

Секция «Современная организационная психология: основные тенденции развития»  
**Анализ субъективных представлений работающих людей о доверии в организации: результаты и возможные перспективы качественного подхода в исследовании организационного доверия**

*Заварцева Марина Михайловна*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия

*E-mail: mzavartseva@yandex.ru*

Тема организационного доверия является одной из актуальных тем современной организационной психологии; в то время как большинство исследователей изучает феномен доверия в организации, используя методы опроса, эксперимента и деловых игр, качественные методы исследования, как, например, методы психосемантики, и, соответственно, стоящий за ними подход изучения значений, получают незаслуженно мало внимания. Главной целью представленного исследования выступало изучение структуры и функций организационного доверия через изучение содержания представлений работающих людей о феномене организационного доверия. Использованные психодиагностические методики решали задачу а) оценки уровня доверия в организации и разделения выборки на две группы в зависимости от оценки уровня доверия (методика оценки уровня доверия в организации Р.Б.Шо (Шо, 2000) и задачу б) определения содержания представлений респондентов о конкретной организации ("Организация, в которой я работаю") и об идеальных объектах ("Организация, которая доверяет мне" и "Организация, которой я могу доверять") с целью определения различий в структуре организационного доверия (методика стандартного 25-шкального семантического дифференциала (Серкин, 2004). В качестве основной гипотезы выступало предположение о том, что представления о структуре и функциях организационного доверия будут различаться в группах людей, работающих в организациях с низким и с высоким уровнем организационного доверия.

На выборке из 378 сотрудников организаций различного типа (государственных, коммерческих, медицинских, образовательных и др.) установлены конкретные функции высокого уровня организационного доверия на индивидуальном уровне - функция положительной эмоциональной оценки организации, являющейся актуальным местом работы, и функция идеализации организации. Выявлены различия в базовых эмоциональных оценках реальных и идеальных объектов в группах с противоположной оценкой актуального уровня доверия в организации на основе модели циркумплекса эмоций Расселла-Барретта (Russell J.A., 1980; Russell J.A., Barrett L.F., 1999; Posner et al, 2005). Эмпирически установлены и описаны различия в векторе направленности отношений доверия между сотрудником и организацией в группах с различным уровнем доверия.

Полученные результаты могут быть использованы для дальнейшего развития методик диагностики организационного доверия как предиктора повышения организационной приверженности и мотивационной вовлеченности сотрудников в процессы организационного функционирования. Собранные материалы и установленные характеристики организационного доверия могут применяться как основа для построения организационных тренингов по повышению эффективности организации.

Финансирование

Исследование выполнено при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект 14-06-00567

**Источники и литература**

- 1) Серкин В.П. Методы психосемантики: Учеб.пособие для студентов вузов. – М.: Аспект-Пресс, 2004. – 207 с.
- 2) Шо Р. Б. Ключи к доверию в организации. – М.: Дело, 2000.
- 3) Russell J. A circumplex model of affect // Journal of Personality and Social Psychology. – 1980. – Т. 39. – №. 06. – С. 1161-1178.
- 4) Russell J. A., Barrett L. F. Core affect, prototypical emotional episodes, and other things called emotion: dissecting the elephant // Journal of Personality and Social Psychology. – 1999. – Т. 76. – №. 5. – С. 805-819.
- 5) Posner J., Russell J. A., Peterson B. S. The circumplex model of affect: An integrative approach to affective neuroscience, cognitive development, and psychopathology // Development and psychopathology. – 2005. – Т. 17. – №. 03. – С. 715-734.