ**
1. _____
2. _____
3. _____

4. Перечислите, какими особенностями, с Вашей точки зрения, должен обладать **Ваш непосредственный руководитель**, чтобы Вы ему:
А. **ДОВЕРЯЛИ**
1. _____
2. _____
3. _____

Методика «Доверие»

(разработчики Л.Г. Почебут, М.И. Килошенко, А.Л. Свенцицкий,
Т.В. Казанцева)

Инструкция: Уважаемый опрашиваемый! Пожалуйста, внимательно прочтите и отметьте, **свое согласие** со следующими утверждениями:

- 5 баллов – полностью согласен*
4 баллов – скорее согласен
3 баллов – в некоторых случаях согласен
2 балла – скорее не согласен;
1 балл – совершенно не согласен.

1. Люди, по своей сути, честны
 1 2 3 4 5
2. Люди, прежде всего, думают о своей личной выгоде
 1 2 3 4 5
3. В целом, я доверяю другим людям
 1 2 3 4 5
4. Если не быть осторожным, люди будут использовать Вас в своих интересах
 1 2 3 4 5
5. Люди, по своей природе, добродушны и сердечны
 1 2 3 4 5
6. Людям нельзя полностью доверять, так как они склонны к обману
 1 2 3 4 5
7. Как правило, люди доверяют друг другу
 1 2 3 4 5
8. Людям, на самом деле не нравится утруждать себя помощью другим
 1 2 3 4 5
9. Большинство людей доверяет тем, кто доверяет им
 1 2 3 4 5
10. Люди, как правило, не заслуживают доверия
 1 2 3 4 5

Инструкция: Пожалуйста, внимательно прочтите и отметьте, насколько с Вашей точки зрения с указанными ниже утверждениями **согласно большинство людей**.

5 баллов – практически все с этим согласны

4 балла – большинство, скорее всего, с этим согласно

3 балла – с этим согласны некоторые люди

2 балла – большинство, скорее всего, с этим не согласно

1 балл – практически никто с этим не согласен

11. Как правило, люди доверяют друг другу
1 2 3 4 5
12. Если не быть осторожным, люди будут использовать Вас в своих интересах
1 2 3 4 5
13. Большинство людей доверяет тем, кто доверяет им.
1 2 3 4 5
14. Людям, на самом деле не нравится утруждать себя помощью другим
1 2 3 4 5
15. Люди, по своей сути, честны
1 2 3 4 5
16. Люди, как правило, не заслуживают доверия
1 2 3 4 5
17. Люди, по своей природе, добродушны и сердечны
1 2 3 4 5
18. Люди, прежде всего, думают о своей личной выгоде
1 2 3 4 5
19. В целом, я доверю другим людям
1 2 3 4 5
20. Людям нельзя полностью доверять, так как они склонны к обману
1 2 3 4 5

Обработка и интерпретация результатов.

Ответам «полностью согласен» присваивается 5 баллов, ответам «согласен» – 4 балла, ответам «иногда согласен» – 3 балла, ответам «не согласен» – 2 балла, ответам «совершенно не согласен» – 1 балл.

Все нечетные утверждения – позитивные, свидетельствуют о доверии. Все четные утверждения – негативные, свидетельствуют о недоверии, наличии предубеждений, что является предпосылкой межличностной или межэтнической напряженности.

Индекс доверия = \sum доверия + \sum недоверия.

Модифицированная методика оценки доверия личности к коллегам и руководителю (А.Б. Купрейченко)

Оцените, пожалуйста, степень согласия с приведенными ниже высказываниями по отношению к Вашим коллегам и по отношению к Вашему непосредственному руководителю по 5-балльной шкале:

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

Проставьте в таблице соответствующие цифры.

№	Высказывания	Коллеги	Руководитель
1	Я выяснил, что он надежен, особенно в тех случаях, что важны для меня.		
2	У нас одинаковое восприятие мира.		
3	Мне кажется, я хорошо его знаю.		
4	По отношению к нему я испытываю приязнь.		
5	Он хочет создать себе репутацию человека, выполняющего свои обещания.		
6	К сожалению, он не понимает, что ему выгодно выполнить свои обязательства передо мной.		
7	Он всегда придет на помощь, если моим интересам что-то угрожает.		
8	Мы с ним отстаиваем одни и те же принципы.		
9	Мне кажется, я достаточно точно могу предсказать его поведение.		
10	Он мне очень нравится.		
11	Этот человек понимает, что оправдать доверие выгоднее, чем потерять его.		
12	По отношению к нему я чувствую неприязнь.		
13	Он всегда готов предложить мне поддержку.		
14	У нас с ним общие интересы.		
15	Я обычно знаю, как он поступит в определенной ситуации.		
16	Я люблю этого человека.		
17	Он осознает, что если обманет доверие, то потеряет больше, чем выиграет.		
18	Он ненадежен.		
19	Я плохо знаю этого человека.		
20	Он непредсказуем.		

[Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия, с. 610].

Методика изучения структуры ценностей личности Ш. Шварца

ОБЗОР ЦЕННОСТЕЙ

Инструкция:

В этом опроснике Вам нужно ответить на вопрос: «Какие ценности важны для меня как руководящие принципы моей жизни и какие ценности менее важны для меня?». Далее на последующих страницах приведены два списка ценностей, взятых из различных культур. В скобках приведено объяснение каждой ценности.

Ваша задача заключается в том, чтобы оценить степень важности каждой ценности как руководящего принципа Вашей жизни.

Используйте оценочную шкалу отметок **от -1 до 7**.

Чем выше номер (-1, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), тем более важной данная ценность является для Вас как руководящий принцип Вашей жизни.

При этом примерно ориентируйтесь на следующие значения отметок:
отметка «-1» характеризует ценности, противоположные Вашим принципам,
отметка «0» означает, что ценность совершенно не важна, не является руководящим принципом Вашей жизни,
отметка «3» означает, что ценность важна,
отметка «6» означает, что ценность очень важна,
отметка «7» характеризует ценности высшей значимости, обычно таких ценностей не должно быть более двух.

Перед каждой ценностью в списке проставьте номер, указывающий важность этой ценности лично для вас как *руководящего принципа вашей жизни*. Постарайтесь различать ценности насколько это возможно, используя все номера от -1 до 7 (-1, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

Как руководящий принцип моей жизни эта ценность является:

Противоположной моим принципам	Не важной	Важной					Очень важной	Высшей значимости
		1	2	3	4	5		
-1	0	1	2	3	4	5	6	7

Для начала просмотрите ценности из **Списка 1**, выберите одну из них, которая является самой важной для Вас, и оцените ее значимость (отметка «7»). Далее выберите ценность, которая наиболее противоречит Вашим принципам, и оцените ее (отметка - 1). Если нет такой ценности, выберите ценность, наименее важную для Вас, и оцените ее отметкой «0» или «1», в соответствии с ее значимостью. Затем оцените все остальные ценности из **Списка 1**.

СПИСОК ЦЕННОСТЕЙ 1

Ценность	Балл
РАВЕНСТВО (равные возможности для всех)	
ВНУТРЕННЯЯ ГАРМОНИЯ (быть в мире с самим собой)	
СОЦИАЛЬНАЯ СИЛА (контроль над другими, доминантность)	
УДОВОЛЬСТВИЕ (удовлетворение желаний)	
СВОБОДА (свобода мыслей и действий)	
ДУХОВНАЯ ЖИЗНЬ (акцент на духовных, а не материальных вопросах)	
ЧУВСТВО ПРИНАДЛЕЖНОСТИ (ощущение, что другие заботятся обо мне)	
СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРЯДОК (стабильность общества)	
ЖИЗНЬ, ПОЛНАЯ ВПЕЧАТЛЕНИЙ (стремление к новизне)	
СМЫСЛ ЖИЗНИ (цели в жизни)	
ВЕЖЛИВОСТЬ (предупредительность, хорошие манеры)	
БОГАТСТВО (материальная собственность, деньги)	
НАЦИОНАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (защищенность своей нации от врагов)	
САМОУВАЖЕНИЕ (вера в собственную ценность)	
УВАЖЕНИЕ МНЕНИЯ ДРУГИХ (учет интересов других людей, избегание конфронтации)	
КРЕАТИВНОСТЬ (уникальность, богатое воображение)	
МИР ВО ВСЕМ МИРЕ (свобода от войны и конфликтов)	
УВАЖЕНИЕ ТРАДИЦИЙ (сохранение признанных традиций, обычаев)	
ЗРЕЛАЯ ЛЮБОВЬ (глубокая эмоциональная и духовная близость)	
САМОДИСЦИПЛИНА (самоограничение, устойчивость к соблазнам)	
ПРАВО НА УЕДИНЕНИЕ (право личное пространство)	
БЕЗОПАСНОСТЬ СЕМЬИ (безопасность для близких)	
СОЦИАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ (одобрение, уважение других)	
ЕДИНСТВО С ПРИРОДОЙ (слияние с природой)	
ИЗМЕНЧИВАЯ ЖИЗНЬ (жизнь, наполненная проблемами, новизной и изменениями)	
МУДРОСТЬ (зрелое понимание мира)	
АВТОРИТЕТ (право быть лидером или командовать)	
ИСТИННАЯ ДРУЖБА (близкие друзья)	
МИР КРАСОТЫ (красота природы и искусства)	
СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ (исправление несправедливости, забота о слабых)	

СПИСОК ЦЕННОСТЕЙ 2

Теперь оцените, насколько важна каждая из следующих ценностей для Вас, как *руководящий принцип Вашей жизни*. Эти ценности выражены в способах действия, которые могут быть более или менее важными для Вас. Попробуйте различить ценности, насколько это возможно, используя все номера. Для начала прочитайте ценности в *списке 2*, выберите то, что для Вас наиболее важно, оцените на шкале (отметка 7). Затем выберите ценность, которая противоречит вашим принципам (отметка -1). Если такой ценности нет, выберите ценность наименее важную для Вас и оцените ее отметками 0 или 1, в соответствии с ее значимостью. Затем оцените остальные ценности.

Как руководящий принцип моей жизни, эта ценность является:

Противоположной моим принципам	Не важной	Важной					Очень важной	Высшей значимости
-1	0	1	2	3	4	5	6	7

Ценность	Балл
САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ (надеющийся на себя, самодостаточный)	
СДЕРЖАННЫЙ (избегающий крайностей в чувствах и действиях)	
ВЕРНЫЙ (преданный друзьям, группе)	
ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫЙ (трудолюбивый, вдохновенный)	
ОТКРЫТЫЙ К ЧУЖИМ МНЕНИЯМ (терпимый к различным идеям и верованиям)	
СКРОМНЫЙ (простой, не стремящийся привлечь к себе внимание)	
СМЕЛЫЙ (ищущий приключений, риск)	
ЗАЩИЩАЮЩИЙ ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ (сохраняющий природу)	
ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ (имеющий влияние на людей и события)	
УВАЖАЮЩИЙ РОДИТЕЛЕЙ И СТАРШИХ (проявляющий уважение)	
ВЫБИРАЮЩИЙ СОБСТВЕННЫЕ ЦЕЛИ (отбирающий собственные намерения)	
ЗДОРОВЫЙ (не больной физически или душевно)	
СПОСОБНЫЙ (компетентный, способный эффективно действовать)	
ПРИНИМАЮЩИЙ ЖИЗНЬ (подчиняющийся жизненным обстоятельствам)	
ЧЕСТНЫЙ (откровенный, искренний)	
СОХРАНЯЮЩИЙ СВОЙ ИМИДЖ (защита собственного «лица»)	
ПОСЛУШНЫЙ (исполнительный, подчиняющийся правилам)	
УМНЫЙ (логичный, мыслящий)	
ПОЛЕЗНЫЙ (работающий на благо других)	
НАСЛАЖДАЮЩИЙСЯ ЖИЗНЬЮ (наслаждение едой, сексом, развлечениями и др.)	
БЛАГОЧЕСТИВЫЙ (придерживающийся религиозной веры и убеждений)	
ОТВЕТСТВЕННЫЙ (надежный, заслуживающий доверия)	
ЛЮБОЗНАТЕЛЬНЫЙ (интересующийся всем, пыливый)	
СКЛОННЫЙ ПРОЩАТЬ (стремящийся прощать другого)	
УСПЕШНЫЙ (достигающий цели)	
ЧИСТОПЛОТНЫЙ (опрятный, аккуратный)	
ПОТВОРСТВУЮЩИЙ СВОИМ ЖЕЛАНИЯМ (занимающийся тем, что доставляет удовольствие)	

ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ

Инструкция:

Ниже приведены описания некоторых людей. Пожалуйста, прочитайте каждое описание и подумайте, насколько каждый человек похож или не похож на Вас. Оцените, насколько описываемый человек похож на Вас по шестибальной шкале, где

- 6 – очень похож на меня,
- 5 – похож на меня,
- 4 – в некоторой степени похож на меня,
- 3 – немного похож на меня,
- 2 – не похож на меня,
- 1 – совсем не похож на меня.

Описания	Балл
1. Придумывать что-то новое и быть изобретательным важно для него. Он любит поступать по-своему, на свой лад.	
2. Для него важно быть богатым. Он хочет, чтобы у него было много денег и дорогих вещей.	
3. Он считает, что важно, чтобы с каждым человеком в мире обращались одинаково. Он верит, что у всех должны быть равные возможности в жизни.	
4. Для него очень важно показать свои способности. Он хочет, чтобы люди восхищались тем, что он делает.	
5. Для него важно жить в безопасном окружении. Он избегает всего, что может угрожать его безопасности.	
6. Он считает, что важно делать много разных дел в жизни. Он всегда стремится к новизне.	
7. Он верит, что люди должны делать то, что им говорят. Он считает, что люди должны придерживаться правил всегда, даже когда никто не видит.	
8. Для него важно выслушать мнение людей, которые отличаются от него. Даже если он не асен с ними, он все равно хочет их понять.	
9. Он считает, что важно не просить большего, чем имеешь. Он верит, что люди должны довольствоваться тем, что у них есть.	
10. Он всегда ищет повод для развлечения. Для него важно делать то, что доставляет ему удовольствие.	
11. Для него важно самому решать, что делать. Ему нравится быть свободным в планировании и выборе своей деятельности.	
12. Для него очень важно помогать окружающим. Он хочет заботиться об их благополучии.	
13. Для него очень важно преуспеть в жизни. Ему нравится производить впечатление на других людей.	
14. Для него очень важна безопасность его страны. Он считает, что государство должно быть готово к защите от внешней и внутренней угрозы.	
15. Он любит рисковать. Он всегда ищет приключений.	
16. Для него важно всегда вести себя должным образом. Он хочет избегать действий, которые люди сочли бы неверными.	
17. Для него важно быть главным и указывать другим, что делать. Он хочет, чтобы люди делали то, что он говорит.	
18. Для него важно быть преданным своим друзьям. Он хочет посвятить себя своим близким.	
19. Он искренне верит, что люди должны заботиться о природе. Заботиться об окружающей среде важно для него.	
20. Быть религиозным важно для него. Он очень старается следовать своим религиозным убеждениям.	
21. Для него важно, чтобы вещи содержались в порядке и в чистоте. Ему, действительно, не нравится беспорядок.	
22. Он считает, что важно интересоваться многим. Ему нравится быть любознательным и пытаться понять разные вещи.	
23. Он считает, что все народы мира должны жить в гармонии. Содействовать установлению мира между всеми группами людей на земле важно для него.	
24. Он думает, что важно быть честолюбивым. Ему хочется показать насколько он способный.	

25. Он думает, что лучше всего поступать в соответствии с установившимися традициями. Для него важно соблюдать обычаи, которые он усвоил.	
26. Для него важно получать удовольствие от жизни. Ему нравится «баловать» себя.	
27. Для него важно быть чутким к нуждам других людей. Он старается поддерживать тех, кого знает.	
28. Он полагает, что всегда должен проявлять уважение к своим родителям и людям старшего возраста. Для него важно быть послушным.	
29. Он хочет, чтобы со всеми поступали справедливо, даже с людьми, которых он не знает. Для него важно защищать слабых.	
30. Он любит сюрпризы. Для него важно, чтобы его жизнь была полна ярких впечатлений.	
31. Он очень старается не заболеть. Сохранение здоровья очень важно для него.	
32. Продвижение вперед в жизни важно для него. Он стремится делать все лучше, чем другие.	
33. Для него важно прощать людей, которые обидели его. Он старается видеть хорошее в них и не держать обиду.	
34. Для него важно быть независимым. Ему нравится полагаться на себя.	
35. Иметь стабильное правительство важно для него. Он беспокоится о сохранении общественного порядка.	
36. Для него очень важно все время быть вежливым с другими людьми. Он старается никогда не раздражать и не беспокоить других.	
37. Он по-настоящему хочет наслаждаться жизнью. Хорошо проводить время очень важно для него.	
38. Для него важно быть скромным. Он старается не привлекать к себе внимание.	
39. Он всегда хочет быть тем, кто принимает решения. Ему нравится быть лидером.	
40. Для него важно приспосабливаться к природе, быть частью ее. Он верит, что люди не должны изменять природу.	

[Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. – СПб.: Речь, 2004 – 70 с.]

**Методика изучения социально-психологического уровня развития
группы «Пульсар» (Л.Г. Почебут)**

Инструкция: Просим Вас оценить Ваш коллектив. В каждой из трех частей обведите одну цифру от 12 до 1 в соответствии с тем, какое описание и в какой степени, по Вашему мнению, характеризуют Ваш коллектив.

Баллы	I часть
12 11 10	Все члены нашего коллектива обладают глубокими профессиональными знаниями, способны с успехом применять их на практике, заинтересованы в повышении своей квалификации.
9 8 7	Большинство членов коллектива имеют хорошую профессиональную подготовку, стремятся повысить свою квалификацию, стараются применять свои знания на практике.
6 5 4	В нашем коллективе есть и недостаточно квалифицированные работники, которые своим сомнением наносят ущерб профессиональному авторитету коллектива.
3 2 1	Члены коллектива имеют низкую профессиональную подготовку. В большинстве вопросов — это дилетанты, не умеющие грамотно решать проблемы и квалифицированно выполнять свои обязанности. Коллектив часто срывает выполнение заданий.
Баллы	II часть
12 11 10	Наша группа имеет общую, четкую для всех цель, которая осознается и понимается каждым, как его собственная. Группа опирается на давние традиции, вырабатывая взаимоуважительные нормы поведения, общие ценности. В нашей группе высоко ценятся принципиальность, честность, бескорыстие.
9 8 7	Перед нашей группой стоит общая задача. Каждый сотрудник старается удовлетворить свои интересы в рамках решения общей групповой задачи. В нашей группе выработаны взаимоприемлемые нормы поведения.
6 5 4	У каждого члена нашей группы существуют свои индивидуальные цели и ценности, которые совершенно не зависят от официальной цели. Каждый в своем поведении руководствуется собственными нормами и правилами, не пытаясь согласовывать их с другими членами фирмы.
3 2 1	Наша группа существует только как официальная система, цели которой не принимаются, а часто и входят в противоречие с целями отдельных сотрудников. Каждый строит свое поведение, опираясь на эгоистические цели. В отношениях наблюдается конфликтность, агрессивность.
Баллы	III часть
12 11 10	Наша группа способна самостоятельно управлять своей работой и досугом. Отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи и доброжелательности. Мы всегда совместно и дружно решаем, как нам эффективнее организовать свой труд. В группе есть авторитетные специалисты, способные взять на себя функции организаторов работы.
9 8 7	Наша группа часто пытается самостоятельно организовать свою работу, но это не всегда получается эффективно. Наш организатор (менеджер, лидер, бригадир, руководитель) нечетко представляет себе план работы и возможности каждого.
6 5 4	При попытках группы организовать общую работу возникает много споров, суеты, потеря драгоценного времени. У нас нет человека, который мог бы взять на себя функцию организатора. В результате приходится вмешиваться вышестоящему начальнику.
3 2 1	Члены группы не могут договориться о том, как совместно организовать работу. Часто мешают друг другу или делают ненужную работу, дублируя друг друга. В группе преобладают соперничество, агрессия, подавление личности. У нас нет человека,

	который был бы способен взять на себя организаторские функции. Даже вышестоящий начальник не в состоянии справиться с группой.
Баллы	IV часть
12 11 10	Все члены нашей группы люди энергичные, кровно заинтересованные в эффективной работе. Они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело. Все очень активно участвуют в решении общих задач, сотрудничают и помогают друг другу.
9 8 7	Большинство членов нашей группы люди энергичные, заинтересованные в эффективной работе. Когда нужно сделать полезное для всех дело, многие активно участвуют в общей работе, помогая друг другу.
6 5 4	Большинство членов группы пассивны, мало участвуют в общей работе, не помогают друг другу, стараются решать свои проблемы индивидуально.
3 2 1	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о своих интересах. Практически все члены группы проявляют пассивность, инертность при решении общих задач. Они разбираются со своими проблемами отдельно, независимо друг от друга. В группе преобладает соперничество, конкуренция.
Баллы	V часть
12 11 10	В нашем коллективе существует справедливое отношение ко всем его членам, здесь всегда поддерживают неопытных, выступают в их защиту. Все члены коллектива тесно сработались друг с другом, активно обмениваются знаниями. При возникновении трудностей все сплачиваются, объединяются, живут по принципу «один за всех, все за одного».
9 8 7	Большинство членов коллектива стараются справедливо относиться друг к другу, помочь неопытным, поддержать их, сориентировать в новых условиях. В трудных случаях поддерживают друг друга.
6 5 4	Члены коллектива проявляют друг к другу равнодушие. Трудности, с которыми сталкиваются новички, не волнуют их. Каждый предоставлен сам себе и решает свои проблемы самостоятельно. В кризисных ситуациях наш коллектив, возникает растерянность, отчужденность.
3 2 1	Наш коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых». Здесь презрительно относятся к слабым, неопытным, нередко высмеивают их. Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним могут проявить враждебность. В трудных случаях в коллективе возникают ссоры, взаимные обвинения, подозрения, доносы.
Баллы	VI часть
12 11 10	При необходимости выработать важное решение, определяющее дальнейшую деятельность группы, все члены активно участвуют в процессе выработки и принятия решения. Внимательно выслушивается мнение каждого и учитываются его интересы. В результате выработывается согласованное решение.
9 8 7	При необходимости выработать важное решение все члены группы стараются активно участвовать в процессе его выработки и принятия. Учитываются мнения большинства членов группы. Решение принимается путем общего гласного голосования.
6 5 4	При необходимости выработать важное решение только узкий круг активистов участвует в процессе его принятия. Учитываются мнения и интересы нескольких человек, а не всех членов группы. Решение принимается без гласного обсуждения, на закрытом совещании.
3 2 1	В группе каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению других. В результате совместное решение принять невозможно.
Баллы	VII часть
12 11 10	Все мы близкие друзья, глубоко симпатизирующие друг другу. Достижения и неудачи всего коллектива переживаются нами как свои собственные. Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают искреннее участие остальных. Критика высказывается с добрыми побуждениями. В коллективе преобладает бодрый, жизне-радостный тон взаимоотношений, оптимизм в настроении. У нас есть чувство гордости за свой коллектив.
9	В нашем коллективе есть всякие люди: хорошие и плохие, очень симпатичные и

8 7	малопривлекательные. Достижения и неудачи всего коллектива искренне переживаются нами. Находиться в коллективе, в целом, комфортно.
6 5 4	Большинство членов нашего коллектива – о люди малопривлекательные, несимпатичные, только в силу необходимости работающие вместе. В коллективе относятся друг к другу критически, бывают мелочные придирки. Отношения между людьми прохладные.
3 2 1	Члены нашего коллектива люди неприятные, враждебно настроенные по отношению друг к другу. В коллективе преобладает настроение угнетенности и пессимизма. Критические замечания носят характер явных или скрытых нападок. Успехи отдельных членов коллектива вызывают зависть, а неудачи – злорадство. Люди неуютно чувствуют себя в коллективе.

Ключ:

Номер качества	Баллы
1.	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
2	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
3	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
4	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
5	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
6	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1
7	12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Обработка результатов

Ответы всех испытуемых суммируются, по каждому качеству подсчитывается средняя оценка по формуле:

$$m = \frac{\Sigma}{n},$$

где m — средняя оценка,

Σ — сумма ответов по отдельному качеству,

n — количество испытуемых, членов группы.

В зависимости от полученной средней оценки можно дать содержательное описание изучаемой группы, определить уровень ее развития (зрелости).

От 10 до 12 баллов — зрелая, сложившаяся, сплоченная, работоспособная и надежная группа.

От 7 до 9 баллов — группа достаточно зрелая, способная выполнять производственные задания.

От 4 до 6 баллов — группа недостаточно зрелая, не всегда способная эффективно справиться с поставленными задачами.

От 1 до 3 баллов — группа незрелая, велика вероятность того, что она не справится с поставленными задачами.

[Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология, 2017].

Методика определения индекса групповой сплоченности К. Сишора

Инструкция: Выберите и обведите один ответ в каждом из вопросов.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к коллективу?

1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).
3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
5. Живу и существую отдельно от нее (1).
6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).

2. Перешли бы вы в другой коллектив, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

1. Да, очень хотел бы перейти (1).
2. Скорее перешел бы, чем остался (2).
3. Не вижу никакой разницы (3).
4. Скорее всего остался бы в своей группе (4).
5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
6. Не знаю, трудно сказать (1).

3. Каковы взаимоотношения между членами вашего коллектива?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
3. Хуже, чем в большинстве классов (1).
4. Не знаю, трудно сказать (1).

4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
4. Не знаю. (1)

5. Каково отношение к работе (учебе и т. п.) в вашем коллективе?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
4. Не знаю (1).

Интерпретация результатов теста

Уровни групповой сплоченности

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7- 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

**Методика оценки социально-психологической атмосферы в
коллективе А.Ф. Фидлера**

Инструкция: В таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать **атмосферу в Вашем коллективе**. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре Вы поставите знак *, тем более выражен этот признак в Вашем коллективе.

Внимание! В каждой строчке должен быть поставлен только один знак.

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие									Враждебность
2. Согласие									Несогласие
3. Несогласие									Неудовлетворенность
4. Продуктивность									Непродуктивность
5. Теплота									Холодность
6. Сотрудничество									Несогласованность
7. Взаимоподдержка									Недоброжелательность
8. Увлеченность									Равнодушие
9. Занимательность									Скука
10. Успешность									Безуспешность

[Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика, с. 654-655]

**Сравнение показателей уровней доверия
с социально-демографическими характеристиками (N=251)**

Социально-демографические показатели	Интегральный показатель доверия		
	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Испытуемые	N=82	N=77	N=92
Возраст:			
18-25 лет	71	59	71
26-35 лет	7	12	18
старше 36 лет	4	6	3
Национальность:			
русские	77	64	75
татары	1	8	8
казахи	1	5	2
кавказские народы	3	-	7
Образование:			
Среднее	23	26	22
среднее-специальное	43	36	32
неоконченное высшее	5	13	17
высшее	11	12	21
Семейное положение:			
неженатые	65	50	68
в браке	12	20	23
разведены	5	2	1
Наличие детей:			
не имеют детей	71	64	76
имеют 1 ребенка	9	11	12
имеют 2 детей	2	2	4
имеют трех и более детей		-	-
Стаж профессиональной деятельности:			
до 1 года			
1-2 года	45	36	40
3-5 лет	21	22	24
6-10 лет	7	10	12
более 10 лет	6	6	11
	3	3	5
Стаж работы в исследуемом экипаже:			
до 1 года	60	45	62
1-2 года	11	15	23
3-5 лет	5	8	3
6-10 лет	5	6	2
более 10 лет	1	3	2

Матрица интеркорреляций. Респонденты с высоким уровнем доверия
16-PF опросник Р. Кеттелла

	<i>MD</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>	<i>I</i>	<i>L</i>	<i>M</i>	<i>N</i>	<i>O</i>	<i>Q1</i>	<i>Q2</i>	<i>Q3</i>	<i>Q4</i>
MD	1																
A	0,175	1															
B	0,170	0,220	1														
C	0,331	0,298	0,102	1													
E	-0,030	0,023	-0,015	0,020	1												
F	0,018	0,043	-0,088	-0,026	0,067	1											
G	0,231	0,231	0,067	0,327	-0,129	-0,007	1										
H	0,232	0,254	0,384	0,349	-0,059	-0,103	-0,004	1									
I	0,060	0,094	-0,252	0,127	0,196	-0,056	0,086	0,009	1								
L	-0,160	-0,194	-0,189	-0,203	0,178	-0,079	-0,027	-0,220	0,200	1							
M	-0,014	-0,139	-0,113	-0,169	0,090	0,045	-0,195	-0,312	0,091	-0,005	1						
N	-0,030	-0,113	0,030	0,016	0,122	-0,003	-0,164	-0,122	0,041	0,167	0,059	1					
O	-0,355	-0,195	-0,042	-0,241	-0,003	0,060	-0,179	-0,202	-0,166	0,243	0,102	-0,079	1				
Q1	0,076	-0,024	-0,134	0,089	0,093	-0,205	0,237	0,079	0,039	0,176	-0,032	-0,046	-0,088	1			
Q2	-0,009	-0,473	-0,223	-0,197	-0,083	0,105	-0,102	-0,211	0,012	-0,015	0,054	-0,017	0,220	0,015	1		
Q3	0,116	-0,011	0,096	0,422	0,062	0,045	0,203	0,061	0,051	-0,104	-0,285	-0,038	-0,110	-0,052	-0,071	1	
Q4	-0,237	-0,234	-0,191	-0,366	-0,043	-0,097	-0,101	-0,150	-0,077	0,138	-0,069	0,157	0,076	0,211	0,131	-0,108	1

Матрица интеркорреляций. Респонденты с высоким уровнем доверия. Опросник Ш. Шварца

	Персональное доверие	Социальное доверие	Интегральн. доверие	Конформность (Ц)	Традиции (Ц)	Доброта (Ц)	Универсализм (Ц)	Самостоятельность (Ц)	Стимуляция (Ц)	Гедонизм (Ц)	Достижения (Ц)	Власть (Ц)	Безопасность (Ц)	Конформность (ПЛ)	Традиции (ПЛ)	Доброта (ПЛ)	Универсализм (ПЛ)	Самостоятельность (ПЛ)	Стимуляция (ПЛ)	Гедонизм (ПЛ)	Достижения (ПЛ)	Власть (ПЛ)	Безопасность (ПЛ)	
Персональное доверие	1																							
Социальное доверие	-0,037	1																						
Интегральн. доверие	0,618	0,763	1																					
Конформность (ценности)	0,114	0,250	0,270	1																				
Традиции (ценности)	0,135	0,081	0,151	0,429	1																			
Доброта (ценности)	0,225	-0,028	0,124	0,524	0,438	1																		
Универсализм (ценности)	0,098	0,104	0,146	0,504	0,509	0,441	1																	
Самостоятельность (ценн.)	-0,018	-0,037	-0,041	0,337	0,520	0,474	0,514	1																
Стимуляция (ценности)	-0,068	0,190	0,105	0,064	0,213	0,087	0,375	0,498	1															
Гедонизм (ценности)	0,004	0,100	0,081	0,246	0,312	0,285	0,399	0,628	0,496	1														
Достижения (ценности)	0,052	0,076	0,094	0,456	0,403	0,631	0,593	0,745	0,468	0,582	1													
Власть (ценности)	-0,145	0,071	-0,038	0,182	0,179	0,015	0,233	0,388	0,593	0,385	0,388	1												
Безопасность (ценности)	0,153	0,054	0,141	0,571	0,284	0,614	0,510	0,537	0,154	0,417	0,629	0,166	1											
Конформность (ПЛ)	0,100	0,003	0,067	0,243	0,287	0,320	0,369	0,214	0,091	-0,098	0,224	-0,054	0,255	1										
Традиции (ПЛ)	0,238	0,012	0,164	0,346	0,572	0,413	0,510	0,416	0,227	0,335	0,355	0,182	0,293	0,418	1									
Доброта (ПЛ)	0,137	0,129	0,190	0,357	0,309	0,490	0,380	0,332	0,154	0,201	0,324	-0,011	0,447	0,511	0,495	1								
Универсализм (ПЛ)	0,082	0,035	0,081	0,290	0,268	0,455	0,588	0,364	0,166	0,249	0,449	-0,008	0,321	0,602	0,511	0,647	1							
Самостоятельность (ПЛ)	0,150	-0,095	0,022	0,181	0,273	0,434	0,411	0,509	0,321	0,241	0,543	0,162	0,334	0,433	0,373	0,563	0,629	1						
Стимуляция (ПЛ)	0,063	0,164	0,169	0,152	0,276	0,269	0,365	0,441	0,574	0,371	0,358	0,395	0,289	0,273	0,380	0,446	0,366	0,553	1					
Гедонизм (ПЛ)	-0,090	-0,103	-0,140	0,000	0,171	0,194	0,260	0,527	0,499	0,601	0,405	0,408	0,282	0,093	0,270	0,329	0,389	0,460	0,562	1				
Достижения (ПЛ)	-0,024	0,014	-0,005	0,244	0,365	0,303	0,321	0,654	0,312	0,374	0,535	0,410	0,379	0,305	0,358	0,459	0,350	0,513	0,520	0,512	1			
Власть (ПЛ)	-0,124	-0,062	-0,129	0,035	-0,111	-0,436	0,104	-0,006	0,121	0,070	-0,108	0,285	-0,032	-0,061	0,052	0,149	0,003	0,045	0,011	-0,014	0,019	1		
Безопасность (ПЛ)	0,162	0,106	0,188	0,405	0,298	0,502	0,463	0,429	0,168	0,198	0,493	0,251	0,530	0,548	0,432	0,636	0,608	0,505	0,448	0,401	0,644	0,007	1	

Примечание: Ц – ценности; ПЛ – профиль личности.

Матрица интеркорреляций. Респонденты с высоким уровнем доверия.
Групповые детерминанты доверия в экипаже

	Надежность колл	Надежность рук	Единство колл	Единство рук	Знание колл	Знание рук	Приязнь колл	Приязнь рук	Расчет колл	Расчет рук	Нерасчетливость колл	Нерасчетливость рук	Неприязнь колл	Неприязнь рук	Ненадежность колл	Ненадежность рук	Незнание колл	Незнание рук	Непредсказуемость колл	Непредсказуемость рук	Подготовленность к деятельности	Сплоченность	Референтность	Среднее Гульсар	Тест Спир_сумма	Флидер_среднее
Надежность колл	1																									
Надежность рук	0,250	1																								
Единство колл	0,475	0,212	1																							
Единство рук	0,234	0,706	0,357	1																						
Знание колл	0,267	0,071	0,396	0,229	1																					
Знание рук	0,021	0,351	0,151	0,409	0,572	1																				
Приязнь колл	0,512	0,289	0,551	0,383	0,239	0,165	1																			
Приязнь рук	0,136	0,633	0,228	0,714	0,172	0,426	0,484	1																		
Расчет колл	0,526	0,184	0,389	0,279	0,254	0,144	0,497	0,237	1																	
Расчет рук	0,332	0,684	0,289	0,596	0,135	0,296	0,363	0,608	0,610	1																
Нерасчетливость колл	-0,132	-0,003	-0,091	0,035	0,051	0,207	-0,034	0,269	-0,109	0,054	1															
Нерасчетливость рук	-0,103	0,111	-0,037	0,137	-0,006	0,159	-0,133	0,141	-0,129	0,166	0,728	1														
Неприязнь колл	-0,095	0,031	-0,105	0,098	0,099	0,213	-0,100	0,193	-0,224	-0,029	0,127	0,117	1													
Неприязнь рук	0,013	-0,149	0,060	-0,112	0,091	0,129	-0,044	-0,140	-0,075	-0,211	0,003	0,056	0,646	1												
Ненадежность колл	-0,087	-0,185	-0,053	-0,110	-0,028	-0,151	-0,225	-0,193	-0,129	-0,084	0,080	0,200	0,081	-0,080	1											
Ненадежность рук	0,096	-0,091	0,062	-0,113	-0,046	0,002	-0,048	-0,201	-0,012	-0,091	0,050	0,109	0,020	0,316	0,516	1										
Незнание колл	-0,124	-0,014	-0,180	-0,175	-0,233	-0,262	-0,202	-0,056	-0,213	0,013	0,152	0,219	0,123	0,099	0,181	0,247	1									
Незнание рук	-0,095	-0,053	-0,149	-0,095	-0,270	-0,209	0,019	-0,023	-0,066	0,013	0,106	0,103	-0,027	0,009	0,031	0,214	0,655	1								
Непредсказуемость колл	-0,187	-0,154	-0,185	-0,186	0,041	0,045	-0,196	0,022	0,054	0,096	0,370	0,403	0,272	0,130	0,147	0,052	0,307	0,259	1							
Непредсказуемость рук	-0,167	-0,243	-0,107	-0,125	-0,074	-0,077	-0,125	-0,037	0,018	0,070	0,266	0,245	0,103	0,041	0,109	0,131	0,275	0,400	0,672	1						

Матрица интеркорреляций. Респонденты со средним уровнем доверия.
Опросник Ш. Шварца

	Персональное доверие	Социальное доверие	Интегральный доверие	Конформность (Ц)	Традиции (Ц)	Доброта (Ц)	Универсализм (Ц)	Самостоятельность (Ц)	Стимуляция (Ц)	Гедонизм (Ц)	Достижения (Ц)	Власть (Ц)	Безопасность (Ц)	Конформность (ПЛ)	Традиции (ПЛ)	Доброта (ПЛ)	Универсализм (ПЛ)	Самостоятельность (ПЛ)	Стимуляция (ПЛ)	Гедонизм (ПЛ)	Достижения (ПЛ)	Власть (ПЛ)	Безопасность (ПЛ)	
Персональное доверие	1																							
Социальное доверие	0,834	1																						
Интегральный доверие	0,212	0,363	1																					
Конформность (Ц)	-0,165	0,050	-0,190	1																				
Традиции (Ц)	-0,163	0,158	0,004	0,537	1																			
Доброта (Ц)	-0,115	0,051	-0,105	0,654	0,649	1																		
Универсализм (Ц)	-0,203	0,132	-0,108	0,718	0,715	0,765	1																	
Самостоятельность (Ц)	0,117	-0,110	0,004	0,379	0,581	0,576	0,522	1																
Стимуляция (Ц)	0,247	-0,152	0,148	0,177	0,557	0,356	0,410	0,494	1															
Гедонизм (Ц)	0,102	-0,075	0,038	0,091	0,374	0,294	0,245	0,523	0,417	1														
Достижения (Ц)	0,095	-0,135	-0,078	0,536	0,535	0,711	0,575	0,672	0,468	0,510	1													
Власть (Ц)	-0,022	0,132	0,197	0,332	0,375	0,263	0,243	0,343	0,202	0,303	0,531	1												
Безопасность (Ц)	-0,002	-0,125	-0,236	0,643	0,406	0,582	0,628	0,525	0,322	0,167	0,505	0,151	1											
Конформность (ПЛ)	-0,190	0,201	0,036	0,442	0,307	0,341	0,443	0,080	0,070	-0,203	0,138	0,058	0,279	1										
Традиции (ПЛ)	-0,113	0,108	0,001	0,384	0,481	0,265	0,444	0,239	0,261	0,039	0,167	0,089	0,182	0,647	1									
Доброта (ПЛ)	0,272	0,187	-0,128	0,290	0,365	0,432	0,389	0,233	0,201	-0,017	0,226	-0,035	0,367	0,608	0,603	1								
Универсализм (ПЛ)	-0,188	0,082	-0,173	0,475	0,365	0,436	0,568	0,119	0,249	-0,157	0,170	-0,083	0,389	0,769	0,688	0,699	1							
Самостоятельность (ПЛ)	0,030	-0,143	-0,202	0,158	0,259	0,410	0,250	0,428	0,166	0,178	0,436	0,051	0,216	0,209	0,248	0,462	0,321	1						
Стимуляция (ПЛ)	0,094	-0,075	0,026	0,095	0,452	0,306	0,230	0,368	0,457	0,305	0,297	0,205	0,210	0,198	0,295	0,399	0,223	0,539	1					
Гедонизм (ПЛ)	0,069	-0,078	-0,020	0,024	0,385	0,135	0,108	0,293	0,340	0,507	0,283	0,106	0,129	0,109	0,331	0,307	0,128	0,390	0,547	1				
Достижения (ПЛ)	-0,136	0,056	-0,131	0,279	0,279	0,193	0,208	0,284	-0,034	0,171	0,309	0,355	0,194	0,382	0,325	0,340	0,318	0,502	0,379	0,417	1			
Власть (ПЛ)	0,153	-0,135	0,019	0,121	0,193	0,140	0,112	0,253	0,143	0,361	0,408	0,496	0,029	0,117	0,285	0,141	0,061	0,336	0,391	0,459	0,488	1		
Безопасность (ПЛ)	-0,176	0,001	-0,295	0,439	0,254	0,199	0,317	0,043	-0,050	-0,139	0,136	0,141	0,246	0,571	0,426	0,446	0,548	0,316	0,152	0,105	0,602	0,211	1	

Примечание: Ц – ценности; ПЛ – профиль личности.

Матрица интеркорреляций. Респонденты со средним уровнем доверия.
Групповые детерминанты доверия в экипаже

	<i>Надежность колл</i>	<i>Надежность рук</i>	<i>Единство колл</i>	<i>Единство рук</i>	<i>Знание колл</i>	<i>Знание рук</i>	<i>Привязь колл</i>	<i>Привязь рук</i>	<i>Расчет колл</i>	<i>Расчет рук</i>	<i>Нерасчетливость колл</i>	<i>Нерасчетливость рук</i>	<i>Неприянь колл</i>	<i>Неприянь рук</i>	<i>Ненадежность колл</i>	<i>Ненадежность рук</i>	<i>Незнание колл</i>	<i>Незнание рук</i>	<i>Непредказуемость колл</i>	<i>Непредказуемость рук</i>	<i>Подготовленность к Ф-ти</i>	<i>Сплоченность</i>	<i>Референтность</i>	<i>среднее Гульсар</i>	<i>Тест Синоор_сумма</i>	<i>Фидлер_среднее</i>
Надежность колл	1																									
Надежность рук	0,261	1																								
Единство колл	0,685	0,148	1																							
Единство рук	0,222	0,782	0,390	1																						
Знание колл	0,606	0,438	0,582	0,516	1																					
Знание рук	0,305	0,638	0,411	0,676	0,710	1																				
Привязь колл	0,586	0,504	0,568	0,554	0,758	0,594	1																			
Привязь рук	0,168	0,793	0,190	0,755	0,548	0,690	0,669	1																		
Расчет колл	0,714	0,346	0,640	0,387	0,710	0,481	0,759	0,400	1																	
Расчет рук	0,179	0,826	0,090	0,698	0,481	0,600	0,546	0,814	0,457	1																
Нерасчетливость колл	-0,271	-0,013	-0,176	-0,042	0,108	0,156	0,066	0,113	-0,080	0,149	1															
Нерасчетливость рук	-0,175	-0,093	-0,050	-0,049	0,029	-0,017	0,153	0,063	0,105	0,091	0,671	1														
Неприянь колл	-0,383	0,136	-0,181	0,100	-0,027	0,178	-0,111	0,102	-0,239	0,071	0,545	0,419	1													
Неприянь рук	-0,119	-0,486	0,101	-0,297	-0,058	-0,091	-0,197	-0,425	-0,038	-0,466	0,261	0,318	0,534	1												
Ненадежность колл	-0,369	-0,057	-0,210	-0,093	-0,173	-0,084	-0,216	-0,077	-0,188	-0,001	0,438	0,492	0,511	0,306	1											
Ненадежность рук	-0,196	-0,113	-0,061	-0,130	-0,120	-0,068	-0,110	-0,147	-0,051	-0,112	0,439	0,519	0,463	0,415	0,673	1										
Незнание колл	-0,372	0,046	-0,165	0,119	-0,077	0,054	-0,107	0,093	-0,186	0,117	0,337	0,296	0,443	0,229	0,492	0,283	1									
Незнание рук	-0,007	-0,182	0,024	-0,174	-0,047	-0,266	-0,020	-0,141	-0,087	-0,154	0,235	0,307	0,090	0,163	0,218	0,196	0,549	1								
Непредказуемость колл	-0,233	-0,060	-0,007	0,043	-0,079	0,070	-0,129	-0,038	-0,068	-0,027	0,279	0,303	0,548	0,547	0,521	0,452	0,544	0,265	1							

Непредсказуемость рук	0,111	-0,271	0,016	-0,296	-0,033	-0,241	-0,109	-0,259	-0,082	-0,197	0,222	0,141	0,225	0,339	0,253	0,167	0,103	0,370	0,457	1						
Подготовленность к деятельности	-0,038	-0,081	0,162	0,073	0,129	-0,057	0,090	-0,060	0,222	-0,058	-0,175	-0,001	-0,134	0,035	-0,148	0,006	-0,076	-0,090	0,077	-0,127	1					
Сплоченность	0,077	-0,047	0,128	-0,031	0,022	0,050	-0,046	-0,087	0,123	-0,096	-0,189	-0,099	-0,017	0,207	0,004	0,005	-0,158	-0,265	-0,011	-0,110	0,255	1				
Референтность	-0,041	-0,110	0,020	-0,085	-0,030	-0,042	-0,114	-0,106	-0,086	-0,168	-0,166	-0,069	0,003	0,211	0,031	-0,035	0,007	-0,025	0,070	0,060	0,211	0,624	1			
Среднее Пульсар	0,003	-0,103	0,138	-0,018	0,054	-0,019	-0,030	-0,111	0,118	-0,140	-0,233	-0,076	-0,065	0,199	-0,049	-0,010	-0,104	-0,173	0,057	-0,082	0,640	0,837	0,798	1		
Тест Сишор_сумма	0,257	0,214	0,140	0,188	0,110	0,098	0,162	0,124	0,146	0,110	-0,136	-0,134	0,013	-0,014	0,016	-0,043	0,004	0,028	0,061	-0,062	-0,057	0,126	0,033	0,048	1	
Фидлер_среднее	-0,155	-0,019	-0,124	0,043	-0,146	-0,122	0,008	-0,047	-0,116	-0,071	0,068	0,278	0,220	0,125	0,089	0,212	0,150	0,065	0,172	0,124	-0,014	-0,301	-0,162	-0,214	-0,206	1

Примечание: колл – коллеги (члены экипажа); рук – руководитель (капитан судна).

Матрица интеркорреляций. Респонденты с низким уровнем доверия
16- PF опросник Р. Кеттелла

	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
MD	1																
A	0,237	1															
B	-0,032	0,320	1														
C	0,353	0,239	0,119	1													
E	-0,079	-0,211	-0,034	0,031	1												
F	-0,070	0,090	-0,168	0,090	0,157	1											
G	0,234	0,003	0,029	0,105	-0,149	0,014	1										
H	0,138	0,256	0,152	0,376	0,058	0,251	0,135	1									
I	0,020	0,154	0,011	-0,155	0,024	-0,072	-0,185	0,126	1								
L	-0,296	-0,182	0,180	-0,216	0,080	-0,009	0,110	0,047	0,083	1							
M	-0,239	-0,286	-0,272	-0,283	0,085	0,011	-0,104	-0,325	-0,061	0,007	1						
N	0,019	0,039	0,017	-0,188	-0,099	-0,032	0,126	-0,289	0,097	-0,061	0,100	1					
O	-0,136	-0,060	-0,051	-0,296	0,046	-0,135	-0,137	-0,237	0,062	0,103	0,219	0,052	1				
Q1	0,026	0,078	0,001	-0,090	-0,115	0,123	0,160	0,081	0,060	0,085	-0,057	-0,160	0,038	1			
Q2	0,058	-0,253	-0,002	-0,154	-0,004	-0,187	-0,120	-0,264	0,043	0,070	0,059	-0,201	-0,053	0,115	1		
Q3	0,214	-0,075	0,031	0,153	-0,040	0,130	0,185	-0,038	-0,156	-0,144	-0,051	-0,026	-0,166	-0,096	0,024	1	
Q4	-0,177	-0,044	-0,080	-0,332	0,108	0,216	-0,069	-0,195	0,012	0,265	0,072	0,169	0,168	0,097	-0,069	-0,081	1

Матрица интеркорреляций. Респонденты с низким уровнем доверия
Опросник Ш. Шварца

	Персональное доверие	Социальное доверие	Итоговый доверие	Конформность (Ц)	Традиции (Ц)	Доброта (Ц)	Универсализм (Ц)	Самостоятельность (Ц)	Стимуляция (Ц)	Гедонизм (Ц)	Достижения (Ц)	Власть (Ц)	Безопасность (Ц)	Конформность (ПЛ)	Традиции (ПЛ)	Доброта (ПЛ)	Универсализм (ПЛ)	Самостоятельность (ПЛ)	Стимуляция (ПЛ)	Гедонизм (ПЛ)	Достижения (ПЛ)	Власть (ПЛ)	Безопасность (ПЛ)	
Персональное доверие	1																							
Социальное доверие	-0,050	1																						
Итоговый доверие	0,711	0,667	1																					
Конформность (Ц)	0,003	-0,208	-0,144	1																				
Традиции (Ц)	0,125	-0,039	0,066	0,598	1																			
Доброта (Ц)	0,171	-0,068	0,079	0,601	0,667	1																		
Универсализм (Ц)	0,107	-0,056	0,040	0,635	0,665	0,620	1																	
Самостоятельность (Ц)	-0,175	-0,166	-0,247	0,346	0,270	0,311	0,381	1																
Стимуляция (Ц)	0,090	-0,233	-0,097	0,242	0,304	0,174	0,304	0,373	1															
Гедонизм (Ц)	-0,116	-0,287	-0,288	0,179	0,138	0,215	0,213	0,416	0,312	1														
Достижения (Ц)	0,115	-0,142	-0,014	0,452	0,334	0,501	0,443	0,472	0,470	0,458	1													
Власть (Ц)	-0,061	-0,028	-0,065	0,394	0,432	0,311	0,327	0,154	0,223	0,314	0,330	1												
Безопасность (Ц)	0,062	-0,033	0,023	0,608	0,592	0,592	0,610	0,390	0,174	0,187	0,395	0,426	1											
Конформность (ПЛ)	0,187	-0,296	-0,069	0,504	0,397	0,430	0,416	0,171	0,063	-0,015	0,132	0,102	0,451	1										
Традиции (ПЛ)	0,127	-0,056	0,055	0,266	0,529	0,395	0,244	0,043	-0,004	-0,072	0,007	0,022	0,159	0,446	1									
Доброта (ПЛ)	0,300	0,085	0,284	0,107	0,260	0,304	0,265	0,035	0,053	-0,113	0,158	-0,116	0,199	0,496	0,417	1								
Универсализм (ПЛ)	0,257	-0,141	0,093	0,348	0,357	0,415	0,521	0,132	0,020	-0,040	0,134	-0,085	0,363	0,644	0,555	0,638	1							
Самостоятельность (ПЛ)	0,121	-0,201	-0,052	0,039	-0,071	0,209	0,001	0,252	0,033	0,125	0,251	-0,236	-0,047	0,343	0,209	0,380	0,347	1						
Стимуляция (ПЛ)	0,249	-0,164	0,070	0,170	0,087	0,088	0,284	0,226	0,402	0,140	0,398	-0,020	0,164	0,194	-0,071	0,335	0,252	0,269	1					
Гедонизм (ПЛ)	0,140	-0,227	-0,055	-0,021	0,073	0,002	0,114	0,099	0,021	0,490	0,179	0,066	0,087	0,164	0,048	0,232	0,145	0,341	0,371	1				

Корреляционная матрица взаимосвязей интегрального показателя доверия в общей выборке экипажей

	Возраст	надежность колл	надежность рук	единство колл	единство рук	знание колл	знание рук	приятнь колл	приятнь рук	расчет колл	расчет рук	нерасчетливость колл	нерасчетливость рук	неприятнь колл	неприятнь рук	ненадежность колл	ненадежность рук	незнание колл	незнание рук	непредсказуемость колл	непредсказуемость рук
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Возраст	1																				
надежность колл	,055	1																			
надежность рук	-,053	,253**	1																		
единство колл	,026	,576**	,204**	1																	
единство рук	-,012	,273**	,747**	,387**	1																
знание колл	,046	,381**	,191**	,481**	,291**	1															
знание рук	,027	,109	,441**	,253**	,482**	,607**	1														
приятнь колл	,021	,615**	,370**	,586**	,436**	,411**	,225**	1													
приятнь рук	-,019	,213**	,733**	,224**	,700**	,264**	,462**	,527**	1												
расчет колл	,012	,619**	,205**	,508**	,273**	,343**	,162*	,647**	,279**	1											
расчет рук	-,006	,207**	,718**	,137*	,575**	,153*	,316**	,379**	,679**	,464**	1										
нерасчетливость колл	,038	-,217**	-,014	-,093	,024	,010	,132*	-,064	,163**	-,062	,101	1									
нерасчетливость рук	,008	-,083	-,059	,074	-,012	,048	,064	,052	,054	,086	,035	,618**	1								
неприятнь колл	-,124	-,300**	-,001	-,214**	,014	,020	,130*	-,207**	,067	-,338**	-,058	,327**	,191**	1							
неприятнь рук	-,026	-,053	-,448**	-,007	-,327**	-,035	-,113	-,153*	-,434**	-,061	-,421**	,058	,171**	,462**	1						
ненадежность колл	-,041	-,338**	-,136*	-,191**	-,139*	-,124*	-,095	-,362**	-,160*	-,234**	-,014	,320**	,303**	,312**	,125*	1					
ненадежность рук	,010	-,095	-,299**	-,040	-,238**	-,082	-,081	-,192**	-,331**	-,017	-,183**	,159*	,259**	,217**	,437**	,490**	1				
незнание колл	-,141*	-,261**	-,011	-,227**	-,074	-,299**	-,215**	-,189**	,008	-,173**	,098	,220**	,149*	,256**	,128*	,313**	,210**	1			
незнание рук	-,067	-,048	-,147*	-,130*	-,206**	-,274**	-,384**	,009	-,091	,008	,027	,122	,132*	-,005	,136*	,138*	,167**	,579**	1		

непредсказуемость колл	-,064	-,219**	-,097	-,128*	-,107	-,123	,004	-,251**	-,027	-,042	,010	,342**	,310**	,320**	,260**	,344**	,203**	,438**	,231**	1	
непредсказуемость рук	,017	-,051	-,238**	-,111	-,220**	-,109	-,204**	-,160*	-,143*	-,042	-,022	,235**	,108	,165**	,205**	,207**	,221**	,244**	,395**	,540**	1
Интегральный доверие	-,041	,283**	,159*	,136*	,196**	,077	,042	,271**	,139*	,207**	,100	-,128*	-,050	-,099	-,102	-,148*	-,131*	-,080	-,072	-,067	-,031
Подгот.к деят-ти	-,140*	,152*	,194**	,202**	,231**	,121	,051	,097	,099	,132*	,074	-,098	-,081	-,130*	-,131*	-,082	-,053	-,128*	-,124*	-,005	-,051
Сплоченность	-,109	,161*	,148*	,153*	,087	,096	,074	,035	,050	,129*	,049	-,117	-,066	-,133*	-,042	-,088	-,073	-,131*	-,159*	-,065	-,116
Референтность	-,123	,136*	,137*	,112	,143*	,071	,067	,011	,084	,046	,031	-,124*	-,116	-,069	-,068	-,063	-,068	-,110	-,115	-,106	-,013
Тест Сншор	-,060	,210**	,335**	,185**	,265**	,106	,144*	,202**	,307**	,137*	,219**	-,019	-,081	-,046	-,231**	-,109	-,197**	-,030	-,175**	-,096	-,198**
MD	,004	,077	,206**	-,004	,151*	,026	,074	,043	,153*	,075	,131*	-,002	-,069	-,040	-,181**	-,079	-,112	-,035	-,135*	-,048	-,053
A	,042	,021	,121	-,014	,128*	,014	,109	,035	,107	-,069	,067	-,009	-,103	-,034	-,138*	-,060	-,092	-,074	-,132*	-,052	-,061
B	,114	,032	,035	-,019	,005	,114	,112	,025	,043	,007	,021	,045	-,052	-,005	-,040	,053	-,073	-,057	-,042	-,020	-,017
C	-,008	,086	,241**	,147*	,175**	,051	,144*	,038	,144*	,062	,143*	,016	-,036	-,074	-,154*	-,057	-,111	-,101	-,136*	-,052	-,146*
E	,010	-,013	-,031	,009	-,096	,021	-,101	-,058	-,074	,013	-,017	-,085	-,039	-,065	,011	,042	,035	,031	,049	-,038	-,040
F	-,013	-,058	-,069	-,007	-,070	-,097	-,092	-,013	-,069	-,084	-,034	-,126*	-,023	,047	,077	,015	,063	,012	,067	-,066	-,060
G	,025	-,011	,072	-,010	,061	,130*	,175**	,005	,063	-,028	,036	,043	,031	,045	-,096	,046	-,072	-,015	-,142*	,019	-,101
H	-,034	,181**	,096	,050	,054	,176**	,102	,175**	,066	,102	,101	-,166**	-,182**	-,115	-,120	-,070	-,123	-,155**	-,103	-,201**	-,138*
I	,056	-,040	,035	-,119	-,010	-,083	-,140*	-,063	-,035	-,074	,027	-,078	-,016	,108	-,005	,125*	,031	,067	,120	,028	,024
L	-,004	-,065	-,081	,034	-,097	,050	,039	-,098	-,054	-,022	,019	,024	,059	-,013	,009	,097	,071	,013	,040	,084	,107
M	-,094	-,047	-,061	,007	-,013	,000	-,059	,002	,003	,007	-,042	,090	,043	,013	,088	,022	,075	,144*	,124*	,043	,099
N	,022	-,058	-,025	-,035	-,029	-,064	-,110	-,029	-,053	-,017	-,031	,027	,000	,056	-,020	,103	,034	,039	,001	-,008	,009
O	-,044	-,010	-,003	-,063	,013	-,013	-,081	,008	-,040	,021	-,012	,023	,039	,097	,068	,058	,063	,062	,079	,005	,063
Q1	-,014	,050	,115	,038	,116	,074	,135*	,068	,106	,069	,153*	,031	,123	,064	,031	,054	,059	-,018	-,039	,043	,030
Q2	,002	-,053	-,066	-,140*	-,138*	-,112	-,068	-,108	-,078	,009	-,020	,011	-,040	,018	,111	-,010	,060	,097	,138*	,039	,097
Q3	,028	-,012	,113	,022	,147*	,017	,136*	-,007	,134*	-,034	,082	-,029	,002	,127*	-,096	,061	-,009	-,001	-,167**	-,003	-,159*
Q4	,012	-,085	-,069	,002	-,147*	-,076	-,066	-,005	-,110	-,013	-,028	-,018	,079	,027	,009	,113	,035	,093	,106	,032	,062
Конформ_Ц	-,054	,023	-,056	,087	,004	,074	,068	-,044	,020	,086	-,017	,012	,068	-,045	-,003	,036	-,017	-,006	-,057	,010	,014
Традици_Ц	-,072	,027	-,012	,039	-,015	-,036	,005	-,052	,048	,047	,016	-,033	,005	-,033	-,028	,039	,025	,066	-,035	,057	,071
Доброт_Ц	-,016	,038	,012	,056	,011	,040	,138*	,015	,085	,065	,021	,013	-,015	-,091	-,087	-,047	-,029	-,028	-,074	,003	,063
Универс_Ц	-,023	,042	,016	,058	,027	,015	,041	-,020	,025	,052	,019	,117	,037	-,011	,007	,032	,003	,036	-,045	,029	,065
Самосто_Ц	-,086	,016	-,061	,036	-,088	,042	,043	-,008	,044	,107	,048	,072	,056	-,041	,034	,131*	,132*	,033	,011	,106	,138*
Стимуляц_Ц	-,017	,050	-,085	,065	-,141*	-,010	-,088	,068	-,056	,089	,016	,074	-,027	-,016	,041	,033	,111	,033	,010	,069	,138*
Гедонизм_Ц	-,164**	,012	-,159*	,082	-,163**	,030	-,032	,000	-,070	,031	-,010	,061	,090	,011	,112	,098	,093	,053	,086	,151*	,185**
Достижен_Ц	-,084	,079	-,013	,005	-,064	,021	,066	,054	,044	,166**	,109	,065	,056	-,154*	-,055	,026	,064	,042	,060	,055	,069
Власть_Ц	,022	-,013	-,143*	,029	-,125*	,012	-,047	-,058	-,041	,012	-,023	,193**	,160*	-,022	-,061	,092	,012	,066	,000	,121	,123
Безопасн_Ц	-,035	,064	,012	,081	,050	,041	,062	,053	,090	,112	,034	,067	,075	-,067	-,020	-,031	-,045	-,066	-,035	,031	,032
Конформ_ПЛ	,016	,106	,124*	,047	,121	,097	,177**	,042	,162*	,124*	,070	,022	-,019	-,023	-,157*	-,030	-,097	-,138*	-,172**	-,009	-,054
Традици_ПЛ	-,088	,102	,044	,071	,009	-,071	,008	-,041	,013	,041	-,015	-,035	-,046	-,038	-,082	,055	-,018	-,070	-,053	,004	,008
Доброт_ПЛ	-,077	,173**	,148*	,050	,107	,070	,152*	,104	,149*	,085	,061	-,014	-,113	,005	-,082	-,108	-,140*	-,103	-,112	-,008	,013
Универс_ПЛ	-,014	,073	,120	-,002	,061	,060	,149*	,053	,131*	,043	,031	,068	,004	,028	-,079	,000	-,098	-,034	-,060	,021	-,022

Самосто_ПЛ	-,130*	,103	,086	,038	,023	,117	,179**	,083	,107	,103	,074	-,012	-,039	-,053	-,101	,027	-,001	-,071	-,033	,007	-,039
Стимуляц_ПЛ	-,138*	,040	-,093	-,055	-,144*	-,064	-,007	-,019	-,038	,046	-,043	,041	,012	-,037	,001	-,025	-,036	-,033	,001	,087	,126*
Гедонизм_ПЛ	-,192**	,023	-,109	,031	-,110	-,005	-,025	,021	-,036	-,010	-,070	-,014	,009	,010	,028	,063	,007	,010	,111	,123	,188**
Достижен_ПЛ	-,097	,016	,085	-,008	,026	,008	,036	-,015	,091	,041	,080	,092	,088	-,008	-,123	,075	-,106	,057	,025	,039	,043
Власть_ПЛ	-,050	-,053	-,062	-,033	-,087	-,068	-,009	-,105	-,060	-,121	-,035	,054	,030	-,070	-,170**	,065	-,024	,004	-,041	-,073	,003
Безопасн_ПЛ	-,052	,046	,103	,012	,109	,126*	,159*	,041	,103	,104	,020	,046	,111	,015	-,098	,061	-,053	-,091	-,054	-,003	-,065

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

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

Продолжение 1 таблицы приложения 18

	Интегральный доверие	Подготовленность к д-ти	Сплоченность	Референтность	Тест Сишор	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
Интегральный доверие	1																				
Подгот.к д-ти	,104	1																			
Сплоченность	,092	,548**	1																		
Референтность	,204**	,486**	,600**	1																	
Тест Сишор	,188**	,209**	,248**	,186**	1																
MD	,196**	,158*	,173**	,089	,152*	1															
A	,071	,101	,074	,082	,075	,199**	1														
B	,011	-,099	-,015	,086	-,013	,058	,295**	1													
C	,040	,215**	,283**	,121	,164**	,281**	,269**	,147*	1												
E	-,104	,010	,099	,086	,091	-,105	-,022	,040	,036	1											
F	-,023	,045	,002	-,003	-,028	,025	,032	-,185**	-,015	,125*	1										
G	-,035	,025	-,053	-,088	-,015	,245**	,077	,082	,114	-,163**	-,032	1									
H	,207**	,033	,097	,120	,093	,129*	,286**	,335**	,349**	,065	,049	,088	1								
I	,066	-,031	-,075	-,091	-,004	-,028	,080	-,123	-,069	,139*	-,003	-,113	,039	1							
L	-,183**	-,080	-,070	-,112	-,029	-,284**	-,250**	-,068	-,232**	,049	-,040	,034	-,138*	,202**	1						
M	-,041	-,067	-,084	-,072	-,037	-,116	-,213**	-,138*	-,198**	,087	,030	-,145*	-,206**	,017	,025	1					
N	-,022	-,128*	-,129*	-,032	,042	-,005	-,024	,024	-,065	,037	-,018	-,055	-,210**	,121	,101	,020	1				
O	,004	-,043	-,086	-,025	-,103	-,164**	-,113	-,041	-,302**	,068	-,042	-,165**	-,191**	,009	,100	,196**	,023	1			
Q1	-,025	-,046	-,003	-,038	-,065	,039	-,008	-,053	-,065	-,096	,008	,224**	,041	,006	,183**	-,051	-,084	-,041	1		
Q2	-,172**	-,030	,026	,008	-,075	-,027	-,353**	-,049	-,165**	-,027	-,105	-,059	-,225**	,001	,113	,057	-,072	,073	,077	1	
Q3	-,042	,058	,088	,013	,103	,138*	,010	-,003	,240**	-,048	,066	,225**	,015	-,065	-,115	-,139*	-,004	-,117	,018	-,084	1
Q4	-,127*	-,122	-,063	-,017	-,080	-,170**	-,083	-,075	-,311**	,067	,055	-,161*	-,181**	,048	,159*	,068	,146*	,168**	,073	,030	-,143*
Конформ_Ц	,054	,067	,047	,111	,009	,192**	,074	,021	,061	-,082	,042	,075	,082	-,151*	-,040	,017	,015	-,076	,018	-,009	,159*
Традици_Ц	,069	,031	,001	,030	,053	,091	,026	-,113	-,027	-,053	,079	,037	-,013	-,077	-,021	,038	-,009	,003	-,024	-,004	,027
Доброт_Ц	,123	-,014	,012	-,012	,035	,131*	,074	,039	,099	-,016	-,014	,009	,024	-,162**	-,058	,067	,005	-,054	-,008	-,010	,067

Универс_Ц	,068	,033	,011	,056	,024	,124*	,074	-,050	,021	-,049	,068	,044	,029	-,071	-,025	,066	-,027	-,056	,102	-,047	,067
Самосто_Ц	-,087	,015	,074	,017	-,037	,032	-,066	-,018	,003	,127*	-,078	-,022	,039	-,060	,022	,073	-,143*	-,037	-,004	,133*	,065
Стимуляц_Ц	,036	,098	-,003	,041	-,014	,049	,033	-,125*	-,029	,047	,050	-,005	,028	,071	-,086	,016	-,003	,001	,049	,009	-,109
Гедонизм_Ц	,013	,062	,043	,016	-,091	,020	-,081	-,052	-,056	,131*	,106	-,121	,027	,031	,012	,066	-,100	-,006	,044	,075	-,031
Достижен_Ц	,070	,073	,037	,010	-,019	,189**	,119	,019	,059	,038	,002	,037	,098	-,011	-,020	-,010	-,018	-,109	,030	,087	,004
Власть_Ц	-,049	,051	,057	,048	,008	,071	,123	,035	,003	,047	,041	,043	,015	-,017	,047	-,108	,036	-,036	-,072	,032	,084
Безопасн_Ц	,072	,072	,035	,039	,020	,068	,145*	,073	,062	,011	-,016	-,004	,101	-,087	-,137*	,063	-,049	-,051	,004	-,067	,076
Конформ_ПЛ	,061	,071	,098	,100	,200**	,163**	,089	,062	,135*	-,147*	-,034	,076	,097	-,115	-,016	-,064	-,027	-,041	-,021	,003	,128*
Традици_ПЛ	,107	,128*	,169**	,150*	,134*	,065	-,025	-,111	,014	-,032	,036	,014	,024	-,077	,047	-,063	,011	-,013	-,049	-,015	,088
Доброт_ПЛ	,167**	,006	,054	,021	,051	,160*	,149*	,056	,092	-,088	-,060	,000	,098	-,086	-,083	-,101	-,057	,019	,040	-,109	,037
Универс_ПЛ	,114	,007	,058	,069	,063	,147*	,111	,064	,078	-,107	-,005	,079	,099	-,097	-,015	-,034	-,020	-,080	,096	-,068	,058
Самосто_ПЛ	,023	-,002	,096	,024	,049	,052	-,009	,033	,084	,060	-,148*	,049	,111	-,100	,060	-,072	-,041	-,026	,163**	,030	,039
Стимуляц_ПЛ	,116	-,023	,026	,031	-,005	,000	,087	-,110	,031	,035	,080	,072	,111	-,038	-,060	-,077	-,077	-,044	,096	-,053	-,055
Гедонизм_ПЛ	,005	,000	-,046	,004	-,089	-,046	-,006	-,075	-,137*	,020	,060	-,089	,026	,049	,005	,003	-,043	-,018	,087	,012	-,100
Достижен_ПЛ	-,033	,063	,072	,031	,152*	,172**	,092	,050	,096	-,076	-,131*	,134*	,005	-,005	,043	-,181**	-,058	-,068	,054	,033	,145*
Власть_ПЛ	,016	,053	,047	,094	,052	,015	,190**	,143*	,026	,016	-,077	,022	,105	,037	,060	-,192**	-,019	,033	-,052	,046	,122
Безопасн_ПЛ	,044	,113	,093	,084	,154*	,223**	,091	,123	,144*	-,122	-,061	,105	,130*	-,075	-,064	-,096	-,009	-,083	,059	-,034	,128*

Продолжение 2 таблицы приложения 18

	Q4	Конформ_Ц	Традици_Ц	Доброт_Ц	Универс_Ц	Самосто_Ц	Стимуляц_Ц	Гедонизм_Ц	Достижен_Ц	Власть_Ц	Безопасн_Ц	Конформ_ПЛ	Традици_ПЛ	Доброт_ПЛ	Универс_ПЛ	Самосто_ПЛ	Стимуляц_ПЛ	Гедонизм_ПЛ	Достижен_ПЛ	Власть_ПЛ	Безопасн_ПЛ	
	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	
Q4	1																					
Конформ_Ц	-,044	1																				
Традици_Ц	,015	,532**	1																			
Доброт_Ц	-,086	,607**	,600**	1																		
Универс_Ц	-,055	,642**	,640**	,635**	1																	
Самосто_Ц	-,028	,354**	,453**	,452**	,461**	1																
Стимуляц_Ц	,067	,169**	,354**	,208**	,352**	,448**	1															
Гедонизм_Ц	,042	,174**	,273**	,268**	,279**	,519**	,402**	1														
Достижен_Ц	-,042	,480**	,421**	,608**	,523**	,628**	,467**	,514**	1													
Власть_Ц	,087	,314**	,334**	,209**	,271**	,293**	,337**	,333**	,414**	1												
Безопасн_Ц	-,110	,612**	,446**	,597**	,593**	,472**	,209**	,257**	,496**	,264**	1											
Конформ_ПЛ	-,049	,429**	,340**	,378**	,421**	,141*	,073	-,098	,156*	,046	,347**	1										
Традици_ПЛ	,060	,326**	,525**	,351**	,380**	,217**	,156*	,084	,160*	,090	,202**	,520**	1									
Доброт_ПЛ	-,022	,239**	,318**	,407**	,343**	,181**	,130*	,021	,223**	-,058	,327**	,542**	,509**	1								
Универс_ПЛ	-,008	,386**	,341**	,436**	,555**	,177**	,131*	-,002	,221**	-,063	,364**	,683**	,592**	,659**	1							
Самосто_ПЛ	,030	,111	,135*	,332**	,182**	,389**	,161*	,174**	,397**	-,025	,138*	,310**	,263**	,444**	,396**	1						
Стимуляц_ПЛ	,062	,132*	,267**	,214**	,282**	,329**	,473**	,262**	,344**	,181**	,212**	,217**	,199**	,398**	,272**	,436**	1					
Гедонизм_ПЛ	,157*	-,004	,200**	,100	,148*	,300**	,279**	,527**	,283**	,193**	,158*	,123	,212**	,280**	,201**	,391**	,487**	1				
Достижен_ПЛ	-,002	,199**	,221**	,175**	,245**	,345**	,113	,186**	,379**	,278**	,231**	,331**	,237**	,362**	,317**	,399**	,439**	,356**	1			
Власть_ПЛ	,007	,092	,140*	,079	,106	,213**	,124*	,235**	,283**	,440**	,099	,145*	,189**	,102	,045	,238**	,321**	,337**	,493**	1		
Безопасн_ПЛ	-,032	,411**	,299**	,336**	,364**	,183**	,025	,015	,250**	,139*	,408**	,595**	,458**	,487**	,613**	,400**	,250**	,232**	,542**	,182**	1	

нерасчетливос ть колл	,027	-,145	-,021	-,027	,056	,016	,120	-,024	,177*	,027	,091	1										
нерасчетливос ть рук	,035	,007	-,062	,139	-,030	,108	,100	,087	,071	,159	,000	,629**	1									
неприятнь колл	-,066	-,300**	-,076	-,221*	-,024	-,011	,087	-,184*	-,007	-,272**	-,119	,389**	,212*	1								
неприятнь рук	,011	-,070	-,280**	-,006	-,204*	-,002	-,108	-,095	-,296**	-,103	-,300**	,179*	,305**	,579**	1							
ненадежность колл	,001	-,254**	-,164	-,126	-,162	-,068	-,071	-,309**	-,199*	-,181*	-,104	,321**	,252**	,318**	,183*	1						
ненадежность рук	,062	-,055	-,220*	,025	-,204*	-,070	-,127	-,208*	-,313**	-,076	-,217*	,193*	,302**	,272**	,440**	,609**	1					
незнание колл	-,017	-,098	,030	-,134	-,067	-,220*	-,187*	-,053	-,014	-,087	,083	,227*	,095	,214*	,171	,292**	,291**	1				
незнание рук	-,003	,029	-,024	,037	-,075	-,121	-,254**	,141	-,007	,076	,093	,146	,148	,047	,079	,244**	,220*	,680**	1			
непредсказуем ость колл	-,030	-,121	-,046	-,037	-,092	-,068	,055	-,156	,027	,080	,077	,342**	,262**	,299**	,279**	,299**	,223*	,356**	,194*	1		
непредсказуем ость рук	,059	-,043	-,177*	,025	-,084	,008	-,047	-,021	-,026	,064	,053	,250**	,118	,294**	,244**	,228*	,269**	,257**	,329**	,654**	1	
интегральный доверие	-,168	,319*	,238**	,154	,287*	,066	,051	,199	,198*	,171*	,163*	-,115	-,104	-,091	-,125	-,178*	-,168*	-,170	-,057	-,090	-,015	
Подгот. к деяти	-,054	,157	,203*	,181*	,122	,121	,108	,014	,014	,120	,072	-,103	-,093	-,192*	-,192*	-,101	-,041	-,239**	-,206*	-,035	-,029	
Сплоченность	-,079	,191*	,181*	,203*	,031	,159	,175	,057	,038	,178*	,097	-,037	,020	-,213*	-,086	-,156	-,084	-,171	-,131	-,018	-,075	
Референтность	-,074	,208*	,195*	,183*	,147	,210*	,208*	,047	,034	,093	,044	-,125	-,085	-,097	-,077	-,122	-,079	-,205*	-,194*	-,134	-,043	
Тест Сижор	-,133	,299**	,442**	,115	,238**	,142	,271**	,304**	,425**	,272**	,385**	,113	,010	-,037	-,275**	-,194*	-,171	-,064	-,129	-,056	-,123	

MD	-.084	.052	.146	-.098	.122	.006	.127	.030	.147	.042	.065	.012	-.117	-.059	-.197*	-.161	-.126	-.078	-.118	-.035	-.008
A	.016	.122	.123	-.083	.081	-.017	.096	.013	.127	.009	.186 ^c	-.113	-.204*	-.172	-.227*	-.234**	-.186*	-.009	-.114	-.068	-.086
B	.148	.128	-.047	.001	-.021	.237**	.144	.032	-.024	.078	.030	-.022	-.105	-.141	-.058	.008	-.058	-.088	-.028	-.095	.015
C	.049	.124	.267**	.172	.146	.095	.136	.054	.211*	.158	.224*	-.027	-.064	-.189*	-.196*	-.141	-.169	-.108	-.100	-.034	-.180*
E	.034	.014	-.068	.065	-.197*	.103	-.104	.042	-.128	.015	-.085	-.162	-.011	-.152	-.045	-.108	-.007	.000	.041	-.132	-.078
F	.022	-.048	-.082	-.150	-.221*	-.134	-.148	-.018	-.054	-.129	-.003	-.054	-.004	.127	.072	.096	.032	.027	.093	-.044	.003
G	.014	-.003	.001	-.037	.013	.148	.144	-.028	-.028	.007	-.040	.038	.057	-.037	-.047	.072	.010	-.015	-.027	-.089	-.154
H	.055	.283**	.050	.060	.010	.210*	.088	.221*	.048	.140	.150	-.169	-.146	-.219*	-.152	-.112	-.177*	-.137	-.022	-.146	-.100
I	.062	-.069	.008	-.162	-.042	-.129	-.167	-.129	-.121	-.135	-.092	-.068	-.028	.091	.064	.096	.052	.021	.112	.094	.113
L	.098	-.104	-.047	.017	-.117	.027	.085	-.070	-.130	-.038	.036	-.004	.064	-.083	.046	.079	.145	-.016	.048	.019	.072
M	-.088	.010	-.072	.180*	.080	-.003	-.093	.081	.005	.019	-.073	.133	.132	.097	.160	.092	.159	.130	.210*	.110	.240**
N	.023	-.079	-.076	-.033	-.100	-.117	-.151	-.029	-.096	.043	-.046	.025	.004	.023	.041	.093	.082	.024	.056	.050	.002
O	-.049	-.085	-.070	-.093	.057	-.100	-.143	-.067	-.128	-.059	-.074	.008	.029	.166	.112	.166	.089	.113	.109	-.042	.073
Q1	-.013	.159	.224*	.076	.193*	.097	.199*	.174	.167	.085	.150	.015	.088	.090	.042	-.003	.009	-.087	-.048	-.010	-.026
Q2	-.012	.001	.069	-.080	-.054	-.051	.029	-.088	-.040	-.076	-.099	-.030	-.002	.024	.073	-.072	.059	.091	.064	.011	.010
Q3	.080	.019	.072	.104	.118	.083	.174	-.079	.066	.031	.050	.002	.046	.103	.021	.108	.030	-.032	-.132	.038	-.007
Q4	-.034	-.173	-.015	-.063	-.092	-.041	-.028	-.082	-.117	-.133	-.034	-.066	.070	.131	-.027	.143	-.047	.112	.104	-.041	-.004
Конформ_Ц	.031	.006	-.048	.071	-.072	.129	.108	-.011	.036	.057	.000	.041	.041	-.073	-.052	.067	-.034	-.067	-.096	-.036	.057
Традици_Ц	-.013	.108	.075	.034	.016	-.012	.031	-.024	.137	.029	.079	-.061	-.031	-.020	-.133	.019	.017	.121	-.018	.044	.058
Доброт_Ц	.127	.038	-.076	.045	-.102	.039	.075	.048	.075	.038	-.007	-.011	-.017	-.125	-.160	-.021	-.079	-.037	-.044	.009	.080
Универс_Ц	-.002	.068	.086	.050	.012	.020	.031	.009	.095	.015	.103	.134	-.010	.023	-.033	.044	-.029	.103	.046	.085	.099
Самосто_Ц	.107	.118	-.116	.098	-.154	.109	-.012	.075	.041	.103	.009	.025	.075	-.053	.015	.134	.203*	.100	.017	.100	.177*
Стимуляц_Ц	.016	.104	.000	.172	-.091	-.033	-.106	.086	.012	.107	.102	.069	-.055	.011	-.064	.011	.100	.068	-.068	.102	.113
Гедонизм_Ц	-.066	.035	-.192*	.082	-.233**	.074	-.118	-.041	-.119	-.066	-.068	.046	.097	.053	.087	.095	.036	.037	.056	.170	.221*

Достижен_Ц	,061	,165	,045	,005	-,090	,010	,039	,091	,088	,120	,133	,000	,021	-,179*	-,164	,008	,016	,082	,029	,031	,062
Власть_Ц	,033	-,003	-,166	,003	-,165	-,035	-,080	-,039	-,031	,008	-,037	,178*	,073	,021	-,058	,059	,013	,177*	,081	,138	,147
Безопасн_Ц	,036	,087	-,077	,099	,031	,091	,033	,101	,116	,101	,004	,041	,039	-,054	-,015	-,038	-,083	-,105	-,097	,041	,077
Конформ_ПЛ	-,060	,062	,202*	,079	,110	,166	,261**	,092	,257**	,140	,184*	,109	,031	,058	-,097	,093	-,008	-,058	-,128	,089	-,077
Традици_ПЛ	-,097	,061	,136	,043	-,007	-,053	,079	-,047	,044	,049	,040	-,077	-,060	,025	-,071	,065	,033	-,025	-,025	,030	-,070
Доброт_ПЛ	-,154	,129	,170	,012	,121	,036	,140	,177*	,238**	,171	,169	-,069	-,119	,001	-,131	-,074	-,111	-,021	-,064	-,021	-,059
Универс_ПЛ	-,055	,101	,143	,060	,041	,125	,213*	,131	,185*	,140	,131	,063	,021	,007	-,038	,059	-,020	-,004	,015	,045	-,110
Самосто_ПЛ	,040	,146	,112	,135	,015	,175	,179*	,133	,140	,200*	,128	-,080	-,023	-,114	-,189*	,074	-,009	-,102	-,014	-,058	-,134
Стимуляц_ПЛ	-,213*	,114	,034	-,005	-,044	-,056	-,013	,046	,074	,092	,060	,016	-,041	-,053	-,158	-,062	-,194*	-,037	-,031	,036	,011
Гедонизм_ПЛ	-,258**	,047	-,043	,069	-,047	,056	-,031	,072	,005	-,006	-,044	-,061	-,024	,056	-,044	,014	-,020	,005	,109	,134	,158
Достижен_ПЛ	-,102	-,026	,087	-,046	-,021	-,001	,072	-,069	,028	,015	,099	,018	,023	-,035	-,151	,092	-,032	,120	,074	,006	-,067
Власть_ПЛ	-,078	-,064	-,058	-,075	-,093	-,139	-,045	-,148	-,130	-,117	-,021	,028	-,061	,007	-,114	,049	,091	,084	,037	-,133	-,037
Безопасн_ПЛ	-,041	,043	,135	,064	,109	,172	,270**	,052	,179*	,138	,100	,004	,068	-,014	-,162	,088	-,040	-,084	,024	-,034	-,163

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

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

Продолжение 1 таблицы приложения 19

	интегральный доверие	Подготовленность к д-ти	Сплоченность	Референтность	Тест Сигмор	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
интегральный доверие	1																				
Подгот. к деят.	,133	1																			
Сплоченность	,148	,579**	1																		
Референтность	,316	,521**	,564**	1																	
Тест Сигмор	,178	,219*	,283**	,173	1																
MD	,231	,161	,192*	,089	,297**	1															
A	,059	,032	,072	,051	,175	,232**	1														
B	-,016	-,135	-,061	,074	-,032	,051	,281**	1													
C	,047	,214*	,361**	,206*	,282**	,257**	,252**	,153	1												
E	-,139	,120	,128	,093	,076	-,145	-,071	,032	,066	1											
F	-,050	-,078	-,065	-,150	-,007	,000	,071	-,176	,004	,121	1										
G	-,060	,033	-,073	-,092	,067	,223*	,027	,081	,033	-,142	,041	1									
H	,225*	-,017	,016	,008	,154	,059	,283**	,372**	,282**	,099	,058	,030	1								
I	,056	,082	-,100	-,015	-,091	,045	,077	-,134	-,108	,139	,058	-,195*	,003	1							
L	-,208**	-,024	-,015	-,077	-,075	-,234**	-,220*	,017	-,188*	,062	-,029	,074	-,047	,147	1						
M	,038	,032	-,078	-,037	-,161	-,083	-,245**	-,178*	-,177*	,044	,145	-,053	-,105	,046	,016	1					
N	-,041	-,080	-,117	-,013	-,040	,037	,005	,027	-,022	,050	-,016	,002	-,224*	,100	,067	-,045	1				
O	,068	-,019	-,098	,014	-,251**	-,194*	-,121	-,070	-,371**	,021	-,013	-,190*	-,205*	,131	,148	,223*	,023	1			

Q1	,037	,029	,078	,039	,074	,068	,085	-,047	-,021	-,121	,019	,287**	,115	-,011	,116	-,051	-,103	-,057	1		
Q2	-,153	,071	,045	,065	-,117	,011	-,283**	-,072	-,119	,050	-,115	-,076	-,267**	-,014	,013	,047	-,135	,138	,019	1	
Q3	-,042	,171	,101	,048	,140	,164	-,005	,007	,228*	-,076	,050	,154	-,003	-,079	-,072	-,152	-,017	-,187*	,016	,035	1
Q4	-,156	-,030	,014	-,031	-,135	-,119	-,108	-,058	-,277**	,008	,060	-,157	-,099	,086	,134	,022	,117	,199†	,093	,063	-,175
Конформ_Ц	,015	,135	,160	,132	,006	,145	-,024	,074	,089	-,008	,150	,171	,083	-,238**	-,126	,065	-,054	-,099	,096	,126	,356**
Традици_Ц	,184*	,109	,063	,033	,144	,168	,008	-,059	-,027	-,067	,119	,086	,013	-,002	-,152	,004	-,137	-,085	,040	-,020	,181†
Доброт_Ц	,137	,044	,142	,034	,151	,154	,007	,141	,078	,032	,101	,026	,082	-,137	-,063	,030	-,061	-,094	,035	,064	,215†
Универс_Ц	,157	,125	,101	,068	,117	,140	,036	-,002	,057	-,051	,190*	,121	,078	,011	-,116	,107	-,083	-,083	,177*	-,031	,194*
Самосто_Ц	-,099	,079	,065	-,043	-,032	,044	-,036	,128	,049	,102	,008	,029	,219*	-,086	-,119	,010	-,213*	-,116	-,015	,115	,292**
Стимуляц_Ц	,035	,192*	,075	,047	,132	,107	,015	-,086	,085	,035	,159	-,006	,039	,056	-,145	-,002	-,012	-,028	,021	-,009	-,025
Гедонизм_Ц	-,011	,029	,079	,032	-,035	,049	-,005	,038	-,020	,115	,164	-,173	,125	,035	-,104	,042	-,127	-,012	,012	,031	,064
Достижен_Ц	,061	,088	,077	-,002	,138	,247**	,200*	,092	,136	-,006	,147	,080	,264**	-,010	-,092	-,011	-,076	-,146	,029	,056	,173
Власть_Ц	-,129	-,011	,041	-,020	,036	,044	,094	,049	,019	-,017	,079	-,004	,012	,022	-,098	-,087	,067	-,040	-,144	,136	,114
Безопасн_Ц	,053	,074	,061	,018	,002	,037	,050	,087	,018	,003	,128	,121	,149	-,074	-,141	,017	-,115	-,120	,182*	,014	,210*
Конформ_ПЛ	,109	,168	,155	,087	,331**	,196*	,008	-,016	,178*	-,196*	-,033	,127	,105	-,119	-,054	-,133	-,138	-,030	,094	,083	,290**
Традици_ПЛ	,211*	,252**	,291**	,152	,187*	,196*	-,131	-,172	,010	-,119	,060	,048	,009	-,094	-,041	-,062	-,062	-,056	,052	,043	,221†
Доброт_ПЛ	,230*	,066	,086	,014	,196*	,304**	,174	-,028	,053	-,096	,046	,004	,127	,012	-,123	-,206*	-,115	,036	,203*	-,052	,133
Универс_ПЛ	,169	,098	,198*	,103	,174	,124	,016	-,039	,077	-,174	,096	,145	,126	-,085	-,018	-,080	-,080	-,094	,276**	-,039	,175
Самосто_ПЛ	,027	,006	,161	-,013	,179*	,071	,079	,083	,122	,058	-,151	,096	,313**	-,064	,059	-,193*	-,110	-,018	,215*	-,005	,119
Стимуляц_ПЛ	,221	,107	,151	,071	,201*	,125	,225*	-,111	,132	,005	,179*	,073	,251**	,069	-,164	-,207*	-,158	,007	,085	-,107	-,047
Гедонизм_ПЛ	,001	-,014	,001	-,045	-,030	,086	,057	-,128	-,202*	-,056	,070	-,144	,082	,149	-,142	,030	-,054	,094	,065	-,007	-,129
Достижен_ПЛ	-,106	,095	,139	,106	,205*	,201*	,243**	,011	,179*	-,194*	-,022	,157	,089	,009	-,106	-,360**	-,090	-,064	,091	-,022	,287**
Власть_ПЛ	-,067	,087	,070	,079	,099	,091	,313**	,131	-,018	-,079	-,109	-,102	,171	,117	-,055	-,266**	-,087	,132	-,046	,104	,149
Безопасн_ПЛ	,017	,158	,191*	,100	,169	,234**	-,015	-,012	,094	-,143	,003	,260**	,086	-,050	-,054	-,188*	-,073	-,065	,202*	,086	,266**

Продолжение 2 таблицы приложения 19

	Q4	Конформ_Ц	Традици_Ц	Доброт_Ц	Универс_Ц	Самосто_Ц	Стимуляц_Ц	Гедонизм_Ц	Достижен_Ц	Власть_Ц	Безопасн_Ц	Конформ_П_Л	Традици_ПЛ	Доброт_ПЛ	Универс_ПЛ	Самосто_ПЛ	Стимуляц_П_Л	Гедонизм_П_Л	Достижен_П_Л	Власть_ПЛ	Безопасн_П_Л
	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
Q4	1																				
Конформ_Ц	-,105	1																			
Традици_Ц	-,036	,538**	1																		
Доброт_Ц	-,060	,674**	,664**	1																	
Универс_Ц	-,086	,659**	,693**	,674**	1																
Самосто_Ц	-,051	,499**	,433**	,502**	,514**	1															
Стимуляц_Ц	,060	,208*	,393**	,219*	,426**	,444**	1														
Гедонизм_Ц	,112	,334**	,328**	,336**	,385**	,463**	,380**	1													
Достижен_Ц	-,052	,574**	,488**	,601**	,619**	,633**	,456**	,479**	1												
Власть_Ц	,088	,370**	,369**	,324**	,332**	,356**	,508**	,362**	,454**	1											
Безопасн_Ц	-,135	,699**	,465**	,601**	,626**	,528**	,239**	,312**	,510**	,326**	1										
Конформ_П_Л	-,145	,311**	,285**	,377**	,365**	,206*	,159	,043	,214*	,033	,272**	1									
Традици_ПЛ	-,012	,208*	,507**	,367**	,324**	,196*	,135	,169	,126	,031	,116	,440**	1								
Доброт_ПЛ	-,045	,155	,353**	,328**	,337**	,180*	,111	,059	,213*	-,024	,221*	,544**	,523**	1							

Универс_ПЛ	-,069	,273**	,380**	,357**	,519**	,212*	,097	,134	,214*	-,064	,268**	,588**	,591**	,618**	1						
Самосто_ПЛ	,019	,104	,115	,256**	,143	,344**	,092	,117	,264**	-,040	,094	,435**	,266**	,404**	,368**	1					
Стимуляц_П Л	,008	,103	,211*	,136	,272**	,170	,351**	,099	,241**	,181*	,166	,285**	,143	,464**	,252**	,310**	1				
Гедонизм_П Л	,242**	,001	,154	,076	,177*	,191*	,263**	,502**	,216*	,204*	,085	,177*	,242**	,310**	,250**	,357**	,371**	1			
Достижен_П Л	,012	,191*	,173	,121	,254**	,241**	,121	,056	,331**	,236**	,166	,351**	,164	,435**	,286**	,317**	,518**	,284**	1		
Власть_ПЛ	,028	,073	,030	,017	,053	,176	,203*	,181*	,271**	,341**	-,030	,082	,055	,110	-,047	,204*	,348**	,268**	,494**	1	
Безопасн_ПЛ	,001	,320**	,391**	,319**	,326**	,308**	,044	,137	,302**	,122	,341**	,506**	,525**	,521**	,565**	,499**	,308**	,314**	,539**	,083	1

нерасчетливость колл	,123	-,296	,308	-,325*	,139	-,056	,329*	-,132	,291	-,283	,281	1									
нерасчетливость рук	,063	-,133	,322*	-,018	,284	,078	,211	,168	,188	-,009	,304	,395*	1								
неприятнь колл	-,146	-,301	,141	-,444**	,017	-,071	,161	-,305	,239	-,404*	,147	,258	,230	1							
неприятнь рук	,077	,010	-,681**	-,109	-,490**	-,068	-,112	-,148	-,600**	,089	-,555**	-,081	,010	,236	1						
ненадежность колл	,050	-,410*	-,010	-,355*	-,065	-,250	-,209	-,397*	-,050	-,388*	,152	,296	,276	,284	-,056	1					
ненадежность рук	-,121	-,023	-,238	-,185	-,112	,014	,191	-,015	-,165	,184	-,029	,105	,184	,147	,403*	,164	1				
незнание колл	-,108	-,409*	,065	-,395*	,097	-,208	-,036	-,301	,315	-,211	,310	,257	,163	,443**	,079	,345*	-,037	1			
незнание рук	,244	-,089	-,254	-,379*	-,248	-,460**	-,493**	-,092	-,111	-,068	-,017	-,091	-,091	-,093	,197	-,136	-,090	,295	1		
непредсказуемость колл	-,118	-,301	,079	-,362*	,014	-,131	-,006	-,290	,121	-,061	,212	,382*	,255	,501**	,259	,261	,015	,663**	,119	1	
непредсказуемость рук	,297	0,000	-,046	-,367*	-,150	-,322*	-,224	-,298	-,039	-,166	,135	,246	-,162	,083	-,004	-,024	,096	,072	,380*	,183	1
интегральный доверие	,017	,245	,145	,231	,277	,259	,091	,147	,264	,126	,117	-,143	,109	-,209	-,291	,000	-,134	,153	-,002	-,074	-,100
Подгот.к деят.	-,432**	,020	,211	,126	,404*	,151	,081	,191	,317	,162	,121	-,104	-,206	-,157	-,213	-,049	-,216	,233	,035	,185	-,260
Сплоченность	-,165	-,093	-,053	-,092	,015	-,002	-,073	-,209	-,056	-,021	-,062	,001	-,159	,103	,166	,179	-,008	,235	,036	,160	,004
Референтность	,063	-,275	,034	-,281	,081	-,191	-,105	-,406*	,091	-,383*	-,014	,140	-,188	,036	-,067	,144	-,049	,228	,226	,027	,234

Тест Сишор	-,195	,036	-,126	,130	-,105	,006	-,226	-,019	-,044	,027	-,198	-,132	-,230	-,315	-,206	,090	-,172	,077	,205	,028	-,087
MD	,133	-,113	,182	-,172	,096	-,160	-,104	-,214	,194	-,049	,252	,067	-,238	,097	-,133	,270	,038	,241	-,115	,121	-,023
A	-,249	-,218	,219	,021	,204	-,062	,077	-,095	,171	-,214	,071	,264	-,016	-,090	-,163	,257	,103	-,035	-,157	,029	,098
B	,142	-,094	-,035	-,103	-,150	-,142	-,064	,042	-,018	-,158	-,219	,152	-,198	,095	,041	,026	-,194	-,051	,000	,063	,032
C	-,277	-,031	,025	,011	-,041	-,289	-,230	-,268	-,159	-,240	-,181	-,194	-,245	,129	,001	-,022	-,068	-,074	,035	,030	,137
E	-,086	-,243	-,071	-,226	,031	-,238	-,315	-,198	-,024	-,104	,093	-,235	-,113	-,006	-,050	,415**	,115	,210	,282	,042	,083
F	,092	-,160	,146	,161	,265	-,006	,089	,023	,070	-,039	,134	-,261	,035	-,117	-,015	-,146	,013	-,011	,007	-,233	-,198
G	,013	-,149	-,149	,141	-,025	,189	,074	-,231	-,148	-,192	-,112	-,075	-,091	,074	-,002	,298	-,092	,143	-,493**	,149	-,011
H	-,249	-,241	-,039	-,015	-,132	,157	-,135	-,134	-,094	-,231	-,192	-,249	-,492**	,035	-,144	-,035	-,130	-,199	-,041	-,192	-,011
I	-,018	,099	,066	,047	,011	-,036	-,224	,207	,060	,246	,278	-,310	,035	,029	-,207	,057	,017	,144	,168	-,055	-,006
L	-,347*	,182	,209	,349*	,237	,343*	,173	,107	,128	,307	,077	-,332*	-,034	-,038	-,243	-,149	-,227	-,123	-,394*	,029	-,178
M	-,068	-,173	-,042	-,248	-,085	-,026	,020	-,032	,076	,080	,173	,107	,099	,150	,194	-,075	,205	,375*	,339*	,419**	,175
N	,021	-,033	,189	,026	,205	,042	-,007	,090	-,014	,018	-,031	,052	,309	-,021	-,176	,104	-,012	-,365*	-,290	-,226	,004
O	-,149	-,060	,059	-,252	,046	,163	,282	,301	,146	,215	,072	,174	,381*	,279	,218	-,115	,275	-,033	-,090	,148	-,203
Q1	-,318	-,142	,247	,099	,275	,163	,234	-,015	,204	,000	,258	,143	,155	,293	-,082	,229	,189	,060	-,485**	,194	-,066
Q2	,156	-,136	-,356*	-,277	-,277	-,376*	-,127	-,114	-,303	,100	-,178	,030	-,219	,086	,394*	,014	,238	-,012	,122	,082	-,033
Q3	,045	,076	-,171	,036	-,126	-,118	-,097	-,025	-,042	-,112	-,125	-,299	-,242	,086	,074	,085	,052	,095	-,141	-,155	-,070
Q4	-,109	,049	,032	,252	-,043	-,007	,093	,430**	-,097	,302	,036	,172	,182	-,243	-,080	,005	,212	-,101	,020	-,153	-,115
Конформ_Ц	-,281	-,033	-,033	,141	,139	,006	,072	-,150	,036	,120	-,041	-,103	-,037	-,007	,171	-,094	,128	,162	-,036	,003	-,043
Традици_Ц	-,212	-,107	-,029	-,082	-,022	,016	,066	-,222	-,082	,057	-,064	-,072	-,068	,046	,162	-,057	,137	-,094	-,257	-,090	,063
Доброт_Ц	-,234	-,006	,044	,011	,076	,078	,208	-,191	,117	,030	,089	-,021	-,038	-,013	-,009	-,055	,162	,002	-,263	-,135	,147
Универс_Ц	-,154	-,049	-,060	,064	,061	,009	,076	-,127	-,052	,143	-,056	,036	,039	-,087	,199	-,044	,091	,003	-,196	-,062	,077
Самосто_Ц	-,356*	-,087	,097	,078	,145	,058	,160	-,055	,098	,206	,141	-,028	,065	-,021	,054	,125	,217	,061	-,101	,027	-,096
Стимуляц_Ц	,061	,014	-,062	-,018	-,096	,062	-,063	,184	-,093	,286	,195	-,114	,025	-,312	-,015	,197	,264	-,074	-,013	-,185	-,036

Гедонизм_Ц	-,173	,076	-,131	,382*	,117	,177	,211	,302	,045	,258	,000	-,246	-,063	-,260	,089	-,118	,167	,083	-,057	-,060	-,128
Достижен_Ц	-,279	-,015	-,019	,161	,143	,209	,171	,075	,085	,298	,125	-,054	-,051	-,231	,046	,051	,262	,044	-,086	,012	,032
Власть_Ц	-,041	,101	-,029	,183	,150	,129	,055	-,009	-,015	,186	-,017	-,115	-,212	-,442**	-,057	,058	,121	-,155	-,130	-,057	,163
Безопасн_Ц	-,259	-,070	,067	,110	,110	,172	,142	,028	,095	,200	,093	,039	,003	-,222	,075	-,128	,204	-,058	,016	-,061	,013
Конформ_ПЛ	-,080	,116	,002	-,247	-,086	-,300	-,106	-,213	-,074	,211	-,006	-,046	-,262	-,024	-,005	-,303	,075	-,078	-,023	-,074	,235
Традици_ПЛ	-,104	,016	,008	-,096	-,057	-,223	-,076	-,223	-,122	-,022	-,084	-,128	-,222	-,055	-,070	,004	-,047	-,149	-,088	-,223	,060
Доброт_ПЛ	-,019	,215	,102	-,009	-,117	,089	,169	-,078	-,036	,044	-,038	,067	-,129	,059	,054	-,289	0,000	-,243	-,143	-,147	,177
Универс_ПЛ	,014	-,071	,066	-,284	-,134	-,261	-,136	-,195	,028	-,033	,058	,089	-,192	,071	-,095	-,081	-,038	,053	-,003	-,090	,188
Самосто_ПЛ	-,313	,094	,018	-,137	-,045	-,019	-,016	-,049	,018	,166	,092	,061	-,030	,093	-,030	,091	,271	,069	-,011	,042	,086
Стимуляц_ПЛ	,008	,050	-,124	-,041	-,186	,008	-,070	-,151	-,212	,169	,001	-,067	-,033	-,173	,088	-,065	,243	-,102	-,063	-,044	,344*
Гедонизм_ПЛ	-,044	,021	-,245	,109	-,212	,125	,018	,052	-,198	,025	-,197	-,104	-,202	-,216	-,001	-,008	,186	-,155	-,166	-,199	,033
Достижен_ПЛ	-,223	,165	,019	,107	,089	-,009	-,137	,057	,017	,248	-,037	-,069	-,158	-,155	-,078	-,054	,018	,052	-,033	-,012	,017
Власть_ПЛ	-,061	-,074	-,142	,055	-,046	-,102	-,121	-,122	-,105	-,144	-,136	-,200	-,139	-,337*	-,157	,083	-,148	-,055	-,021	-,237	-,026
Безопасн_ПЛ	-,138	,107	-,067	-,087	-,111	-,115	-,200	-,060	-,160	,288	-,083	-,036	-,126	-,043	,127	-,050	,225	-,054	,040	-,007	,088

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

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

Продолжение 1 таблицы приложения 20

	интегральный доверие	Подготовлен ность к д-ти	Сплоченность	Референтность	Тест Сишор	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
интегральный доверие	1																				
Подгот. к деят	,128	1																			
Сплоченность	,062	,355*	1																		
Референтность	,078	,306	,623**	1																	
Тест Сишор	,301	,347*	,181	,180	1																
MD	,133	,005	-,031	-,009	-,124	1															
A	,066	,144	,190	,249	,159	,161	1														
B	-,027	-,057	,033	,127	-,042	,156	,284	1													
C	-,207	,081	,293	,072	-,023	,032	,195	,005	1												
E	,063	,067	,213	,181	,214	,015	,221	,153	,192	1											
F	-,107	,046	-,007	,020	-,268	-,078	-,005	-,141	,000	,214	1										
G	,038	,051	-,039	-,056	-,063	,093	-,113	-,091	-,132	-,074	,169	1									
H	-,155	,029	,198	,262	,162	-,026	,174	,306	,239	,335*	,223	,026	1								
I	,415**	-,099	,200	-,053	,134	,050	-,103	-,119	-,008	,336*	,025	-,142	,145	1							
L	,150	,097	,124	-,121	,183	-,063	-,171	-,211	,046	-,160	,015	,350*	,112	,138	1						
M	-,320*	-,089	-,263	-,196	-,053	,028	-,299	,000	-,112	,123	-,009	-,076	-,048	-,150	-,125	1					
N	,102	-,172	-,016	-,113	-,271	,002	-,066	-,011	,099	-,172	-,230	-,025	-,077	,043	,110	-,219	1				
O	-,225	-,050	-,188	-,295	-,300	-,210	-,091	,178	-,294	,001	-,016	-,176	-,177	-,164	-,032	,224	,007	1			
Q1	-,172	,004	,100	,037	-,100	,049	,192	-,138	-,137	-,151	,197	,451**	,110	,041	,446**	-,065	-,042	,063	1		
Q2	-,245	-,180	,205	,160	-,134	,184	-,059	,167	-,054	-,040	-,136	-,104	-,037	,058	-,169	-,005	-,096	,159	,083	1	
Q3	-,164	,108	,082	,073	-,184	,287	-,129	-,113	,193	-,072	,170	,258	,001	-,115	,026	-,088	-,032	-,172	,202	,009	1
Q4	-,248	-,005	,043	-,073	,162	-,320*	,082	-,052	-,100	-,066	-,011	-,246	-,076	,153	-,002	,046	-,053	,110	,089	,102	-,171
Конформ_Ц	,212	-,179	-,126	-,124	-,016	,261	,155	-,251	,007	-,111	-,118	-,115	-,133	,031	,055	,087	,160	-,295	-,001	-,056	,005

Традици_Ц	-,118	-,298	-,143	-,219	-,267	-,018	,145	-,028	-,011	,045	,103	,094	,087	-,118	,101	,125	,231	,162	,150	-,084	-,055
Доброт_Ц	,055	-,315	-,187	-,165	-,165	,159	,186	-,257	,033	-,084	-,163	,065	-,142	-,085	,161	,148	,189	-,049	,088	-,117	,055
Универс_Ц	-,045	-,247	-,044	-,018	-,186	,004	,227	-,139	-,081	-,072	-,142	-,005	-,163	-,112	,060	-,021	,251	-,034	,098	-,032	,013
Самосто_Ц	,112	-,127	,082	-,035	,130	,224	,214	-,096	,108	,166	-,282	-,189	-,099	,100	,145	,223	,179	-,065	-,002	,034	-,154
Стимуляц_Ц	-,048	,010	-,043	-,140	,005	,008	,224	-,110	-,234	,349 [°]	,205	,056	-,023	,286	-,102	,018	-,084	,120	,019	-,056	-,075
Гедонизм_Ц	,292	,119	-,088	-,196	,012	,053	,143	,028	-,090	,210	,240	,091	-,033	,215	-,113	,203	-,110	-,150	-,076	-,207	,118
Достижен_Ц	,292	-,024	-,005	-,087	,145	,317	,279	-,194	-,111	,110	-,270	,009	-,117	,190	,117	,173	,134	-,119	,035	,039	-,123
Власть_Ц	,259	,284	,106	,174	,267	,118	,431**	0,000	-,120	,219	,078	,249	-,041	-,166	,114	-,094	-,039	-,114	,088	-,061	,029
Безопасн_Ц	,064	-,110	-,053	-,104	-,023	,158	,263	-,157	,050	,062	-,222	-,376 [°]	-,072	-,092	-,199	,221	,197	-,011	-,182	-,067	-,071
Конформ_ПЛ	-,171	-,207	,046	,029	-,111	-,037	-,070	,044	,246	-,001	-,139	-,258	,007	-,001	,054	,072	,108	,075	-,135	,135	-,063
Традици_ПЛ	-,072	-,202	,081	,058	-,026	-,084	,114	,016	,223	,203	,068	-,093	,207	,053	,125	-,200	,117	-,099	-,036	-,125	,043
Доброт_ПЛ	-,171	-,369 [°]	,004	-,110	-,259	-,118	,062	,143	,171	-,044	-,079	-,274	,087	-,136	,005	,045	,056	,169	-,166	-,176	-,118
Универс_ПЛ	-,265	-,326 [°]	,014	,043	-,182	,116	,083	,137	,197	,067	-,149	-,258	,110	,077	-,029	,071	,095	,027	-,097	,049	,013
Самосто_ПЛ	,085	-,108	,019	,012	,146	,099	-,087	-,134	,027	,007	-,402 [°]	-,096	-,104	,173	,206	,171	,058	,115	,183	,049	-,078
Стимуляц_ПЛ	-,048	-,316	-,203	-,223	-,066	-,108	-,019	-,179	-,098	,025	,042	,170	-,111	-,088	,055	,195	,071	,041	,088	-,268	-,001
Гедонизм_ПЛ	,093	-,003	-,032	-,055	,101	-,015	,086	,051	-,102	-,002	,215	,266	,119	-,038	-,010	-,031	-,063	-,078	,108	-,196	,195
Достижен_ПЛ	,228	,091	,009	-,023	,253	,255	-,090	,088	-,013	0,000	-,276	-,027	-,064	,060	,088	,191	,175	-,090	,026	-,154	,087
Власть_ПЛ	,477**	,070	,124	,236	,095	,092	,189	,083	,049	,192	,046	,187	,081	,190	,059	-,293	,126	-,223	-,040	-,111	,194
Безопасн_ПЛ	-,029	-,150	,050	-,026	,148	,177	-,107	,060	,059	,024	-,316	-,263	,000	,046	-,023	,214	,236	-,007	-,055	,021	,006

Универс_ПЛ	,131	,299	,456**	,435**	,550**	,285	,141	-,120	,088	-,281	,242	,793**	,721**	,663**	1						
Самосто_ПЛ	,203	,249	,321*	,374*	,303	,515**	,141	-,033	,400*	,023	,245	,446**	,407*	,342*	,429**	1					
Стимуляц_ПЛ	,053	,270	,603**	,422**	,466**	,235	,336*	,164	,223	,306	,375*	,472**	,482**	,530**	,364*	,448**	1				
Гедонизм_ПЛ	,058	-,047	,212	,046	,015	,094	,373*	,481**	,124	,443**	,027	,098	,240	,144	-,008	,233	,571**	1			
Достижен_ПЛ	-,063	,323*	,257	,257	,275	,391*	-,062	,265	,352*	,127	,331*	,408*	,349*	,275	,303	,672**	,450**	,349*	1		
Власть_ПЛ	-,283	,113	,154	,223	,176	,194	,163	,441**	,335*	,379*	,100	,035	,327*	,025	,003	,232	,184	,449**	,362*	1	
Безопасн_ПЛ	,045	,373*	,345*	,249	,391*	,499**	,044	,049	,285	,004	,457**	,630**	,486**	,441**	,509**	,679**	,568**	,296	,829**	,098	1

нерасчетливос ть колл	,058	-,296**	-,154	-,092	-,094	,021	,061	-,096	,082	-,108	,025	1									
нерасчетливос ть рук	,023	-,193	-,238*	,032	-,141	-,075	-,060	-,048	-,030	,010	-,064	,686**	1								
неприянь колл	-,164	-,309**	,020	-,117	,036	,103	,171	-,198	,077	-,406**	-,079	,252*	,148	1							
неприянь рук	-,131	-,069	-,526**	,052	-,385**	-,062	-,122	-,239*	-,523**	-,073	-,486**	-,030	,103	,433**	1						
ненадежность колл	-,094	-,432**	-,162	-,200	-,146	-,165	-,073	-,430**	-,155	-,253*	,023	,327**	,381**	,328**	,150	1					
ненадежность рук	,009	-,198	-,442**	-,060	-,362**	-,153	-,145	-,253*	-,442**	-,022	-,219*	,128	,228*	,163	,461**	,452**	1				
незнание колл	-,256*	-,445**	-,107	-,289**	-,178	-,491**	-,353**	-,349**	-,105	-,289**	,014	,190	,221*	,247*	,103	,332**	,189	1			
незнание рук	-,215*	-,136	-,245*	-,230*	-,342**	-,439**	-,529**	-,135	-,180	-,057	-,031	,175	,198	-,029	,179	,093	,199	,552**	1		
непредсказуем ость колл	-,074	-,335**	-,249*	-,159	-,195	-,224*	-,080	-,382**	-,171	-,221*	-,181	,322**	,400**	,286**	,252*	,451**	,251*	,481**	,330**	1	
непредсказуем ость рук	-,113	-,089	-,386**	-,146	-,405**	-,183	-,414**	-,278**	-,321**	-,118	-,173	,226*	,216*	,046	,249*	,287**	,216*	,304**	,479**	,544**	1
интегральный доверие	,049	,255*	,344**	,309**	,364**	,186	,137	,335**	,357**	,135	,214*	-,001	-,125	,059	-,233*	-,184	-,220*	-,093	-,289**	-,228*	-,188
Подгот. к деят.	-,032**	,020	,211	,126	,104*	,151	,081	,191	,217	,162	,121	-,104	-,206	-,157	-,213	-,049	-,201	,230	,035	,105	-,210
Сплоченность	-,095	,270*	,191	,207	,174	,026	-,029	,135	,102	,135	,027	-,322**	-,173	-,153	-,072	-,120	-,093	-,256*	-,272*	-,250*	-,213*
Референтность	-,260*	,308**	,105	,253*	,154	-,042	-,106	,218*	,138	,241*	,040	-,284**	-,123	-,115	-,059	-,073	-,063	-,144	-,158	-,135	-,104
Тест Сижор	,046	,197	,398**	,303**	,452**	,102	,144	,174	,326**	,017	,193	-,156	-,184	,032	-,178	-,104	-,249*	-,034	-,352**	-,196	-,308**
MD	,049	,215*	,291**	,210*	,219*	,147	,088	,178	,146	,170	,149	-,054	,047	-,065	-,175	-,128	-,160	-,093	-,169	-,139	-,115
A	,163	-,005	,071	,065	,154	,102	,144	,131	,045	-,114	-,098	,041	,013	,190	-,008	,072	-,036	-,194	-,146	-,059	-,097

B	,075	-,064	,191	-,022	,115	,013	,135	,005	,165	-,008	,156	,118	,144	,152	-,079	,177	-,039	-,003	-,068	,079	-,087
C	,041	,093	,308**	,182	,320**	,138	,340**	,154	,194	,058	,189	,158	,081	,006	-,168	,051	-,044	-,105	-,252*	-,113	-,219*
E	,022	,057	,022	,038	-,039	,004	-,014	-,133	-,035	,059	,015	,066	-,049	,017	,104	,103	,060	,005	-,017	,061	-,041
F	-,060	-,013	-,147	,153	,011	-,063	-,061	-,022	-,147	-,042	-,172	-,199	-,103	,003	,143	-,071	,141	-,004	,038	-,039	-,098
G	,050	,053	,265*	-,040	,179	,082	,287**	,154	,287**	-,012	,196	,095	,026	,159	-,192	-,116	-,182	-,082	-,169	,121	-,080
H	-,051	,238*	,209*	,061	,188	,132	,222*	,239*	,151	,190	,173	-,133	-,104	-,037	-,084	-,011	-,045	-,163	-,223*	-,281**	-,232*
I	,117	-,077	,053	-,150	,028	-,029	-,037	-,113	,040	-,165	,035	,003	-,057	,186	,034	,191	,005	,098	,107	-,046	-,072
L	,012	-,128	-,238*	-,079	-,216*	-,034	-,078	-,220*	-,032	-,133	-,027	,185	,082	,095	,071	,215*	,089	,104	,176	,193	,252*
M	-,147	-,073	-,042	-,098	-,074	,025	-,032	-,092	-,012	-,034	-,077	,045	-,081	-,125	-,050	-,038	-,085	,094	-,061	-,160	-,093
N	,062	-,038	-,064	-,079	-,063	-,030	-,104	-,074	-,026	-,123	-,028	,004	-,141	,115	-,017	,116	-,023	,207	,038	-,031	,031
O	-,025	,153	,080	,100	-,049	,084	-,127	-,001	,027	,060	,042	-,005	-,101	-,073	-,067	-,067	-,079	,013	,084	,029	,159
Q1	,061	-,003	-,105	-,057	-,084	-,015	-,038	-,054	-,036	,090	,110	,017	,193	-,088	,063	,063	,071	,061	,193	,065	,150
Q2	-,013	-,084	-,106	-,152	-,184	-,093	-,181	-,133	-,030	,074	,132	,051	-,044	-,013	,052	,051	-,012	,144	,233*	,056	,247*
Q3	,031	-,100	,290**	-,097	,316**	-,032	,199	,106	,309**	-,099	,208	,015	,002	,179	-,299**	-,037	-,098	-,005	-,226*	-,013	-,376**
Q4	,071	-,013	-,185	-,017	-,269*	-,169	-,202	-,084	-,097	,031	-,046	-,005	,054	-,015	,097	,110	,091	,146	,134	,228*	,223*
Конформ_Ц	-,035	,079	-,094	,065	,008	,007	-,016	-,033	-,027	,115	-,033	,009	,161	-,041	-,023	,060	-,067	,002	,003	,082	-,004
Традици_Ц	-,055	-,021	-,132	,111	-,070	-,110	-,074	-,010	-,021	,064	-,045	,015	,071	-,094	,040	,107	-,016	,045	,038	,132	,102
Доброт_Ц	-,085	,060	,117	,086	,128	,014	,190	,091	,068	,149	,036	,081	,045	-,105	-,058	-,060	-,059	-,026	-,005	,078	-,006
Универс_Ц	-,018	,053	-,052	,060	,028	,003	,028	-,009	-,057	,077	-,062	,143	,169	-,045	-,071	,079	,012	-,073	-,122	-,026	,005
Самосто_Ц	-,183	-,071	-,068	-,069	-,126	-,065	,059	-,095	,020	,076	,062	,182	,056	-,041	,031	,148	,003	-,064	,052	,154	,191
Стимуляц_Ц	-,068	-,004	-,189	-,036	-,235*	-,009	-,092	,011	-,130	,013	-,135	,138	,009	,029	,166	,019	,077	,026	,115	,108	,222*
Гедонизм_Ц	-,287**	-,055	-,126	-,065	-,202	-,108	-,013	-,074	-,055	,075	,071	,208	,161	,057	,142	,206	,148	,070	,182	,210*	,265*
Достижен_Ц	-,144	,004	-,092	-,096	-,161	-,064	,038	-,006	-,048	,178	,079	,212*	,182	-,107	,020	,061	,040	-,015	,182	,113	,099
Власть_Ц	,067	-,073	-,176	-,003	-,210*	,034	-,043	-,102	-,071	-,055	-,028	,299**	,377**	,050	-,043	,141	-,031	-,021	-,054	,147	,096
Безопасн_Ц	-,045	,096	,095	,030	,034	-,108	,052	-,003	,043	,099	,056	,121	,188	-,039	-,088	,041	-,101	-,008	,039	,060	-,013
Конформ_ПЛ	,096	,158	,074	,120	,203	,149	,164	,079	,129	,079	-,031	-,077	,007	-,148	-,291**	-,083	-,285**	-,271*	-,263*	-,120	-,123

Традици_ПЛ	-,069	,209*	-,060	,192	,055	-,035	-,063	,045	,030	,054	-,063	,053	,027	-,123	-,093	,054	-,082	-,110	-,079	,046	,086
Доброт_ПЛ	-,111	,223*	,157	,124	,206	,126	,151	,086	,108	,004	-,005	,062	-,027	-,032	-,139	-,041	-,266*	-,170	-,163	,089	,032
Универс_ПЛ	-,039	,102	,127	,047	,186	,111	,183	,062	,105	-,037	-,084	,087	,117	,030	-,163	-,016	-,245*	-,107	-,174	,046	-,012
Самосто_ПЛ	-,286**	,036	,094	-,021	,057	,094	,276**	,086	,097	-,041	,027	,074	,001	-,067	-,076	-,031	-,134	-,088	-,047	,110	,016
Стимуляц_ПЛ	-,180	-,069	-,224*	-,129	-,245*	-,104	,026	-,056	-,107	-,051	-,167	,131	,139	,035	,126	,060	,075	,006	,063	,217*	,172
Гедонизм_ПЛ	-,305**	-,023	-,136	-,068	-,157	-,163	-,056	-,066	-,034	-,009	-,017	,115	,219*	,019	,083	,215*	-,023	,097	,231*	,254*	,287**
Достижен_ПЛ	-,064	-,008	,116	-,020	,055	,031	,068	,031	,216*	-,023	,115	,276**	,301**	,098	-,110	,114	-,285**	-,040	-,018	,113	,198
Власть_ПЛ	-,035	-,024	-,029	-,016	-,103	,071	,105	-,034	,059	-,118	-,007	,195	,238*	-,077	-,254*	,081	-,147	-,097	-,158	,083	,067
Безопасн_ПЛ	-,044	,014	,147	-,010	,218*	,180	,180	,076	,133	-,017	-,016	,138	,288**	,068	-,145	,090	-,203	-,116	-,180	,042	-,023

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

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

Продолжение 1 таблицы приложения 21

	интегральный доверие	Подгот. к деят.	Сплоченность	Референтность	Тест Сигмор	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
интегральный доверие	1																				
Подгот. к деят.	-,050	1																			
Сплоченность	,041	,606**	1																		
Референтность	,135	,549**	,647**	1																	
Тест Сигмор	,083	,155	,242*	,247*	1																
MD	,364**	,243*	,249*	,161	,078	1															
A	,104	,185	,016	,028	-,064	,174	1														
B	,085	-,088	,023	,043	,065	,042	,328**	1													
C	,255*	,292**	,164	,014	,094	,415**	,327**	,220*	1												
E	-,110	-,179	,005	,021	,077	-,100	-,055	-,007	-,061	1											
F	,068	,287**	,136	,300**	-,004	,098	-,010	-,192	-,057	,107	1										
G	-,022	,012	-,023	-,081	-,110	,330**	,233*	,203	,323**	-,217*	-,254*	1									
H	,319**	,104	,166	,213*	,029	,285**	,335**	,284**	,486**	-,072	-,017	,198	1								
I	-,072	-,166	-,202	-,231*	,009	-,188	,185	-,074	-,050	,058	-,148	-,006	,060	1							
L	-,230*	-,241*	-,225*	-,154	-,053	-,433**	-,321**	-,122	-,395**	,106	-,088	-,139	-,331**	,305**	1						
M	-,107	-,177	-,001	-,053	,100	-,205	-,141	-,138	-,253*	,131	-,135	-,288**	-,380**	,051	,079	1					
N	-,002	-,220*	-,232*	-,043	,219*	-,072	-,055	,034	-,197	,085	,066	-,145	-,240*	,186	,147	,200	1				
O	-,048	-,060	,003	,094	,132	-,112	-,107	-,064	-,198	,176	-,135	-,145	-,166	-,136	,072	,141	,042	1			
Q1	-,099	-,198	-,183	-,240*	-,206	,002	-,270*	-,030	-,092	-,038	-,110	,023	-,108	,028	,161	-,057	-,062	-,067	1		
Q2	-,290**	-,097	-,084	-,149	-,038	-,163	-,567**	-,096	-,271*	-,107	-,095	-,034	-,232*	-,024	,324**	,093	,007	-,063	,170	1	
Q3	,034	-,150	,058	-,071	,130	,028	,093	,070	,275**	-,004	,032	,294**	,058	-,049	-,232*	-,132	,004	,006	-,057	-,291**	1

Q4	-,034	-,332**	-,228*	,057	-,100	-,185	-,112	-,106	-,457**	,206	,065	-,142	-,343**	-,073	,255*	,132	,284**	,127	,026	-,047	-,082
Конформ_Ц	,073	,093	-,049	,215*	,028	,228*	,178	,073	,047	-,176	-,040	,047	,171	-,121	,036	-,059	,038	,092	-,092	-,166	-,046
Традици_Ц	-,049	,087	-,036	,183	,043	,024	-,003	-,243*	-,039	-,076	-,005	-,065	-,085	-,190	,107	,065	,077	,083	-,217*	,040	-,180
Доброт_Ц	,136	,093	-,086	-,022	,030	,108	,116	-,014	,184	-,062	-,097	-,015	-,004	-,224*	-,156	,093	,022	,055	-,178	-,035	-,120
Универс_Ц	-,100	,057	-,128	,066	,021	,192	,053	-,139	,020	-,043	-,038	-,041	,029	-,178	,094	,043	-,060	,010	-,071	-,068	-,103
Самосто_Ц	-,166	,003	,088	,122	-,072	-,051	-,229*	-,221*	-,094	,138	-,098	,002	-,134	-,085	,144	,094	-,169	,105	-,003	,207	-,097
Стимуляц_Ц	,067	,010	-,092	,093	-,131	,012	-,012	-,224*	-,094	-,029	-,123	-,007	,018	,032	-,015	,040	,029	,020	,092	,057	-,205
Гедонизм_Ц	-,067	,088	,062	,105	-,173	-,024	-,286**	-,256*	-,088	,124	-,032	-,132	-,087	-,052	,207	,046	-,049	,068	,146	,248*	-,208
Достижен_Ц	-,009	,092	-,011	,059	-,222*	,073	-,076	-,024	,037	,056	-,068	,015	-,045	-,098	,024	-,070	-,004	-,022	,018	,161	-,147
Власть_Ц	,009	,020	,041	,097	-,119	,078	,054	,054	,018	,069	-,038	,021	,048	-,031	,197	-,122	-,003	-,007	-,024	-,076	,039
Безопасн_Ц	,111	,161	,034	,129	,087	,086	,226*	,129	,134	-,006	-,124	,013	,090	-,078	-,101	,072	-,051	,067	-,179	-,154	-,015
Конформ_ПЛ	,082	,051	,027	,134	,176	,203	,251*	,159	,044	-,147	,024	,151	,108	-,151	,011	-,013	,059	-,079	-,129	-,126	,009
Традици_ПЛ	,004	,114	,030	,209*	,117	-,051	,071	-,067	-,069	-,008	-,022	,004	-,016	-,128	,128	-,015	,071	,090	-,205	-,055	-,087
Доброт_ПЛ	,033	,114	,036	,062	,072	,127	,153	,071	,140	-,115	-,183	,168	,029	-,155	-,051	-,024	,002	-,030	-,156	-,128	,036
Универс_ПЛ	,074	,053	-,114	-,002	,085	,221*	,260*	,129	,041	-,105	-,059	,174	,038	-,164	,004	-,020	,034	-,078	-,095	-,124	-,030
Самосто_ПЛ	-,033	,030	,044	,033	-,058	,043	-,113	-,046	,076	,078	,042	,112	-,104	-,263*	,020	-,016	,025	-,061	,043	,110	,051
Стимуляц_ПЛ	-,244*	-,055	-,028	,094	-,164	-,098	-,059	-,118	-,044	,072	-,034	,054	,000	-,135	,028	-,019	,001	-,147	,097	,103	-,053
Гедонизм_ПЛ	-,298**	,026	-,111	,080	-,146	-,206	-,142	-,137	-,055	,119	,040	-,116	-,116	,009	,215*	-,037	,006	-,150	,076	,153	-,117
Достижен_ПЛ	-,013	-,007	,004	-,065	,063	,094	-,049	,094	,026	,046	-,244*	,180	-,084	-,062	,226*	-,086	-,110	-,064	,012	,186	-,029
Власть_ПЛ	-,018	-,008	-,026	,040	-,018	-,121	,004	,199	,079	,074	-,082	,124	,025	-,166	,215*	-,062	,026	-,024	-,069	,031	,053
Безопасн_ПЛ	,127	,201	-,017	,114	,165	,239*	,320**	,335**	,249*	-,161	-,022	,096	,227*	-,160	-,088	-,102	-,026	-,132	-,080	-,184	,030

Продолжение 2 таблицы приложения 21

	Q4	Конформ_Ц	Традици_Ц	Доброт_Ц	Универс_Ц	Самосто_Ц	Стимуляц_Ц	Гедонизм_Ц	Достижен_Ц	Власть_Ц	Безопасн_Ц	Конформ_ПЛ	Традици_ПЛ	Доброт_ПЛ	Универс_ПЛ	Самосто_ПЛ	Стимуляц_ПЛ	Гедонизм_ПЛ	Достижен_ПЛ	Власть_ПЛ	Безопасн_ПЛ
	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
Q4	1																				
Конформ_Ц	,113	1																			
Традици_Ц	,134	,513**	1																		
Доброт_Ц	-,086	,434**	,448**	1																	
Универс_Ц	-,015	,561**	,517**	,417**	1																
Самосто_Ц	-,009	,048	,525**	,270*	,317**	1															
Стимуляц_Ц	,011	,193	,353**	,186	,300**	,492**	1														
Гедонизм_Ц	-,030	-,123	,241*	,153	,125	,657**	,443**	1													
Достижен_Ц	-,014	,269*	,368**	,568**	,327**	,539**	,494**	,557**	1												
Власть_Ц	,149	,335**	,309**	,067	,248*	,248*	,146	,302**	,362**	1											
Безопасн_Ц	-,108	,483**	,449**	,600**	,547**	,318**	,182	,161	,392**	,216*	1										
Конформ_ПЛ	,081	,648**	,361**	,365**	,513**	,007	-,018	-,281**	,110	,102	,476**	1									
Традици_ПЛ	,195	,522**	,567**	,381**	,476**	,262*	,200	,004	,280**	,210*	,374**	,577**	1								
Доброт_ПЛ	-,009	,399**	,224*	,507**	,293**	,147	,173	-,041	,310**	-,038	,444**	,526**	,483**	1							

Универс_ПЛ	,029	,601**	,274**	,530**	,630**	,058	,139	-,159	,261*	,049	,518**	,771**	,584**	,685**	1						
Самосто_ПЛ	-,019	,023	,109	,364**	,120	,367**	,218*	,343**	,557**	,020	,087	,079	,239*	,470**	,354**	1					
Стимуляц_П Л	,143	,121	,241*	,206	,199	,534**	,640**	,497**	,519**	,177	,192	,059	,189	,226*	,231*	,585**	1				
Гедонизм_П Л	,080	,000	,321**	,087	,118	,492**	,252*	,587**	,418**	,171	,266*	,050	,202	,180	,131	,433**	,587**	1			
Достижен_П Л	,007	,143	,279**	,215*	,214*	,463**	,168	,340**	,464**	,401**	,277**	,280**	,292**	,315**	,380**	,400**	,339**	,491**	1		
Власть_ПЛ	,099	,111	,302**	,105	,174	,273**	,022	,228*	,283**	,603**	,285**	,272**	,325**	,137	,200	,317**	,345**	,424**	,555**	1	
Безопасн_ПЛ	-,108	,552**	,165	,406**	,421**	-,107	-,013	-,157	,155	,222*	,460**	,681**	,374**	,472**	,724**	,117	,053	,091	,408**	,354**	1

Результаты множественного регрессионного анализа: вся выборка

Сводка для модели ⁱ

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки	Дурбин-Уотсон
1	,294 ^a	,086	,083	3,391	
2	,366 ^b	,134	,127	3,308	
3	,415 ^c	,172	,162	3,240	
4	,440 ^d	,194	,181	3,205	
5	,460 ^e	,212	,196	3,175	
6	,477 ^f	,228	,209	3,150	
7	,494 ^g	,244	,222	3,122	
8	,506 ^h	,256	,232	3,103	2,021

ANOVA^a

Модель	Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.	
1	Регрессия	270,226	1	270,226	23,498	,000 ^b
	Остаток	2863,455	249	11,500		
	Всего	3133,681	250			
2	Регрессия	420,512	2	210,256	19,219	,000 ^c
	Остаток	2713,169	248	10,940		
	Всего	3133,681	250			
3	Регрессия	540,026	3	180,009	17,143	,000 ^d
	Остаток	2593,656	247	10,501		
	Всего	3133,681	250			
4	Регрессия	606,784	4	151,696	14,768	,000 ^e
	Остаток	2526,897	246	10,272		
	Всего	3133,681	250			
5	Регрессия	663,240	5	132,648	13,155	,000 ^f
	Остаток	2470,442	245	10,083		
	Всего	3133,681	250			
6	Регрессия	713,186	6	118,864	11,982	,000 ^g
	Остаток	2420,496	244	9,920		
	Всего	3133,681	250			
7	Регрессия	765,335	7	109,334	11,218	,000 ^h
	Остаток	2368,346	243	9,746		
	Всего	3133,681	250			
8	Регрессия	803,435	8	100,429	10,430	,000 ⁱ

Остаток	2330,246	242	9,629		
Всего	3133,681	250			

а. Зависимая переменная интегральный показатель доверия

Коэффициенты^а

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.	Статистика коллинеарности	
	B	Стандартная ошибка	Бета			Допуск	VIF
1	(Константа)	18,650	,538		34,639	,000	
	Согласие-несогласие	-,740	,153	-,294	-4,848	,000	1,000
2	(Константа)	20,918	,807		25,937	,000	
	Согласие-несогласие	-,692	,150	-,274	-4,627	,000	,992
	L	-,455	,123	-,220	-3,706	,000	,992
3	(Константа)	17,856	1,203		14,838	,000	
	Согласие-несогласие	-,576	,150	-,229	-3,832	,000	,941
	L	-,436	,120	-,211	-3,622	,000	,990
	надежность колл	,233	,069	,201	3,374	,001	,944
4	(Константа)	15,609	1,481		10,538	,000	
	Согласие-несогласие	-,531	,150	-,211	-3,547	,000	,928
	L	-,350	,124	-,169	-2,826	,005	,916
	надежность колл	,227	,068	,196	3,325	,001	,943
	MD	,208	,081	,154	2,549	,011	,903
5	(Константа)	13,540	1,708		7,926	,000	
	Согласие-несогласие	-,520	,149	-,206	-3,501	,001	,927
	L	-,332	,123	-,161	-2,705	,007	,913
	надежность колл	,222	,068	,192	3,285	,001	,942
	MD	,212	,081	,157	2,628	,009	,903
	Стимуляц_ПЛ	,161	,068	,135	2,366	,019	,994
6	(Константа)	12,489	1,758		7,104	,000	
	Согласие-несогласие	-,525	,147	-,208	-3,561	,000	,927
	L	-,306	,122	-,148	-2,498	,013	,904
	надежность колл	,231	,067	,199	3,432	,001	,939
	MD	,234	,081	,173	2,902	,004	,890
	Стимуляц_ПЛ	,161	,067	,135	2,390	,018	,994
	каждый доверяет каждому_1	,244	,109	,128	2,244	,026	,977
7	(Константа)	10,266	1,990		5,159	,000	
	Согласие-несогласие	-,487	,147	-,193	-3,312	,001	,915
	L	-,282	,122	-,136	-2,317	,021	,898
	надежность колл	,216	,067	,186	3,223	,001	,931
	MD	,228	,080	,168	2,847	,005	,889
	Стимуляц_ПЛ	,158	,067	,133	2,370	,019	,993
	каждый доверяет каждому_1	,255	,108	,133	2,362	,019	,975
Референтность	,262	,113	,132	2,313	,022	,954	
8	(Константа)	9,167	2,054		4,464	,000	
Фидлер_Согласие-несогласие	-,492	,146	-,195	-3,366	,001	,915	1,093

L	-,328	,123	-,158	-2,659	,008	,867	1,153
надежность колл	,219	,067	,189	3,281	,001	,930	1,075
MD	,223	,080	,165	2,807	,005	,888	1,126
Стимуляц_ПЛ	,161	,066	,135	2,429	,016	,993	1,007
Анкета. В любом морском экипаже каждый доверяет каждому_1	,271	,108	,142	2,519	,012	,969	1,032
Референтность	,278	,113	,140	2,460	,015	,949	1,054
I	,213	,107	,113	1,989	,048	,947	1,056

а. Зависимая переменная: интегральный показатель доверия

Результаты множественного регрессионного анализа:
длительно функционирующие экипажи транспортных судов обеспечения

Сводка для модели^f

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки	Дурбин-Уотсон
1	,432 ^a	,187	,179	3,257	
2	,544 ^b	,296	,282	3,045	
3	,592 ^c	,351	,331	2,939	
4	,631 ^d	,398	,374	2,844	
5	,658 ^e	,433	,404	2,774	1,712

f. Зависимая переменная: интегральный показатель доверия

ANOVA^a

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F
1	Регрессия	248,107	1	248,107	23,391
	Остаток	1081,884	102	10,607	
	Всего	1329,990	103		
2	Регрессия	393,770	2	196,885	21,240
	Остаток	936,221	101	9,270	
	Всего	1329,990	103		
3	Регрессия	466,415	3	155,472	18,003
	Остаток	863,575	100	8,636	
	Всего	1329,990	103		
4	Регрессия	529,280	4	132,320	16,360
	Остаток	800,711	99	8,088	
	Всего	1329,990	103		
5	Регрессия	575,911	5	115,182	14,969
	Остаток	754,080	98	7,695	
	Всего	1329,990	103		

Коэффициенты^a

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.	Статистика коллинеарности	
	B	Стандартная ошибка	Бета			Допуск	VIF
1	(Константа)	10,933	1,193	9,168	,000		
	надежность колл	,499	,103	,432	4,836	,000	1,000
2	(Константа)	15,621	1,625	9,612	,000		
	надежность колл	,431	,098	,373	4,395	,000	,969
	L	-,733	,185	-,336	-3,964	,000	,969
3	(Константа)	18,937	1,941	9,756	,000		
	надежность колл	,443	,095	,384	4,681	,000	,967
	L	-,685	,179	-,314	-3,820	,000	,961

	Достижен_ПЛ	-,223	,077	-,235	-2,900	,005	,990	1,010
	(Константа)	22,633	2,299		9,844	,000		
	надежность колл	,356	,097	,308	3,678	,000	,866	1,155
4	L	-,689	,173	-,316	-3,974	,000	,961	1,041
	Достижен_ПЛ	-,277	,077	-,292	-3,603	,000	,928	1,078
	Фидлер_увлече нность- равнодушие	-,522	,187	-,238	-2,788	,006	,838	1,194
	(Константа)	20,916	2,349		8,906	,000		
	надежность колл	,363	,094	,314	3,839	,000	,865	1,155
	L	-,650	,170	-,298	-3,824	,000	,952	1,050
5	Достижен_ПЛ	-,322	,077	-,339	-4,173	,000	,875	1,143
	Фидлер_увлече нность- равнодушие	-,480	,183	-,219	-2,619	,010	,831	1,204
	Традици_Ц	,101	,041	,196	2,462	,016	,917	1,091

а. Зависимая переменная: интегральный показатель доверия

**Результаты множественного регрессионного анализа:
недавно сформированный экипаж транспортного судна обеспечения**

Сводка для модели^f

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки	Дурбин-Уотсон
1	,387 ^a	,150	,126	3,451	
2	,508 ^b	,258	,215	3,270	
3	,601 ^c	,361	,305	3,078	
4	,680 ^d	,462	,397	2,867	
5	,724 ^e	,524	,450	2,738	1,298

f. Зависимая переменная: интегральный показатель доверия

ANOVA^a

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.
1	Регрессия	75,545	1	75,545	6,344	,016 ^b
	Остаток	428,665	36	11,907		
	Всего	504,211	37			
2	Регрессия	129,906	2	64,953	6,074	,005 ^c
	Остаток	374,305	35	10,694		
	Всего	504,211	37			
3	Регрессия	182,062	3	60,687	6,405	,001 ^d
	Остаток	322,149	34	9,475		
	Всего	504,211	37			
4	Регрессия	232,999	4	58,250	7,088	,000 ^e
	Остаток	271,212	33	8,219		
	Всего	504,211	37			
5	Регрессия	264,325	5	52,865	7,052	,000 ^f
	Остаток	239,885	32	7,496		
	Всего	504,211	37			

a. Зависимая переменная: интегральный показатель доверия

Коэффициенты^a

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.	Статистика коллинеарности	
		B	Стандартная ошибка	Бета			Допуск	VIF
1	(Константа)	11,756	2,035		5,777	,000		
	Власть_ПЛ	,483	,192	,387	2,519	,016	1,000	1,000
2	(Константа)	9,220	2,233		4,129	,000		
	Власть_ПЛ	,505	,182	,405	2,779	,009	,997	1,003
	незнание колл	1,007	,446	,329	2,255	,031	,997	1,003

3	(Константа)	3,715	3,150		1,179	,246		
	Власть_ПЛ	,548	,172	,440	3,185	,003	,986	1,015
	незнание колл	1,456	,462	,476	3,152	,003	,826	1,211
	надежность колл	,367	,156	,354	2,346	,025	,824	1,214
4	(Константа)	-2,133	3,758		-,568	,574		
	Власть_ПЛ	,511	,161	,410	3,172	,003	,977	1,023
	незнание колл	1,935	,471	,632	4,107	,000	,688	1,454
	надежность колл	,443	,149	,428	2,977	,005	,789	1,268
	N	,816	,328	,351	2,490	,018	,819	1,221
5	(Константа)	,116	3,754		,031	,975		
	Власть_ПЛ	,580	,157	,465	3,683	,001	,932	1,073
	незнание колл	2,077	,455	,678	4,561	,000	,672	1,489
	надежность колл	,488	,144	,471	3,390	,002	,771	1,297
	N	,823	,313	,354	2,630	,013	,819	1,221
	Q3	-,534	,261	-,259	-2,044	,049	,929	1,076

а. Зависимая переменная: интегральный показатель доверия

Результаты множественного регрессионного анализа: экипажи СР и СФП

Сводка для модели^j

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки	Дурбин-Уотсон
1	,343 ^a	,118	,110	3,237	
2	,460 ^b	,211	,197	3,076	
3	,524 ^c	,275	,254	2,963	
4	,556 ^d	,309	,283	2,906	
5	,579 ^e	,335	,303	2,864	
6	,601 ^f	,361	,324	2,821	
7	,621 ^g	,386	,344	2,780	
8	,609 ^h	,371	,334	2,801	
9	,630 ⁱ	,398	,356	2,754	2,259

j. Зависимая переменная: интегральный доверие

ANOVA^a

Модель	Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.	
1	Регрессия	150,019	1	150,019	14,314	,000 ^b
	Остаток	1121,430	107	10,481		
	Всего	1271,450	108			
2	Регрессия	268,789	2	134,394	14,208	,000 ^c
	Остаток	1002,661	106	9,459		
	Всего	1271,450	108			
3	Регрессия	349,309	3	116,436	13,258	,000 ^d
	Остаток	922,141	105	8,782		
	Всего	1271,450	108			
4	Регрессия	393,404	4	98,351	11,649	,000 ^e
	Остаток	878,046	104	8,443		
	Всего	1271,450	108			
5	Регрессия	426,416	5	85,283	10,395	,000 ^f
	Остаток	845,033	103	8,204		
	Всего	1271,450	108			
6	Регрессия	459,593	6	76,599	9,624	,000 ^g
	Остаток	811,857	102	7,959		
	Всего	1271,450	108			
7	Регрессия	491,025	7	70,146	9,078	,000 ^h
	Остаток	780,424	101	7,727		
	Всего	1271,450	108			
8	Регрессия	471,120	6	78,520	10,007	,000 ⁱ
	Остаток	800,330	102	7,846		
	Всего	1271,450	108			
9	Регрессия	505,427	7	72,204	9,520	,000 ^j
	Остаток	766,023	101	7,584		
	Всего	1271,450	108			

a. Зависимая переменная: интегральный показатель доверия

Коэффициенты^а

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.	Статистика коллинеарности	
	B	Стандартная ошибка	Бета			Допуск	VIF
1 (Константа)	18,171	,680		26,719	,000		
ненадежность рук	-,956	,253	-,343	-3,783	,000	1,000	1,000
2 (Константа)	12,540	1,715		7,310	,000		
ненадежность рук	-,944	,240	-,339	-3,930	,000	1,000	1,000
Референтность	,675	,190	,306	3,543	,001	1,000	1,000
3 (Константа)	7,647	2,311		3,308	,001		
ненадежность рук	-,815	,235	-,293	-3,464	,001	,967	1,034
Референтность	,687	,183	,311	3,745	,000	,999	1,001
Доброт_ПЛ	,263	,087	,256	3,028	,003	,967	1,034
4 (Константа)	9,678	2,434		3,976	,000		
ненадежность рук	-,706	,236	-,253	-2,995	,003	,927	1,079
Референтность	,660	,180	,299	3,661	,000	,995	1,005
Доброт_ПЛ	,231	,086	,225	2,681	,009	,942	1,062
Фидлер_Продуктивность-непродуктивность	-,462	,202	-,194	-2,285	,024	,918	1,089
5 (Константа)	8,387	2,485		3,375	,001		
ненадежность рук	-,687	,232	-,247	-2,956	,004	,926	1,080
Референтность	,634	,178	,287	3,557	,001	,990	1,010
Доброт_ПЛ	,211	,086	,205	2,456	,016	,928	1,077
Фидлер_Продуктивность-непродуктивность MD	-,437	,199	-,184	-2,191	,031	,915	1,093
	,214	,107	,164	2,006	,047	,967	1,034
6 (Константа)	8,046	2,453		3,280	,001		
ненадежность рук	-,744	,231	-,267	-3,224	,002	,912	1,096
Референтность	,673	,177	,305	3,813	,000	,978	1,023
Доброт_ПЛ	,211	,084	,205	2,498	,014	,928	1,077
Фидлер_Продуктивность-непродуктивность MD	-,835	,277	-,351	-3,017	,003	,462	2,166
	,236	,106	,181	2,237	,027	,957	1,045
Фидлер_Взаимоподдержка-недоброжелательность	,422	,207	,240	2,042	,044	,451	2,215
7 (Константа)	7,170	2,456		2,920	,004		
ненадежность рук	-,767	,228	-,275	-3,371	,001	,910	1,099
Референтность	,636	,175	,288	3,634	,000	,967	1,034
Доброт_ПЛ	,144	,090	,140	1,605	,112	,800	1,250
Фидлер_Продуктивность-непродуктивность MD	-,840	,273	-,354	-3,084	,003	,462	2,167
	,245	,104	,187	2,350	,021	,956	1,047
Фидлер_Взаимоподдержка-недоброжелательность	,445	,204	,254	2,184	,031	,450	2,222
Стимуляц_ПЛ	,189	,094	,171	2,017	,046	,842	1,187
8 (Константа)	9,213	2,116		4,354	,000		
ненадежность рук	-,820	,227	-,294	-3,612	,000	,929	1,076
Референтность	,614	,176	,278	3,494	,001	,973	1,028
F_productivity-	-,885	,273	-,373	-3,240	,002	,466	2,144

nonproductivity MD	,266	,104	,204	2,555	,012	,971	1,030
Фидлер_Взаимоподдержка-недоброжелательность	,452	,205	,257	2,198	,030	,450	2,222
Стимуляц_ПЛ (Константа)	,244	,087	,222	2,793	,006	,977	1,023
ненадежность рук	10,025	2,115		4,740	,000		
Референтность	-,811	,223	-,291	-3,636	,000	,929	1,077
Фидлер_Продуктивность - непродуктивность MD	,610	,173	,277	3,531	,001	,973	1,028
9 Фидлер_Взаимоподдержка-недоброжелательность	-,766	,274	-,323	-2,793	,006	,447	2,237
Стимуляц_ПЛ	,218	,105	,167	2,079	,040	,926	1,080
Фидлер_Сотрудничество-несогласованность	,981	,321	,559	3,060	,003	,179	5,593
	,232	,086	,210	2,687	,008	,972	1,028
	-,744	,350	-,387	-2,127	,036	,181	5,540

а. Зависимая переменная: интегральный показатель доверие

Результаты однофакторного дисперсионного анализа

Однонаправленная
Описательные статистики

		N	Среднее значение	Среднеквадратичная отклонения	Среднеквадратичная ошибка
надежность колл	Экипаж 1 трансп	58	10,91	3,224	,423
	Экипаж 2 трансп	66	11,24	2,877	,354
	Транспортные, «новый экипаж»	38	11,00	3,564	,578
	Всего	162	11,07	3,157	,248
надежность рук	Экипаж 1 трансп	58	10,84	2,925	,384
	Экипаж 2 трансп	66	9,82	3,291	,405
	Транспортные, «новый экипаж»	38	9,66	3,736	,606
	Всего	162	10,15	3,299	,259
единство колл	Экипаж 1 трансп	58	10,16	3,161	,415
	Экипаж 2 трансп	66	10,42	2,643	,325
	Транспортные, «новый экипаж»	38	9,76	3,483	,565
	Всего	162	10,17	3,035	,238
единство рук	Экипаж 1 трансп	58	9,03	2,967	,390
	Экипаж 2 трансп	66	8,30	3,113	,383
	Транспортные, «новый экипаж»	38	7,55	3,696	,600
	Всего	162	8,39	3,238	,254
знание колл	Экипаж 1 трансп	58	11,09	2,604	,342
	Экипаж 2 трансп	66	10,82	1,921	,236
	Транспортные, «новый экипаж»	38	10,68	2,107	,342
	Всего	162	10,88	2,222	,175
знание рук	Экипаж 1 трансп	58	10,14	2,856	,375
	Экипаж 2 трансп	66	9,50	2,585	,318
	Транспортные, «новый экипаж»	38	9,32	2,752	,446
	Всего	162	9,69	2,729	,214
приянь колл	Экипаж 1 трансп	58	10,21	3,139	,412
	Экипаж 2 трансп	66	10,33	2,458	,303
	Транспортные, «новый экипаж»	38	10,37	2,908	,472
	Всего	162	10,30	2,806	,220
приянь рук	Экипаж 1 трансп	58	10,33	2,892	,380
	Экипаж 2 трансп	66	9,17	2,896	,356
	Транспортные, «новый экипаж»	38	9,08	3,348	,543
	Всего	162	9,56	3,042	,239
расчет колл	Экипаж 1 трансп	58	10,64	2,936	,386

	Экипаж 2 трансп	66	11,36	2,377	,293
	Транспортные, «новый экипаж»	38	11,11	2,778	,451
	Всего	162	11,04	2,685	,211
расчет рук	Экипаж 1 трансп	58	11,05	2,923	,384
	Экипаж 2 трансп	66	10,39	3,027	,373
	Транспортные, «новый экипаж»	38	10,37	3,612	,586
	Всего	162	10,62	3,135	,246
нерасчетливость колл	Экипаж 1 трансп	58	3,14	1,330	,175
	Экипаж 2 трансп	66	2,79	1,196	,147
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,76	1,101	,179
	Всего	162	2,91	1,230	,097
нерасчетливость рук	Экипаж 1 трансп	58	3,21	1,295	,170
	Экипаж 2 трансп	66	2,97	1,265	,156
	Транспортные, «новый экипаж»	38	3,03	1,197	,194
	Всего	162	3,07	1,257	,099
неприятнь колл	Экипаж 1 трансп	58	2,28	1,335	,175
	Экипаж 2 трансп	66	1,82	1,006	,124
	Транспортные, «новый экипаж»	38	1,74	1,107	,180
	Всего	162	1,96	1,174	,092
неприятнь рук	Экипаж 1 трансп	58	2,14	1,249	,164
	Экипаж 2 трансп	66	2,21	1,271	,156
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,34	1,494	,242
	Всего	162	2,22	1,313	,103
ненадежность колл	Экипаж 1 трансп	58	2,45	1,535	,202
	Экипаж 2 трансп	66	2,36	1,248	,154
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,47	1,350	,219
	Всего	162	2,42	1,373	,108
ненадежность рук	Экипаж 1 трансп	58	2,22	1,427	,187
	Экипаж 2 трансп	66	2,38	1,237	,152
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,29	1,313	,213
	Всего	162	2,30	1,319	,104
незнание колл	Экипаж 1 трансп	58	2,38	1,335	,175
	Экипаж 2 трансп	66	2,32	1,279	,157
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,29	1,206	,196
	Всего	162	2,33	1,276	,100
незнание рук	Экипаж 1 трансп	58	2,55	1,340	,176
	Экипаж 2 трансп	66	2,61	1,175	,145
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,84	1,197	,194
	Всего	162	2,64	1,239	,097
непредсказуемо	Экипаж 1 трансп	58	2,55	1,287	,169

сть колл	Экипаж 2 трансп	66	2,53	1,280	,158
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,47	1,109	,180
	Всего	162	2,52	1,237	,097
непредсказуемо сть рук	Экипаж 1 трансп	58	2,64	1,195	,157
	Экипаж 2 трансп	66	2,76	1,278	,157
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,87	1,379	,224
	Всего	162	2,74	1,269	,100
Подгот.к деятельности	Экипаж 1 трансп	58	8,26	1,961	,257
	Экипаж 2 трансп	66	8,71	1,879	,231
	Транспортные, «новый экипаж»	38	7,92	2,294	,372
	Всего	162	8,36	2,024	,159
Сплоченность	Экипаж 1 трансп	58	8,38	2,042	,268
	Экипаж 2 трансп	66	8,58	1,832	,225
	Транспортные, «новый экипаж»	38	7,89	2,115	,343
	Всего	162	8,35	1,982	,156
Референтность	Экипаж 1 трансп	58	8,50	2,011	,264
	Экипаж 2 трансп	66	8,38	1,643	,202
	Транспортные, «новый экипаж»	38	7,92	2,148	,349
	Всего	162	8,31	1,906	,150
Тест Сишора	Экипаж 1 трансп	58	15,86	2,290	,301
	Экипаж 2 трансп	66	15,12	3,091	,380
	Транспортные, «новый экипаж»	38	15,61	2,707	,439
	Всего	162	15,50	2,740	,215
MD	Экипаж 1 трансп	58	8,47	2,515	,330
	Экипаж 2 трансп	66	8,15	2,597	,320
	Транспортные, «новый экипаж»	38	8,37	2,696	,437
	Всего	162	8,31	2,579	,203
A	Экипаж 1 трансп	58	7,67	1,839	,241
	Экипаж 2 трансп	66	7,32	2,113	,260
	Транспортные, «новый экипаж»	38	7,37	1,979	,321
	Всего	162	7,46	1,982	,156
B	Экипаж 1 трансп	58	3,83	1,523	,200
	Экипаж 2 трансп	66	3,77	1,517	,187
	Транспортные, «новый экипаж»	38	3,50	1,538	,249
	Всего	162	3,73	1,520	,119
C	Экипаж 1 трансп	58	8,74	1,628	,214
	Экипаж 2 трансп	66	8,56	1,807	,222
	Транспортные, «новый экипаж»	38	8,61	1,717	,279
	Всего	162	8,64	1,715	,135
E	Экипаж 1 трансп	58	6,22	2,044	,268

	Экипаж 2 трансп	66	6,41	1,700	,209
	Транспортные, «новый экипаж»	38	6,16	1,838	,298
	Всего	162	6,28	1,853	,146
F	Экипаж 1 трансп	58	6,05	1,941	,255
	Экипаж 2 трансп	66	5,80	1,971	,243
	Транспортные, «новый экипаж»	38	6,26	1,750	,284
	Всего	162	6,00	1,908	,150
G	Экипаж 1 трансп	58	7,66	2,091	,274
	Экипаж 2 трансп	66	7,41	1,655	,204
	Транспортные, «новый экипаж»	38	7,79	1,933	,314
	Всего	162	7,59	1,880	,148
H	Экипаж 1 трансп	58	7,81	2,039	,268
	Экипаж 2 трансп	66	7,70	2,097	,258
	Транспортные, «новый экипаж»	38	7,58	1,954	,317
	Всего	162	7,71	2,033	,160
I	Экипаж 1 трансп	58	5,53	1,993	,262
	Экипаж 2 трансп	66	5,52	1,791	,220
	Транспортные, «новый экипаж»	38	5,66	2,147	,348
	Всего	162	5,56	1,940	,152
L	Экипаж 1 трансп	58	5,36	1,619	,213
	Экипаж 2 трансп	66	5,30	1,718	,212
	Транспортные, «новый экипаж»	38	5,45	1,622	,263
	Всего	162	5,36	1,652	,130
M	Экипаж 1 трансп	58	5,74	1,562	,205
	Экипаж 2 трансп	66	5,26	2,025	,249
	Транспортные, «новый экипаж»	38	5,89	1,624	,263
	Всего	162	5,58	1,789	,141
N	Экипаж 1 трансп	58	5,40	1,757	,231
	Экипаж 2 трансп	66	5,95	1,909	,235
	Транспортные, «новый экипаж»	38	5,26	1,589	,258
	Всего	162	5,59	1,799	,141
O	Экипаж 1 трансп	58	5,57	2,036	,267
	Экипаж 2 трансп	66	5,15	2,555	,315
	Транспортные, «новый экипаж»	38	5,82	2,025	,328
	Всего	162	5,46	2,263	,178
Q1	Экипаж 1 трансп	58	6,26	2,237	,294
	Экипаж 2 трансп	66	6,03	1,780	,219
	Транспортные, «новый экипаж»	38	6,26	2,298	,373
	Всего	162	6,17	2,068	,162
Q2	Экипаж 1 трансп	58	5,26	1,925	,253

	Экипаж 2 трансп	66	5,47	1,791	,220
	Транспортные, «новый экипаж»	38	5,37	1,895	,307
	Всего	162	5,37	1,855	,146
Q3	Экипаж 1 трансп	58	6,97	1,675	,220
	Экипаж 2 трансп	66	7,50	1,730	,213
	Транспортные, «новый экипаж»	38	7,13	1,788	,290
	Всего	162	7,22	1,730	,136
Q4	Экипаж 1 трансп	58	4,24	1,636	,215
	Экипаж 2 трансп	66	4,09	2,013	,248
	Транспортные, «новый экипаж»	38	4,42	1,687	,274
	Всего	162	4,22	1,804	,142
Конформ_Ц	Экипаж 1 трансп	58	18,86	5,260	,691
	Экипаж 2 трансп	66	20,62	4,961	,611
	Транспортные, «новый экипаж»	38	18,63	5,814	,943
	Всего	162	19,52	5,323	,418
Традици_Ц	Экипаж 1 трансп	58	20,26	7,050	,926
	Экипаж 2 трансп	66	21,53	7,004	,862
	Транспортные, «новый экипаж»	38	20,34	7,106	1,153
	Всего	162	20,80	7,027	,552
Доброт_Ц	Экипаж 1 трансп	58	24,83	6,429	,844
	Экипаж 2 трансп	66	25,88	5,623	,692
	Транспортные, «новый экипаж»	38	24,21	7,189	1,166
	Всего	162	25,11	6,304	,495
Универс_Ц	Экипаж 1 трансп	58	34,79	10,933	1,436
	Экипаж 2 трансп	66	34,27	11,507	1,416
	Транспортные, «новый экипаж»	38	33,68	11,855	1,923
	Всего	162	34,32	11,325	,890
Самосто_Ц	Экипаж 1 трансп	58	23,81	5,698	,748
	Экипаж 2 трансп	66	24,15	5,207	,641
	Транспортные, «новый экипаж»	38	23,68	6,014	,976
	Всего	162	23,92	5,549	,436
Стимуляц_Ц	Экипаж 1 трансп	58	11,31	3,794	,498
	Экипаж 2 трансп	66	11,70	4,567	,562
	Транспортные, «новый экипаж»	38	10,79	3,843	,623
	Всего	162	11,35	4,127	,324
Гедонизм_Ц	Экипаж 1 трансп	58	13,66	3,823	,502
	Экипаж 2 трансп	66	13,08	4,487	,552
	Транспортные, «новый экипаж»	38	13,45	4,085	,663
	Всего	162	13,37	4,148	,326
Достижен_Ц	Экипаж 1 трансп	58	19,74	4,502	,591

	Экипаж 2 трансп	66	20,15	4,372	,538
	Транспортные, «новый экипаж»	38	19,03	4,929	,800
	Всего	162	19,74	4,546	,357
Власть_Ц	Экипаж 1 трансп	58	16,31	4,714	,619
	Экипаж 2 трансп	66	17,45	5,567	,685
	Транспортные, «новый экипаж»	38	16,26	4,601	,746
	Всего	162	16,77	5,057	,397
Безопасн_Ц	Экипаж 1 трансп	58	25,59	5,481	,720
	Экипаж 2 трансп	66	26,82	5,403	,665
	Транспортные, «новый экипаж»	38	25,34	5,663	,919
	Всего	162	26,03	5,498	,432
Конформ_ПЛ	Экипаж 1 трансп	58	16,17	2,792	,367
	Экипаж 2 трансп	66	16,33	3,055	,376
	Транспортные, «новый экипаж»	38	15,53	2,807	,455
	Всего	162	16,09	2,905	,228
Традици_ПЛ	Экипаж 1 трансп	58	14,53	3,202	,420
	Экипаж 2 трансп	66	14,77	3,454	,425
	Транспортные, «новый экипаж»	38	14,58	3,218	,522
	Всего	162	14,64	3,292	,259
Доброт_ПЛ	Экипаж 1 трансп	58	16,71	3,361	,441
	Экипаж 2 трансп	66	16,53	3,420	,421
	Транспортные, «новый экипаж»	38	16,00	3,321	,539
	Всего	162	16,47	3,366	,264
Универс_ПЛ	Экипаж 1 трансп	58	23,81	5,220	,685
	Экипаж 2 трансп	66	23,59	5,494	,676
	Транспортные, «новый экипаж»	38	23,05	5,661	,918
	Всего	162	23,54	5,411	,425
Самосто_ПЛ	Экипаж 1 трансп	58	16,57	3,505	,460
	Экипаж 2 трансп	66	17,62	3,233	,398
	Транспортные, «новый экипаж»	38	16,18	3,875	,629
	Всего	162	16,91	3,521	,277
Стимуляц_ПЛ	Экипаж 1 трансп	58	12,17	2,569	,337
	Экипаж 2 трансп	66	11,64	3,156	,388
	Транспортные, «новый экипаж»	38	12,05	2,750	,446
	Всего	162	11,93	2,856	,224
Гедонизм_ПЛ	Экипаж 1 трансп	58	11,67	2,922	,384
	Экипаж 2 трансп	66	11,44	3,535	,435
	Транспортные, «новый экипаж»	38	11,39	2,946	,478
	Всего	162	11,51	3,175	,249
Достижен_ПЛ	Экипаж 1 трансп	58	16,79	3,750	,492

	Экипаж 2 трансп	66	16,44	3,860	,475
	Транспортные, «новый экипаж»	38	16,50	4,085	,663
	Всего	162	16,58	3,854	,303
Власть_ПЛ	Экипаж 1 трансп	58	10,09	2,855	,375
	Экипаж 2 трансп	66	10,29	3,171	,390
	Транспортные, «новый экипаж»	38	10,21	2,961	,480
	Всего	162	10,20	2,994	,235
Безопасн_ПЛ	Экипаж 1 трансп	58	21,16	4,629	,608
	Экипаж 2 трансп	66	21,12	3,727	,459
	Транспортные, «новый экипаж»	38	20,63	4,945	,802
	Всего	162	21,02	4,343	,341
Интегральный доверие	Экипаж 1 трансп	58	16,34	3,673	,482
	Экипаж 2 трансп	66	15,56	3,864	,476
	Транспортные, «новый экипаж»	38	16,68	3,692	,599
	Всего	162	16,10	3,763	,296
Фидлер_ дружелюбие- враждебность	Экипаж 1 трансп	58	2,76	1,525	,200
	Экипаж 2 трансп	66	2,85	1,511	,186
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,50	1,428	,232
	Всего	162	2,73	1,494	,117
Фидлер- согласие- насогласие	Экипаж 1 трансп	58	3,31	1,453	,191
	Экипаж 2 трансп	66	3,14	1,300	,160
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,79	1,094	,178
	Всего	162	3,12	1,321	,104
Фидлер- удовлетворенно сть- неудовлетворен ность	Экипаж 1 трансп	58	3,88	1,109	,146
	Экипаж 2 трансп	66	3,94	1,391	,171
	Транспортные, «новый экипаж»	38	3,74	1,245	,202
	Всего	162	3,87	1,257	,099
Фидлер- продуктивность- непродуктивност ь	Экипаж 1 трансп	58	3,21	1,348	,177
	Экипаж 2 трансп	66	3,17	1,354	,167
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,87	1,256	,204
	Всего	162	3,11	1,328	,104
Фидлер- теплота- холодность	Экипаж 1 трансп	58	3,67	1,761	,231
	Экипаж 2 трансп	66	3,23	1,557	,192
	Транспортные, «новый экипаж»	38	3,00	1,470	,239
	Всего	162	3,33	1,627	,128
Фидлер- сотрудничество- несогласованн ость	Экипаж 1 трансп	58	2,78	1,568	,206
	Экипаж 2 трансп	66	2,79	1,732	,213
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,32	1,454	,236
	Всего	162	2,67	1,614	,127
Фидлер_	Экипаж 1 трансп	58	2,88	1,697	,223

взаимоподдержка-недоброжелательность	Экипаж 2 трансп	66	2,76	1,798	,221
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,29	1,334	,216
	Всего	162	2,69	1,669	,131
Фидлер_увлеченность-равнодушие	Экипаж 1 трансп	58	3,38	1,642	,216
	Экипаж 2 трансп	66	3,29	1,596	,196
	Транспортные, «новый экипаж»	38	3,11	1,467	,238
	Всего	162	3,28	1,577	,124
Фидлер_занимательность-скука	Экипаж 1 трансп	58	3,14	1,538	,202
	Экипаж 2 трансп	66	3,17	1,768	,218
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,97	1,867	,303
	Всего	162	3,11	1,705	,134
Фидлер_успешность-безуспешность	Экипаж 1 трансп	58	2,62	1,387	,182
	Экипаж 2 трансп	66	3,03	1,718	,212
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,63	1,384	,224
	Всего	162	2,79	1,534	,121
Фидлер_среднее	Экипаж 1 трансп	58	3,16	1,181	,155
	Экипаж 2 трансп	66	3,13	1,301	,160
	Транспортные, «новый экипаж»	38	2,82	1,111	,180
	Всего	162	3,07	1,217	,096

ANOVA

		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.
надежность колл	Между группами	3,563	2	1,781	,177	,838
	Внутри групп	1600,690	159	10,067		
	Всего	1604,253	161			
надежность рук	Между группами	44,470	2	22,235	2,070	,130
	Внутри групп	1707,974	159	10,742		
	Всего	1752,444	161			
единство колл	Между группами	10,567	2	5,284	,570	,566
	Внутри групп	1472,593	159	9,262		
	Всего	1483,160	161			
единство рук	Между группами	51,235	2	25,617	2,488	,086
	Внутри групп	1637,265	159	10,297		
	Всего	1688,500	161			
знание колл	Между группами	4,174	2	2,087	,420	,658
	Внутри групп	790,598	159	4,972		
	Всего	794,772	161			
знание рук	Между группами	19,337	2	9,669	1,303	,275

	Внутри групп	1179,607	159	7,419		
	Всего	1198,944	161			
приятнь колл	Между группами	,752	2	,376	,047	,954
	Внутри групп	1267,026	159	7,969		
	Всего	1267,778	161			
приятнь рук	Между группами	53,177	2	26,589	2,943	,056
	Внутри групп	1436,706	159	9,036		
	Всего	1489,883	161			
расчет колл	Между группами	16,449	2	8,225	1,143	,322
	Внутри групп	1144,248	159	7,197		
	Всего	1160,698	161			
расчет рук	Между группами	16,586	2	8,293	,842	,433
	Внутри групп	1565,445	159	9,846		
	Всего	1582,031	161			
нерасчетливост ь колл	Между группами	4,816	2	2,408	1,603	,204
	Внутри групп	238,795	159	1,502		
	Всего	243,611	161			
нерасчетливост ь рук	Между группами	1,823	2	,911	,574	,564
	Внутри групп	252,430	159	1,588		
	Всего	254,253	161			
неприятнь колл	Между группами	9,005	2	4,502	3,365	,037
	Внутри групп	212,773	159	1,338		
	Всего	221,778	161			
неприятнь рук	Между группами	,959	2	,479	,276	,759
	Внутри групп	276,479	159	1,739		
	Всего	277,438	161			
ненадежность колл	Между группами	,366	2	,183	,096	,909
	Внутри групп	303,091	159	1,906		
	Всего	303,457	161			
ненадежность рук	Между группами	,747	2	,373	,212	,809
	Внутри групп	279,432	159	1,757		
	Всего	280,179	161			
незнание колл	Между группами	,211	2	,105	,064	,938
	Внутри групп	261,789	159	1,646		
	Всего	262,000	161			
незнание рук	Между группами	2,080	2	1,040	,674	,511
	Внутри групп	245,155	159	1,542		
	Всего	247,235	161			
непредсказуем ость колл	Между группами	,143	2	,072	,046	,955

	Внутри групп	246,258	159	1,549		
	Всего	246,401	161			
непредсказуемость рук	Между группами	1,251	2	,626	,386	,681
	Внутри групп	257,860	159	1,622		
	Всего	259,111	161			
Подготовленность к деятельности	Между группами	16,098	2	8,049	1,989	,140
	Внутри групп	643,414	159	4,047		
	Всего	659,512	161			
Сплоченность	Между группами	11,287	2	5,643	1,444	,239
	Внутри групп	621,355	159	3,908		
	Всего	632,642	161			
Референтность	Между группами	8,151	2	4,075	1,123	,328
	Внутри групп	576,793	159	3,628		
	Всего	584,944	161			
Тест Сишор	Между группами	17,494	2	8,747	1,168	,314
	Внутри групп	1191,006	159	7,491		
	Всего	1208,500	161			
MD	Между группами	3,186	2	1,593	,237	,789
	Внутри групп	1067,758	159	6,715		
	Всего	1070,944	161			
A	Между группами	4,261	2	2,131	,540	,584
	Внутри групп	627,936	159	3,949		
	Всего	632,198	161			
B	Между группами	2,683	2	1,341	,577	,563
	Внутри групп	369,367	159	2,323		
	Всего	372,049	161			
C	Между группами	1,055	2	,528	,178	,837
	Внутри групп	472,457	159	2,971		
	Всего	473,512	161			
E	Между группами	1,845	2	,922	,266	,767
	Внутри групп	551,093	159	3,466		
	Всего	552,938	161			
F	Между группами	5,347	2	2,674	,732	,482
	Внутри групп	580,653	159	3,652		
	Всего	586,000	161			
G	Между группами	3,916	2	1,958	,551	,578
	Внутри групп	565,374	159	3,556		
	Всего	569,290	161			
H	Между группами	1,248	2	,624	,149	,861

	Внутри групп	664,116	159	4,177		
	Всего	665,364	161			
I	Между группами	,531	2	,266	,070	,933
	Внутри групп	605,469	159	3,808		
	Всего	606,000	161			
L	Между группами	,504	2	,252	,091	,913
	Внутри групп	438,731	159	2,759		
	Всего	439,235	161			
M	Между группами	12,136	2	6,068	1,917	,150
	Внутри групп	503,321	159	3,166		
	Всего	515,457	161			
N	Между группами	15,000	2	7,500	2,356	,098
	Внутри групп	506,111	159	3,183		
	Всего	521,111	161			
O	Между группами	11,778	2	5,889	1,153	,318
	Внутри групп	812,420	159	5,110		
	Всего	824,198	161			
Q1	Между группами	2,071	2	1,036	,240	,787
	Внутри групп	686,429	159	4,317		
	Всего	688,500	161			
Q2	Между группами	1,376	2	,688	,198	,821
	Внутри групп	552,402	159	3,474		
	Всего	553,778	161			
Q3	Между группами	9,227	2	4,613	1,552	,215
	Внутри групп	472,773	159	2,973		
	Всего	482,000	161			
Q4	Между группами	2,662	2	1,331	,406	,667
	Внутри групп	521,338	159	3,279		
	Всего	524,000	161			
Конформ_Ц	Между группами	135,132	2	67,566	2,427	,092
	Внутри групп	4427,269	159	27,844		
	Всего	4562,401	161			
Традици_Ц	Между группами	60,165	2	30,083	,606	,547
	Внутри групп	7890,113	159	49,623		
	Всего	7950,278	161			
Доброт_Ц	Между группами	74,378	2	37,189	,935	,395
	Внутри групп	6323,622	159	39,771		
	Всего	6398,000	161			
Универс_Ц	Между группами	28,490	2	14,245	,110	,896

	Внутри групп	20620,819	159	129,691		
	Всего	20649,309	161			
Самосто_Ц	Между группами	6,348	2	3,174	,102	,903
	Внутри групп	4951,609	159	31,142		
	Всего	4957,957	161			
Стимуляц_Ц	Между группами	19,973	2	9,986	,583	,559
	Внутри групп	2722,669	159	17,124		
	Всего	2742,642	161			
Гедонизм_Ц	Между группами	10,658	2	5,329	,307	,736
	Внутри групп	2759,119	159	17,353		
	Всего	2769,778	161			
Достижен_Ц	Между группами	30,532	2	15,266	,736	,481
	Внутри групп	3296,579	159	20,733		
	Всего	3327,111	161			
Власть_Ц	Между группами	52,941	2	26,470	1,036	,357
	Внутри групп	4064,146	159	25,561		
	Всего	4117,086	161			
Безопасн_Ц	Между группами	70,406	2	35,203	1,167	,314
	Внутри групп	4796,440	159	30,166		
	Всего	4866,846	161			
Конформ_ПЛ	Между группами	16,374	2	8,187	,970	,381
	Внутри групп	1342,416	159	8,443		
	Всего	1358,790	161			
Традици_ПЛ	Между группами	1,949	2	,975	,089	,915
	Внутри групп	1743,285	159	10,964		
	Всего	1745,235	161			
Доброт_ПЛ	Между группами	11,889	2	5,945	,521	,595
	Внутри групп	1812,457	159	11,399		
	Всего	1824,346	161			
Универс_ПЛ	Между группами	13,434	2	6,717	,227	,797
	Внутри групп	4700,763	159	29,565		
	Всего	4714,198	161			
Самосто_ПЛ	Между группами	60,146	2	30,073	2,471	,088
	Внутри групп	1935,465	159	12,173		
	Всего	1995,611	161			
Стимуляц_ПЛ	Между группами	9,668	2	4,834	,590	,556
	Внутри групп	1303,443	159	8,198		
	Всего	1313,111	161			
Гедонизм_ПЛ	Между группами	2,363	2	1,181	,116	,891

	Внутри групп	1620,112	159	10,189		
	Всего	1622,475	161			
Достижен_ПЛ	Между группами	4,182	2	2,091	,139	,870
	Внутри групп	2387,275	159	15,014		
	Всего	2391,457	161			
Власть_ПЛ	Между группами	1,264	2	,632	,070	,933
	Внутри групп	1442,415	159	9,072		
	Всего	1443,679	161			
Безопасн_ПЛ	Между группами	7,469	2	3,734	,196	,822
	Внутри групп	3029,476	159	19,053		
	Всего	3036,944	161			
интегральный доверие	Между группами	35,644	2	17,822	1,263	,286
	Внутри групп	2243,572	159	14,111		
	Всего	2279,216	161			
Фидлер_ дружелюбие-враждебность	Между группами	2,981	2	1,490	,665	,516
	Внутри групп	356,606	159	2,243		
	Всего	359,586	161			
Фидлер_ согласие-несогласие	Между группами	6,269	2	3,135	1,816	,166
	Внутри групп	274,502	159	1,726		
	Всего	280,772	161			
Фидлер_ удовлетворенность-неудовлетворенность	Между группами	,997	2	,498	,313	,732
	Внутри групп	253,281	159	1,593		
	Всего	254,278	161			
Фидлер_ продуктивность - непродуктивность	Между группами	2,974	2	1,487	,841	,433
	Внутри групп	281,026	159	1,767		
	Всего	284,000	161			
Фидлер_ теплота-холодность	Между группами	11,633	2	5,817	2,232	,111
	Внутри групп	414,367	159	2,606		
	Всего	426,000	161			
Фидлер_ сотрудничество - несогласованность	Между группами	6,333	2	3,167	1,218	,299
	Внутри групп	413,327	159	2,600		
	Всего	419,660	161			
Фидлер_ взаимоподдержка-недоброжелательность	Между группами	8,476	2	4,238	1,531	,219
	Внутри групп	440,092	159	2,768		
	Всего	448,568	161			
Фидлер_ увлеченность-равнодушие	Между группами	1,736	2	,868	,346	,708
	Внутри групп	398,764	159	2,508		
	Всего	400,500	161			
Фидлер_	Между	,963	2	,482	,164	,849

занимательность-скука	группами					
	Внутри групп	467,037	159	2,937		
	Всего	468,000	161			
Фидлер_успешность-безуспешность	Между группами	6,428	2	3,214	1,372	,257
	Внутри групп	372,437	159	2,342		
	Всего	378,864	161			
Фидлер_среднее	Между группами	3,124	2	1,562	1,056	,350
	Внутри групп	235,150	159	1,479		
	Всего	238,274	161			

Однонаправленная, СР и СФП
Описательные статистики

		N	Среднее значение	Среднеквадратичная Отклонения	Среднеквадратичная ошибка
надежность колл	экипаж 1 СР	46	11,41	2,971	,438
	экипаж 2 СФП	43	10,95	2,786	,425
	Всего	89	11,19	2,876	,305
надежность рук	экипаж 1 СР	46	10,33	3,528	,520
	экипаж 2 СФП	43	9,60	3,346	,510
	Всего	89	9,98	3,441	,365
единство колл	экипаж 1 СР	46	10,28	3,110	,459
	экипаж 2 СФП	43	10,26	2,691	,410
	Всего	89	10,27	2,899	,307
единство рук	экипаж 1 СР	46	8,43	3,404	,502
	экипаж 2 СФП	43	8,07	2,915	,444
	Всего	89	8,26	3,164	,335
знание колл	экипаж 1 СР	46	10,80	1,905	,281
	экипаж 2 СФП	43	10,91	1,875	,286
	Всего	89	10,85	1,880	,199
знание рук	экипаж 1 СР	46	10,00	2,251	,332
	экипаж 2 СФП	43	9,58	2,538	,387
	Всего	89	9,80	2,389	,253
приятнь колл	экипаж 1 СР	46	10,72	2,730	,402
	экипаж 2 СФП	43	9,88	2,621	,400
	Всего	89	10,31	2,695	,286
приятнь рук	экипаж 1 СР	46	9,98	3,180	,469
	экипаж 2 СФП	43	9,19	2,922	,446
	Всего	89	9,60	3,066	,325
расчет колл	экипаж 1 СР	46	10,72	2,786	,411
	экипаж 2 СФП	43	11,00	2,498	,381
	Всего	89	10,85	2,640	,280
расчет рук	экипаж 1 СР	46	10,24	3,335	,492

	экипаж 2 СФП	43	10,21	3,067	,468
	Всего	89	10,22	3,190	,338
нерасчетливість колл	экипаж 1 СР	46	2,63	1,103	,163
	экипаж 2 СФП	43	2,95	1,272	,194
	Всего	89	2,79	1,192	,126
нерасчетливість рук	экипаж 1 СР	46	2,63	1,123	,166
	экипаж 2 СФП	43	2,88	1,331	,203
	Всего	89	2,75	1,227	,130
неприятность колл	экипаж 1 СР	46	2,00	1,247	,184
	экипаж 2 СФП	43	1,95	1,068	,163
	Всего	89	1,98	1,158	,123
неприятность рук	экипаж 1 СР	46	2,54	1,441	,212
	экипаж 2 СФП	43	2,37	1,273	,194
	Всего	89	2,46	1,357	,144
ненадежность колл	экипаж 1 СР	46	2,15	1,316	,194
	экипаж 2 СФП	43	2,35	1,232	,188
	Всего	89	2,25	1,273	,135
ненадежность рук	экипаж 1 СР	46	2,17	1,235	,182
	экипаж 2 СФП	43	2,42	1,239	,189
	Всего	89	2,29	1,236	,131
незнание колл	экипаж 1 СР	46	2,22	1,191	,176
	экипаж 2 СФП	43	2,33	1,248	,190
	Всего	89	2,27	1,213	,129
незнание рук	экипаж 1 СР	46	2,72	1,377	,203
	экипаж 2 СФП	43	2,51	1,203	,183
	Всего	89	2,62	1,293	,137
непредсказуемость колл	экипаж 1 СР	46	2,35	1,079	,159
	экипаж 2 СФП	43	2,53	1,316	,201
	Всего	89	2,44	1,196	,127
непредсказуемость рук	экипаж 1 СР	46	2,83	1,465	,216
	экипаж 2 СФП	43	2,79	1,355	,207
	Всего	89	2,81	1,405	,149
Подготовленность к деятельности	экипаж 1 СР	46	8,09	1,895	,279
	экипаж 2 СФП	43	8,56	1,578	,241
	Всего	89	8,31	1,755	,186
Сплоченность	экипаж 1 СР	46	8,07	1,914	,282
	экипаж 2 СФП	43	8,37	1,760	,268
	Всего	89	8,21	1,837	,195
Референтность	экипаж 1 СР	46	8,76	1,608	,237
	экипаж 2 СФП	43	8,19	1,419	,216
	Всего	89	8,48	1,538	,163
Тест Сишор	экипаж 1 СР	46	14,39	3,844	,567
	экипаж 2 СФП	43	14,93	3,027	,462
	Всего	89	14,65	3,464	,367
MD	экипаж 1 СР	46	7,98	2,712	,400

	экипаж 2 СФП	43	8,09	2,706	,413
	Всего	89	8,03	2,694	,286
А	экипаж 1 СР	46	7,20	1,928	,284
	экипаж 2 СФП	43	7,79	1,859	,283
	Всего	89	7,48	1,908	,202
В	экипаж 1 СР	46	3,87	1,240	,183
	экипаж 2 СФП	43	4,26	1,347	,205
	Всего	89	4,06	1,300	,138
С	экипаж 1 СР	46	8,28	1,882	,277
	экипаж 2 СФП	43	8,84	1,495	,228
	Всего	89	8,55	1,719	,182
Е	экипаж 1 СР	46	6,15	1,943	,287
	экипаж 2 СФП	43	6,51	2,186	,333
	Всего	89	6,33	2,060	,218
F	экипаж 1 СР	46	5,63	1,525	,225
	экипаж 2 СФП	43	5,86	1,833	,280
	Всего	89	5,74	1,676	,178
G	экипаж 1 СР	46	7,41	1,833	,270
	экипаж 2 СФП	43	7,26	2,094	,319
	Всего	89	7,34	1,954	,207
H	экипаж 1 СР	46	8,02	2,266	,334
	экипаж 2 СФП	43	7,86	2,065	,315
	Всего	89	7,94	2,160	,229
I	экипаж 1 СР	46	5,07	1,806	,266
	экипаж 2 СФП	43	5,33	1,728	,264
	Всего	89	5,19	1,764	,187
L	экипаж 1 СР	46	5,35	1,703	,251
	экипаж 2 СФП	43	5,21	1,959	,299
	Всего	89	5,28	1,822	,193
M	экипаж 1 СР	46	5,87	2,136	,315
	экипаж 2 СФП	43	5,53	1,856	,283
	Всего	89	5,71	2,001	,212
N	экипаж 1 СР	46	5,28	1,573	,232
	экипаж 2 СФП	43	5,53	1,980	,302
	Всего	89	5,40	1,776	,188
O	экипаж 1 СР	46	5,28	1,893	,279
	экипаж 2 СФП	43	5,23	2,045	,312
	Всего	89	5,26	1,957	,207
Q1	экипаж 1 СР	46	6,57	1,846	,272
	экипаж 2 СФП	43	6,28	1,750	,267
	Всего	89	6,43	1,796	,190
Q2	экипаж 1 СР	46	5,11	2,057	,303
	экипаж 2 СФП	43	5,09	2,068	,315
	Всего	89	5,10	2,051	,217
Q3	экипаж 1 СР	46	6,61	1,757	,259

	экипаж 2 СФП	43	7,07	1,710	,261
	Всего	89	6,83	1,740	,184
Q4	экипаж 1 СР	46	4,50	1,773	,261
	экипаж 2 СФП	43	3,91	1,477	,225
	Всего	89	4,21	1,655	,175
Конформ_Ц	экипаж 1 СР	46	19,72	5,089	,750
	экипаж 2 СФП	43	19,42	4,822	,735
	Всего	89	19,57	4,936	,523
Традици_Ц	экипаж 1 СР	46	20,13	6,904	1,018
	экипаж 2 СФП	43	19,77	6,369	,971
	Всего	89	19,96	6,616	,701
Доброт_Ц	экипаж 1 СР	46	26,87	5,273	,777
	экипаж 2 СФП	43	26,40	5,192	,792
	Всего	89	26,64	5,210	,552
Универс_Ц	экипаж 1 СР	46	36,33	8,543	1,260
	экипаж 2 СФП	43	35,93	7,995	1,219
	Всего	89	36,13	8,238	,873
Самосто_Ц	экипаж 1 СР	46	25,11	6,151	,907
	экипаж 2 СФП	43	24,65	6,031	,920
	Всего	89	24,89	6,063	,643
Стимуляц_Ц	экипаж 1 СР	46	12,04	5,375	,792
	экипаж 2 СФП	43	11,95	4,870	,743
	Всего	89	12,00	5,108	,541
Гедонизм_Ц	экипаж 1 СР	46	14,11	4,301	,634
	экипаж 2 СФП	43	13,51	4,131	,630
	Всего	89	13,82	4,206	,446
Достижен_Ц	экипаж 1 СР	46	20,20	4,689	,691
	экипаж 2 СФП	43	20,77	4,303	,656
	Всего	89	20,47	4,490	,476
Власть_Ц	экипаж 1 СР	46	15,17	5,740	,846
	экипаж 2 СФП	43	16,33	5,402	,824
	Всего	89	15,73	5,577	,591
Безопасн_Ц	экипаж 1 СР	46	27,20	5,608	,827
	экипаж 2 СФП	43	26,95	5,538	,844
	Всего	89	27,08	5,544	,588
Конформ_ПЛ	экипаж 1 СР	46	16,13	3,215	,474
	экипаж 2 СФП	43	16,47	3,376	,515
	Всего	89	16,29	3,279	,348
Традици_ПЛ	экипаж 1 СР	46	14,39	3,428	,506
	экипаж 2 СФП	43	14,30	3,335	,509
	Всего	89	14,35	3,365	,357
Доброт_ПЛ	экипаж 1 СР	46	18,20	3,088	,455
	экипаж 2 СФП	43	17,79	3,090	,471
	Всего	89	18,00	3,079	,326
Универс_ПЛ	экипаж 1 СР	46	25,54	5,620	,829

	экипаж 2 СФП	43	25,26	5,372	,819
	Всего	89	25,40	5,472	,580
Самосто_ПЛ	экипаж 1 СР	46	18,65	3,261	,481
	экипаж 2 СФП	43	18,19	3,231	,493
	Всего	89	18,43	3,236	,343
Стимуляц_ПЛ	экипаж 1 СР	46	12,67	3,280	,484
	экипаж 2 СФП	43	12,58	3,002	,458
	Всего	89	12,63	3,131	,332
Гедонизм_ПЛ	экипаж 1 СР	46	13,30	3,265	,481
	экипаж 2 СФП	43	12,74	3,148	,480
	Всего	89	13,03	3,203	,340
Достижен_ПЛ	экипаж 1 СР	46	16,57	3,880	,572
	экипаж 2 СФП	43	16,65	3,415	,521
	Всего	89	16,61	3,642	,386
Власть_ПЛ	экипаж 1 СР	46	9,91	2,965	,437
	экипаж 2 СФП	43	10,44	2,839	,433
	Всего	89	10,17	2,901	,307
Безопасн_ПЛ	экипаж 1 СР	46	21,59	4,883	,720
	экипаж 2 СФП	43	21,35	4,423	,675
	Всего	89	21,47	4,642	,492
интегральный доверие	экипаж 1 СР	46	16,67	3,522	,519
	экипаж 2 СФП	43	16,37	2,601	,397
	Всего	89	16,53	3,097	,328
Фидлер_ дружелюбие- враждебность	экипаж 1 СР	46	2,78	1,209	,178
	экипаж 2 СФП	43	3,26	1,761	,268
	Всего	89	3,01	1,511	,160
Фидлер_ согласие- несогласие	экипаж 1 СР	46	3,22	1,459	,215
	экипаж 2 СФП	43	3,70	1,582	,241
	Всего	89	3,45	1,530	,162
Фидлер_ удовлетворенн ость- неудовлетворе нность	экипаж 1 СР	46	3,91	1,262	,186
	экипаж 2 СФП	43	4,07	1,370	,209
	Всего	89	3,99	1,310	,139
Фидлер_ продуктивность - непродуктивнос ть	экипаж 1 СР	46	3,11	1,354	,200
	экипаж 2 СФП	43	3,53	1,564	,238
	Всего	89	3,31	1,466	,155
Фидлер_ теплота- холодность	экипаж 1 СР	46	3,54	1,425	,210
	экипаж 2 СФП	43	3,77	1,784	,272
	Всего	89	3,65	1,603	,170
Фидлер_ сотрудничество - несогласованно сть	экипаж 1 СР	46	3,07	1,731	,255
	экипаж 2 СФП	43	3,40	1,814	,277
	Всего	89	3,22	1,769	,188
Фидлер_ взаимоподдерж ка- недоброжелате льность	экипаж 1 СР	46	3,17	1,610	,237
	экипаж 2 СФП	43	3,44	2,130	,325
	Всего	89	3,30	1,873	,199

Фидлер_ увлеченность- равнодушие	экипаж 1 СР	46	3,54	1,643	,242
	экипаж 2 СФП	43	3,72	1,931	,295
	Всего	89	3,63	1,780	,189
Фидлер_ занимательнос ть-скука	экипаж 1 СР	46	3,09	1,458	,215
	экипаж 2 СФП	43	3,35	1,646	,251
	Всего	89	3,21	1,548	,164
Фидлер_ успешность- безуспешность	экипаж 1 СР	46	3,02	1,291	,190
	экипаж 2 СФП	43	3,28	1,723	,263
	Всего	89	3,15	1,512	,160
Фидлер_ среднее	экипаж 1 СР	46	3,25	1,108	,163
	экипаж 2 СФП	43	3,55	1,476	,225
	Всего	89	3,39	1,301	,138

ANOVA

		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.
надежность колл	Между группами	4,694	1	4,694	,565	,454
	Внутри групп	723,059	87	8,311		
	Всего	727,753	88			
надежность рук	Между группами	11,567	1	11,567	,977	,326
	Внутри групп	1030,388	87	11,844		
	Всего	1041,955	88			
единство колл	Между группами	,016	1	,016	,002	,966
	Внутри групп	739,512	87	8,500		
	Всего	739,528	88			
единство рук	Между группами	2,961	1	2,961	,293	,589
	Внутри групп	878,095	87	10,093		
	Всего	881,056	88			
знание колл	Между группами	,234	1	,234	,066	,799
	Внутри групп	310,867	87	3,573		
	Всего	311,101	88			
знание рук	Между группами	3,894	1	3,894	,680	,412
	Внутри групп	498,465	87	5,729		
	Всего	502,360	88			
приятнь колл	Между группами	15,446	1	15,446	2,154	,146
	Внутри групп	623,745	87	7,169		
	Всего	639,191	88			
приятнь рук	Между группами	13,948	1	13,948	1,492	,225
	Внутри групп	813,490	87	9,350		
	Всего	827,438	88			
расчет колл	Между группами	1,775	1	1,775	,253	,617

	Внутри групп	611,326	87	7,027		
	Всего	613,101	88			
расчет рук	Между группами	,020	1	,020	,002	,965
	Внутри групп	895,486	87	10,293		
	Всего	895,506	88			
нерасчетливість колл	Между группами	2,319	1	2,319	1,646	,203
	Внутри групп	122,624	87	1,409		
	Всего	124,944	88			
нерасчетливість рук	Между группами	1,426	1	1,426	,946	,333
	Внутри групп	131,136	87	1,507		
	Всего	132,562	88			
неприятнь колл	Между группами	,048	1	,048	,035	,851
	Внутри групп	117,907	87	1,355		
	Всего	117,955	88			
неприятнь рук	Между группами	,653	1	,653	,352	,555
	Внутри групп	161,460	87	1,856		
	Всего	162,112	88			
ненадежность колл	Между группами	,860	1	,860	,528	,470
	Внутри групп	141,702	87	1,629		
	Всего	142,562	88			
ненадежность рук	Между группами	1,331	1	1,331	,870	,354
	Внутри групп	133,074	87	1,530		
	Всего	134,404	88			
незнание колл	Между группами	,260	1	,260	,175	,677
	Внутри групп	129,268	87	1,486		
	Всего	129,528	88			
незнание рук	Между группами	,941	1	,941	,560	,456
	Внутри групп	146,070	87	1,679		
	Всего	147,011	88			
непредсказуемость колл	Между группами	,778	1	,778	,541	,464
	Внутри групп	125,132	87	1,438		
	Всего	125,910	88			
непредсказуемость рук	Между группами	,028	1	,028	,014	,906
	Внутри групп	173,725	87	1,997		
	Всего	173,753	88			
Подготовленность к деятельности	Между группами	4,934	1	4,934	1,612	,208
	Внутри групп	266,257	87	3,060		
	Всего	271,191	88			
Сплоченность	Между группами	2,093	1	2,093	,618	,434
	Внутри групп	294,851	87	3,389		
	Всего	296,944	88			

Референтность	Между группами	7,344	1	7,344	3,180	,078
	Внутри групп	200,881	87	2,309		
	Всего	208,225	88			
Тест Сишор	Между группами	6,455	1	6,455	,535	,466
	Внутри групп	1049,747	87	12,066		
	Всего	1056,202	88			
MD	Между группами	,293	1	,293	,040	,842
	Внутри групп	638,606	87	7,340		
	Всего	638,899	88			
A	Между группами	7,869	1	7,869	2,192	,142
	Внутри групп	312,355	87	3,590		
	Всего	320,225	88			
B	Между группами	3,316	1	3,316	1,984	,163
	Внутри групп	145,403	87	1,671		
	Всего	148,719	88			
C	Между группами	6,836	1	6,836	2,349	,129
	Внутри групп	253,187	87	2,910		
	Всего	260,022	88			
E	Между группами	2,872	1	2,872	,674	,414
	Внутри групп	370,679	87	4,261		
	Всего	373,551	88			
F	Между группами	1,176	1	1,176	,416	,521
	Внутри групп	245,880	87	2,826		
	Всего	247,056	88			
G	Между группами	,549	1	,549	,143	,707
	Внутри групп	335,338	87	3,854		
	Всего	335,888	88			
H	Между группами	,578	1	,578	,123	,727
	Внутри групп	410,141	87	4,714		
	Всего	410,719	88			
I	Между группами	1,507	1	1,507	,481	,490
	Внутри групп	272,246	87	3,129		
	Всего	273,753	88			
L	Между группами	,426	1	,426	,127	,722
	Внутри групп	291,551	87	3,351		
	Всего	291,978	88			
M	Между группами	2,489	1	2,489	,619	,434
	Внутри групп	349,915	87	4,022		
	Всего	352,404	88			
N	Между группами	1,414	1	1,414	,446	,506
	Внутри групп	276,024	87	3,173		

	Всего	277,438	88			
O	Между группами	,056	1	,056	,014	,905
	Внутри групп	337,001	87	3,874		
	Всего	337,056	88			
Q1	Между группами	1,820	1	1,820	,562	,456
	Внутри групп	281,956	87	3,241		
	Всего	283,775	88			
Q2	Между группами	,005	1	,005	,001	,972
	Внутри групп	370,084	87	4,254		
	Всего	370,090	88			
Q3	Между группами	4,725	1	4,725	1,570	,214
	Внутри групп	261,747	87	3,009		
	Всего	266,472	88			
Q4	Между группами	7,816	1	7,816	2,917	,091
	Внутри групп	233,128	87	2,680		
	Всего	240,944	88			
Конформ_Ц	Между группами	1,984	1	1,984	,081	,777
	Внутри групп	2141,791	87	24,618		
	Всего	2143,775	88			
Традици_Ц	Между группами	2,928	1	2,928	,066	,798
	Внутри групп	3848,892	87	44,240		
	Всего	3851,820	88			
Доброт_Ц	Между группами	4,998	1	4,998	,182	,670
	Внутри групп	2383,496	87	27,397		
	Всего	2388,494	88			
Универс_Ц	Между группами	3,483	1	3,483	,051	,822
	Внутри групп	5968,899	87	68,608		
	Всего	5972,382	88			
Самосто_Ц	Между группами	4,652	1	4,652	,125	,724
	Внутри групп	3230,224	87	37,129		
	Всего	3234,876	88			
Стимуляц_Ц	Между группами	,180	1	,180	,007	,934
	Внутри групп	2295,820	87	26,389		
	Всего	2296,000	88			
Гедонизм_Ц	Между группами	7,923	1	7,923	,445	,507
	Внутри групп	1549,201	87	17,807		
	Всего	1557,124	88			
Достижен_Ц	Между группами	7,266	1	7,266	,358	,551
	Внутри групп	1766,914	87	20,309		
	Всего	1774,180	88			
Власть_Ц	Между группами	29,478	1	29,478	,947	,333

	Внутри групп	2708,051	87	31,127		
	Всего	2737,528	88			
Безопасн_Ц	Между группами	1,303	1	1,303	,042	,838
	Внутри групп	2703,146	87	31,071		
	Всего	2704,449	88			
Конформ_ПЛ	Между группами	2,489	1	2,489	,229	,633
	Внутри групп	943,915	87	10,850		
	Всего	946,404	88			
Традици_ПЛ	Между группами	,176	1	,176	,015	,902
	Внутри групп	996,026	87	11,449		
	Всего	996,202	88			
Доброт_ПЛ	Между группами	3,645	1	3,645	,382	,538
	Внутри групп	830,355	87	9,544		
	Всего	834,000	88			
Универс_ПЛ	Между группами	1,839	1	1,839	,061	,806
	Внутри групп	2633,599	87	30,271		
	Всего	2635,438	88			
Самосто_ПЛ	Между группами	4,829	1	4,829	,458	,500
	Внутри групп	916,946	87	10,540		
	Всего	921,775	88			
Стимуляц_ПЛ	Между группами	,190	1	,190	,019	,890
	Внутри групп	862,574	87	9,915		
	Всего	862,764	88			
Гедонизм_ПЛ	Между группами	6,974	1	6,974	,677	,413
	Внутри групп	895,925	87	10,298		
	Всего	902,899	88			
Достижен_ПЛ	Между группами	,164	1	,164	,012	,912
	Внутри групп	1167,072	87	13,415		
	Всего	1167,236	88			
Власть_ПЛ	Между группами	6,215	1	6,215	,736	,393
	Внутри групп	734,257	87	8,440		
	Всего	740,472	88			
Безопасн_ПЛ	Между группами	1,260	1	1,260	,058	,810
	Внутри групп	1894,920	87	21,781		
	Всего	1896,180	88			
интегральный доверие	Между группами	2,025	1	2,025	,209	,649
	Внутри групп	842,155	87	9,680		
	Всего	844,180	88			
Фидлер_дружелюбие-враждебность	Между группами	4,977	1	4,977	2,209	,141
	Внутри групп	196,012	87	2,253		
	Всего	200,989	88			

Фидлер_согласие-несогласие	Между группами	5,127	1	5,127	2,220	,140
	Внутри групп	200,896	87	2,309		
	Всего	206,022	88			
Фидлер_удовлетворенность-неудовлетворенность	Между группами	,546	1	,546	,316	,576
	Внутри групп	150,443	87	1,729		
	Всего	150,989	88			
Фидлер_продуктивность-непродуктивность	Между группами	4,037	1	4,037	1,897	,172
	Внутри групп	185,154	87	2,128		
	Всего	189,191	88			
Фидлер_теплота-холодность	Между группами	1,115	1	1,115	,431	,513
	Внутри групп	225,087	87	2,587		
	Всего	226,202	88			
Фидлер_сотрудничество-несогласованность	Между группами	2,422	1	2,422	,772	,382
	Внутри групп	273,083	87	3,139		
	Всего	275,506	88			
Фидлер_взаимоподдержка-недоброжелательность	Между группами	1,596	1	1,596	,452	,503
	Внутри групп	307,213	87	3,531		
	Всего	308,809	88			
Фидлер_увлеченность-равнодушие	Между группами	,700	1	,700	,219	,641
	Внутри групп	278,064	87	3,196		
	Всего	278,764	88			
Фидлер_занимательность-скука	Между группами	1,524	1	1,524	,633	,428
	Внутри групп	209,420	87	2,407		
	Всего	210,944	88			
Фидлер_успешность-безуспешность	Между группами	1,472	1	1,472	,641	,425
	Внутри групп	199,629	87	2,295		
	Всего	201,101	88			
Фидлер-среднее	Между группами	2,074	1	2,074	1,230	,271
	Внутри групп	146,782	87	1,687		
	Всего	148,856	88			