

УДК 159.9: 316.62

DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-1-19>

ДОВІРА ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ВИРОБНИЧОГО КОЛЕКТИВУ

Круглов Костянтин Олександрович,
аспірант кафедри загальної та соціальної психології
Херсонський державний університет
kruglov@universum.com.ua
orcid.org/0000-0002-4919-3275

Мета дослідження – визначення впливу міжособистісної та інституційної довіри на показники соціально-психологічного клімату в організації.

Методи. Емпіричне дослідження проведено на базі приватного підприємства, співробітники якого займаються юридичною та податковою діяльністю. У дослідженні взяли участь 38 осіб, це співробітники різного соціального статусу в організації, середній вік – 35,6 роки, серед них 21 жінка (55,3%) та 17 чоловіків (44,7%). Застосовано методики: «Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А. Купрейченко), яка містить п'ять симетричних шкал довіри або недовіри: «Надійність», «Знання», «Єдність», «Приязнь», «Розрахунок»; «Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо), містить шкали: «Довіра», «Турбота», «Послідовність», «Результативність»; для оцінки психологічної атмосфери в колективі застосовано методику А. Фідлера (адаптована Ю. Ханінім).

Результати та висновки. Довіра є компонентом спілкування суб'єктів на рівні особистостей, груп, організацій, соціальних інститутів, суспільства загалом. Довіра співробітників до організації є однією з найважливіших умов, що забезпечують її ефективність, що визначає необхідність реалізації заходів, спрямованих на підтримку необхідного рівня довіри співробітників. З'ясовано, що співробітники досліджуваного колективу високо оцінюють організаційні та результативні параметри роботи, водночас на емоційному рівні існує певна холодність, відчуженість, недобррозичливість. Визначено наявність статистично значущих взаємозв'язків між параметрами міжособистісної та інституційної довіри (довіри до організації як соціального інституту) та показниками соціально-психологічного клімату в колективі. Перспективами подальших досліджень є вивчення впливу довіри на суб'єктивне благополуччя працівників організації.

Ключові слова: міжособистісна довіра, інституційна довіра, соціальний капітал, соціально-психологічний клімат, організація.

TRUST AS A FACTOR OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE PRODUCTION COLLECTIVE

Kruhlov Kostiantyn Oleksandrovych,
Ph. D. Student in the Department of General and Social Psychology
Kherson State University
kruglov@universum.com.ua
orcid.org/0000-0002-4919-3275

Purpose. The aim of the study is to determine the influence of interpersonal and institutional trust on indicators of the socio-psychological climate in an organization.

Methods. The empirical study was conducted on the basis of a private enterprise whose employees are engaged in juridical and tax activities. In the study 38 people took part, these are employees of different social statuses in the organization, the average age is 35,6 years, among them there are 21 women (55,3%) and 17 men (44,7%). The following methods have been applied: "The methods for assessing trust/distrust of a person towards other people" (A. Kupreichenko), which contains five symmetric scales of trust or distrust: "Reliability", "Knowledge", "Unity", "Amicability", "Calculation"; The methods for assessing the level of trust in an organization (Robert B. Sho) contains the scales: "Trust", "Concern", "Consistency", "Affectiveness"; to assess the psychological atmosphere in the collective the methods of A. Fidler was used (adapted by Yu. Khanin).

Results and conclusions. It has been determined that trust is a component of communication of subjects at the level of individuals, groups, organizations, social institutions, society as a whole. The trust of employees to the organization is one of the most important conditions, which provides its effectiveness, which determines the need for implementing measures, aimed at maintaining the necessary level of employee trust. It was found out, that the employees of the test collective highly appreciate the organizational and productive work parameters, at the same time, at the emotional level there is a certain coldness, estrangement, unfriendliness.



It has been determined the presence of statistically significant relationships between the parameters of interpersonal and institutional trust (trust to the organization as a social institute) and indicators of the socio-psychological climate in the collective. The perspectives of further research are the study of the influence of trust on the subjective welfare of employees of an organization.

Key words: *interpersonal trust, institutional trust, social capital, socio-psychological climate, organization.*

Вступ

Вивчення соціально-психологічних проблем довіри актуальне для сучасної України. Формування громадянського суспільства, довіри людей один до одного, до державних інституцій і організацій – важливе завдання соціально-психологічної роботи в нашому суспільстві. Зараз активно вивчається така характеристика організаційної поведінки, як довіра та недовіра співробітника до організації. За визначенням А. Купрейченко, «уявлення про ступінь, межі та норми довіри стосовно різних категорій значущих для організації людей є частиною організаційної культури (Купрейченко, 2008: 440).

Метою статті є визначення впливу міжособистісної та інституційної довіри на показники соціально-психологічного клімату в організації.

1. Теоретичне обґрунтування проблеми

Вивчення довіри в організації передбачає врахування різних рівнів її дослідження й аналізування. Довіру розглядали науковці як компонент соціального капіталу (Блинова, Круглов, 2019; Наумкіна, Варинський, 2016); вивчали довіру у зв'язку із соціальними нормами суспільства (Позняк, 2013); довіру представлено як ресурс у соціальній взаємодії (Стеценко, 2018). Виділяють такі рівні довіри: міжособистісний рівень, внутрішньогруповий рівень, міжгруповий рівень, організаційний рівень, зовнішньо-організаційний рівень (Донцов та ін., 2018).

У межах нашого дослідження вивчено два рівні довіри: міжособистісна довіра та довіра співробітників до організації як соціального інституту (як макрорівневий параметр). За визначенням А. Купрейченко, «міжособистісна довіра в організації є довірою, яка формується між конкретними представниками організації у процесі їх безпосередньої взаємодії. Міжособистісна довіра залежить від декількох чинників. По-перше, від особистісних характеристик суб'єктів, що взаємодіють. По-друге, від наявності чи відсутності досвіду попередньої взаємодії. Працівник організації буде довіряти своєму колезі по роботі, якщо в них був сприятливий та позитивний для обох сторін досвід співпраці. Співробітник організації, який має більшу здатність довіряти іншим, краще буде свої відносини з колегами по роботі, менше

реагує на невдачі, з меншими затратами та зусиллями досягає цілей» (Купрейченко, 2008: 451). Як зазначає І. Леонова, основна причина різноманітності дефініцій полягає в тому, що довірою називають різні феномени. У результаті контент-аналізу визначень довіри автором виділено такі основні:

- по-перше, довіра безпосередньо пов'язана з очікуваннями, переконаннями, настановами;
- по-друге, довіра проявляється стосовно різних об'єктів, а саме до інших людей, груп, організацій, соціальних інститутів;
- по-третє, довіра часто визначається через дію або поведінку, тобто підкреслюється діяльнісний аспект довіри, а саме дії суб'єкта як спосіб виявлення довіри;
- по-четверте, визначення довіри містять результати та наслідки прояву довіри, тобто ми припускаємо, що дії іншої особи можна передбачити та позитивно оцінити суб'єктом довіри;
- по-п'яте, довіра тлумачиться з огляду на ризикованість ситуації ухвалення рішення (Леонова, 2015).

Більшість дослідників визначають довіру як впевнено позитивні або оптимістичні очікування стосовно поведінки іншого. Ф. Фукуяма характеризує довіру як очікування, що виникає в межах певної спільноти, що її члени будуть діяти нормально і чесно, виявляючи готовність до взаємодопомоги відповідно до прийнятих норм, культурних традицій, звичаїв, спільних етнічних цінностей (Фукуяма, 2004). Дж. Роттер визначав довіру в людських взаєминах (міжособистісна довіра) як «узагальнені очікування людини стосовно того, наскільки можна покласти на обіцянки, слова, висловлювання або письмові заяви іншої людини або групи. Він уважав, що оскільки йдеться про очікування людини стосовно інтеракцій, то показник довіри можна оцінити з погляду соціуму. Довіра завжди формується в ситуації міжособистісної взаємодії. На думку Дж. Роттера, суспільство може нормально функціонувати тільки тоді, коли люди мають принаймні середній рівень довіри один до одного (Фрейджер, Фейдимен, 2004).

Р. Шо визначає довіру як «надію на те, що люди, від яких ми залежимо, виправдують наші очікування», пов'язує її з такими поняттями, як: «порядність», «чесність», «прояв турботи» (Шо, 2000: 43).

Д. Руссо вважає, що довіра може ґрунтуватися на зважуванні та розрахунках, «емоційному ставленні», а також на їх поєднанні (інституційна довіра). Коли йдеться про інституційну довіру, то очікування ґрунтується на неформальній домовленості, формальних положеннях або нормах багатолітньої практики, або нормах, створенню яких сприяє організаційна культура, які підкріплюють цю довіру (Геберт, Розенштилль, 2006). Тому інституційна довіра й очікування надійності полегшують перехід від довіри, що основана на зважуванні та розрахунках, до довіри, що ґрунтується на емоційному ставленні.

Закордонні автори (Н. Луман, Р. Левицькі, Д. Макалістер, Р. Бисс, Л. Хосмер та ін.) характеризують довіру як: 1) дії на основі очікування, пов'язані з ризиком; 2) очікування безпечної та сприятливої реакції іншої людини; 3) очікування чесності в поведінці інших; 4) очікування передбачуваності, надійності та чуйності, турботи про добробут іншої людини; 5) упевненість у підтвердженні очікувань та доброзичливості іншого. Довіра дозволяє подолати невпевненість, що зумовлена браком інформації про партнера. Довіряючи, людина ризикує, але цей ризик є добровільним і пов'язаним із процесом ухвалення рішення. У різних культурах довіра спирається на рольові очікування, моральні чесноти, договірні обов'язки й ін. Найбільш вагомими ознаками довіри є соціальна потреба в сумісності, емоційна близькість, соціальна ідентичність, потреба у приналежності та прийнятті, визнанні та повазі, кооперації, турботі про інших тощо (Геберт, Розенштилль, 2006).

На думку І. Поповича, очікування – це особлива форма психологічного ставлення, визначальну роль в якій відіграє мотиваційна складова частина. Очікування стосовно певного об'єкта чи партнера – це психологічне ставлення, що містить уявлення про потреби, які можуть бути задоволені внаслідок взаємодії з даним об'єктом чи партнером; емоції, які викликаються очікуванням задоволення цих потреб, готовність здійснювати певні дії, що сприяють їх задоволенню (Poryvush, Blynova, 2019).

У соціальній психології феномен довіри частіше трактується як суб'єктивне особистісне ставлення до інших. Т. Скрипкина визначає довіру як специфічний суб'єктний феномен, сутність якого полягає в певному ставленні суб'єкта до різних об'єктів чи фрагментів світу, у переживанні актуальної значущості й апріорної безпеки цих об'єктів або фрагментів світу для людини. Відсутність довіри чи недовіри є ситуацією

неможливості такого ставлення. У довіри є дві складових частини – раціональна й емоційна. До раціональної належить упевненість у тому, що об'єкт довіри здатний виконати всі обов'язки, які він взяв на себе. Вона ґрунтується на оцінці його компетентності, результативності праці, а також послідовності, передбачуваності його вчинків (Скрипкина, 2008).

Т. Скрипкина визначає довіру до себе як «рефлексивний, суб'єктний феномен особистості, що дозволяє людині зайняти певну ціннісну позицію щодо самого себе та до світу та, виходячи із цієї позиції, будувати власну стратегію» (Скрипкина, 2000: 139). Вона вказує на те, що розвиток оптимального рівня довіри до себе – показник не тільки цілісності, але й зрілості особистості. Довіру до світу Т. Скрипкина визначає як «специфічний суб'єктний феномен, сутність якого полягає у специфічному ставленні суб'єкта до різних об'єктів або фрагментів світу, що полягає в переживанні актуальної значущості й апріорної безпеки цих об'єктів або фрагментів світу для людини» (Скрипкина, 2000: 97). Авторка вважає, що «людина не може жити без довіри, без неї вона втрачає зв'язок зі світом. Довіра виступає умовою розвитку, змінення самої людини, саме вона дозволяє ризикувати та випробувати себе та свої можливості» (Скрипкина, 2000: 235). Функції, які виконує довіра, належать не тільки до процесу взаємодії людей один з одним, але й людини зі світом загалом і його частинами зокрема. Вона сформулювала основні соціальні функції, які виконує довіра в життєдіяльності людини:

- є умовою цілісної взаємодії людини зі світом;
- виконує функцію зв'язку людини зі світом в єдину систему;
- сприяє поєднанню минулого, теперішнього та майбутнього в цілісний акт життєдіяльності;
- створює ефект цілісності буття людини;
- встановлює ступінь відповідності поведінки людини, рішень, які вона ухвалює, цілей, поставлених завдань як щодо світу, так і стосовно себе самої.

А. Купрейченко та С. Табхарова пишуть, що довіра та недовіра виконують багато значущих позитивних і негативних (деструктивних) функцій у регуляції життєдіяльності суспільства, соціальних груп і окремих людей. Основними соціально-психологічними функціями довіри та недовіри вони виділяють такі:

- пізнання та самопізнання;
- забезпечення взаємодії зі світом та захисту від небажаного впливу;



– забезпечення самоорганізації суспільства (зокрема, завдяки підтримці моральних основ і соціальних норм співпраці, взаємодопомоги, підтримки, згоди);

– формування та відтворення соціальних відносин і соціальної структури;

– самовизначення суб'єкта (прояв позиції суб'єкта щодо різних соціальних категорій і об'єктів навколишнього світу, прагнення перетворювати себе, інших людей, навколишній світ, а також формування, захист, відтворення соціально-психологічного простору та «Я-концепції» особистості тощо);

– оптимізація соціальної взаємодії;

– забезпечення емоційного комфорту (як результат прийняття, розуміння з боку інших людей);

– психологічна фасилітація (унаслідок саморозкриття);

– зниження рівня напруженості та стресу у відносинах (зокрема, унаслідок прояву агресивності в ситуації недовіри) (Купрейченко, Табхарова, 2007).

2. Методологія та методи

Емпіричне дослідження проведено на базі приватного підприємства, співробітники якого займаються юридичною та податковою діяльністю. У дослідженні взяли участь 38 осіб, це співробітники різного соціального статусу в організації, середній вік – 35,6 роки, серед них 21 жінка (55,3%) та 17 чоловіків (44,7%).

У дослідженні застосовано такі методи:

«Методика оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А. Купрейченко), дозволяє визначити такі позиції: критерії довіри до інших людей; схильність до підміни довіри вірою або розрахунком; прояв подвійності ставлення до людей; виразність конкретного типу довіри до інших. Методика містить п'ять симетричних шкал довіри або недовіри: «Надійність», «Знання», «Єдність», «Приязнь», «Розрахунок».

Шкала «Надійність» дозволяє виявити уявлення суб'єкта довіри про здатність Іншого надати допомогу у складній ситуації. Шкала «Єдність» відображає уявлення про наявність у суб'єктів довіри спільних цілей та/або цінностей. Шкала «Знання» фіксує здатність суб'єкта довіри прогнозувати поведінку Іншого, особливо в ситуації невизначеності. Шкали «Приязнь» та «Розрахунок» не належать до компонентів довіри, а є її замінниками. Крім того, до структури методики належать шкали «Ставлення до недоліків» людини, якій довіряють більш за все, та до людини, яка не виправдала довіри. Кожна шкала, крім

шкали «Недоліки», містить три твердження. Досліджуваний має вказати за 5-бальною шкалою виразність своєї згоди з кожним із них залежно від категорії людей: «Людина, якій я довіряю більше за все» (далі – Д), «Людина, яка не виправдала довіри» (далі – НД).

«Методика оцінки рівня довіри в організації» (Роберт Б. Шо). Роберт Б. Шо визначає довіру як надію на те, що люди, від яких ми залежимо, виправдають наші очікування. Він виокремлює такі ключові імперативи довіри в організації: результативність діяльності, порядність у взаєминах та прояв турботи про людей. Підтримка потрібної довіри в організації вимагає балансу цих імперативів. Порядність взаємин і прояв турботи про людей свідчать про психологічний клімат, комфорт у колективі. Методика оцінки рівня довіри в організації Роберта Б. Шо містить чотири шкали: «Довіра», «Турбота», «Послідовність (порядність)», «Результативність».

Для оцінки психологічної атмосфери в колективі застосовано методику А. Фідлера (адаптована Ю. Ханінім). В основі лежить метод семантичного диференціала. Оцінку групі за запропонованими біполярними шкалами дають опитувані. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна оцінка). На основі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який характеризує психологічну атмосферу у групі.

3. Результати та дискусії

Відповідно до отриманих результатів кожний із респондентів був віднесений до певного типу довіри за «Методикою оцінки довіри / недовіри особистості до інших людей» (А. Купрейченко).

Таблиця 1

Психологічні типи довіри співробітників

№	Психологічні типи довіри	Кількість осіб	%
1.	Розуміє людей («Знання»)	9	23,67
2.	Максималіст («Надійність»)	10	26,34
3.	Довіряє за тотожністю та розрахунком («Єдність»)	11	28,94
4.	Емоційно довіряє («Приязнь»)	8	21,05

Варто зазначити в досліджуваній групі незначне переважає такого типу довіри, як «Довіра за тотожністю та розрахунком» (28,94%). Особливістю даного типу довіри, за визначенням А. Купрейченко, є високі

показники довіри до людини, якій довіряють більше за все, та низькі – до людини, яка не виправдала довіру, причому за двома компонентами: довірою, що заснована на розрахунку та на тотожності. Стосовно до організації це означає, що співробітники даного типу будуть втрачати довіру до організації, якщо вона не виправдовує їхні надії.

Майже рівну кількість мають типи «Розуміє людей» («Знання») (23,67%) та «Максималіст» («Надійність») (26,34%). П'яту частину респондентів досліджуваної вибірки характеризує такий тип довіри, як «Емоційно довіряє» («Приязнь») (21,05%).

Довіра співробітників до організації як соціального інституту важлива, оскільки забезпечує лояльність членів організації, зменшує плинність кадрів, забезпечує орієнтацію клієнтів і партнерів на довготривалу співпрацю з організацією.

Згідно з результатами методики Роберат Б. Шо, яку ми застосували для діагностики даного рівня довіри, рівень організаційної довіри оцінюється за такими параметрами: «Довіра», «Послідовність», «Результативність», «Турбота». За кожним із цих параметрів рівень організаційної довіри діагностується як низький, помірний або високий.

Таблиця 2
Параметри довіри до організації (n = 38)

№	Параметри довіри до організації	M	SD
1.	Довіра	22,13	2,08
2.	Послідовність	26,47	3,79
3.	Результативність	32,14	1,67
4.	Турбота	12,03	2,36

Рівень власне довіри визначається співпрацівниками як середній (M = 22,13; SD = 2,08), що передбачає певний рівень опору змінам із боку співробітників, прагнення до підтримання наявного стану справ, недостатньо високий рівень готовності брати на себе відповідальність. Помірний рівень послідовності (M = 26,47; SD = 3,79) означає недостатнє розуміння співробітниками стратегії організації, недостатню впевненість співробітників у виконанні обіцянок організацією. Висока результативність (M = 32,14; SD = 1,67) свідчить про високу оцінку співробітниками рівня амбітності цілей організації, високу орієнтацію на досягнення результатів, готовність організації до роботи в конкурентному середовищі. Низький рівень турботи (M = 12,03; SD = 2,36) означає, що у співробітників відсутнє почуття визнання особистого внеску у спільний успіх організації, не сформовано

відчуття причетності співробітника до організації.

За методикою визначення соціально-психологічного клімату (А. Фідлер) отримано такі усереднені показники за шкалами (Табл. 3).

Таблиця 3
Середні значення за показниками соціально-психологічного клімату (А. Фідлер) (n = 38)

№	Показники соціально-психологічного клімату	M	SD
1.	Дружелюбність (ворожість)	3,75	0,63
2.	Згода (незгода)	4,29	0,74
3.	Задоволеність (незадоволеність)	3,96	0,65
4.	Продуктивність (непродуктивність)	2,17	0,59
5.	Теплота (холодність)	4,07	0,82
6.	Співпраця (неузгодженість)	2,31	0,73
7.	Взаємопідтримка (недоброзичливість)	4,37	0,91
8.	Захопленість (байдужість)	4,12	0,68
9.	Зацікавленість (нудьга)	4,38	0,79
10.	Успішність (неуспішність)	2,24	0,47

За результатами оцінки психологічної атмосфери варто зауважити, що авторами методики запропоновано інвертовану шкалу, тобто більш позитивній виразності певного показника відповідає більш низьке за абсолютним значенням число. Тому найбільш високо оцінюють досліджувані вибірки ті характеристики соціально-психологічного клімату, які характеризують інструментальний бік колективної справи, а саме: «продуктивність» (M = 2,17; SD = 0,59); «співпраця» (M = 2,31; SD = 0,73); «успішність» (M = 2,24; SD = 0,47). Водночас емоційний стан психологічної атмосфери в колективі має більш низькі оцінки: «дружелюбність» (M = 3,75; SD = 0,63); «теплота» (M = 4,07; SD = 0,82); «взаємопідтримка» (M = 4,37; SD = 0,91); «захопленість» (M = 4,12; SD = 0,68); «зацікавленість» (M = 4,38; SD = 0,79). Можна зробити попередній висновок, що співробітники високо оцінюють організаційні та результативні параметри роботи, водночас на емоційному рівні наявні ворожість, холодність, відчуженість, недоброзичливість.

Для з'ясування взаємозв'язку між сумарними показниками соціально-психологічного клімату, які розраховано для кожного співробітника, та параметрами міжособистісної довіри і довіри до організації застосовано кореляційний аналіз. Результати представлено в таблиці 4.



Таблиця 4
Кореляційні зв'язки параметрів довіри та соціально-психологічного клімату (n = 38)

№	Параметри міжособистісної довіри та довіри до організації	Сумарний показник СПТ
1.	Розуміє людей («Знання»)	- 0,419**
2.	Максималіст («Надійність»)	- 0,352*
3.	Довіряє за тотожністю та розрахунком («Єдність»)	- 0,346*
4.	Емоційно довіряє («Приязнь»)	-
5.	Довіра	- 0,384*
6.	Послідовність	- 0,317*
7.	Результативність	- 0,339*
8.	Турбота	-

Примітка: ** – $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Кореляційний аналіз засвідчив наявність тісних кореляційних зв'язків між феноменом «довіра» та соціально-психологічним кліматом у колективі. Показано статистично значущий кореляційний зв'язок між соціально-психологічним кліматом та параметрами міжособистісної довіри, а саме: «Розуміє людей («Знання»» ($r = -0,419$; за $p < 0,01$); «Максималіст («Надійність»» ($r = -0,352$; за $p < 0,05$); «Довіряє за тотожністю та розрахунком («Єдність»» ($r = -0,346$; за $p < 0,05$). У даному разі знак «мінус» коефіцієнта кореляції пояснюється інвертованою шкалою визначення соціально-психологічного клімату.

Також виявлено наявність кореляційних взаємозв'язків між параметрами довіри до організації та сумарним показником соціально-психологічного клімату: «Довіра» ($r = -0,384$; за $p < 0,05$); «Послідовність» ($r = -0,317$; за $p < 0,05$); «Результативність»

($r = -0,339$; за $p < 0,05$). Цікава відсутність статистично значущого зв'язку між психологічною атмосферою в колективі та показником довіри «Турбота», тобто співробітники, які не відчувають своєї залученості до спільної справи організації та колективу, не відчувають причетності до організації, схильні оцінювати соціально-психологічний клімат колективу більш негативно.

Висновки

На основі теоретичного аналізу наукової літератури із проблеми та результатів проведеного емпіричного дослідження можна зробити деякі висновки.

Довіра є компонентом спілкування суб'єктів на рівні особистостей, груп, організацій, соціальних інститутів, суспільства загалом. Феномен довіри є важливим у політичній взаємодії, в економічних відносинах, у конкретних організаціях. Довіра співробітників до організації є однією з найважливіших умов, що забезпечують її ефективність, що визначає необхідність реалізації заходів, спрямованих на підтримку необхідного рівня довіри співробітників.

З'ясовано, що співробітники досліджуваного колективу високо оцінюють організаційні та результативні параметри роботи, водночас на емоційному рівні спостерігаються деяка холодність, відчуженість, недобррозичливість.

Визначено наявність статистично значущих взаємозв'язків між параметрами міжособистісної та інституційної довіри (довіри до організації як соціального інституту) та показниками соціально-психологічного клімату в колективі.

Перспективами подальших досліджень є вивчення впливу довіри на суб'єктивне благополуччя працівників організації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Блинова О., Круглов К. Значення соціального капіталу для психологічного благополуччя співробітників. *Інсайт: психологічні виміри суспільства* : науковий журнал / ред. кол. : І. Попович та ін. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. 1. С. 72–78.
2. Доверие и субъективное благополучие как основание психологической безопасности современного общества : монография / А. Донцов и др. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2018. 578 с.
3. Геберт Д., Розенштил Л. Организационная психология. Человек и организация. Пер. с нем. Хабаровск : Гуманитарный центр, 2006. 624 с.
4. Купрейченко А. Психология доверия и недоверия. Москва : Институт психологии РАН, 2008. 571 с.
5. Купрейченко А., Табхарова С. Критерии доверия и недоверия личности другим людям. *Психологический журнал*. 2007. № 2. С. 17–25.
6. Леонова И. Доверие: понятие, виды и функции. *Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика»*. 2015. Т. 25. Вып. 2. С. 34–41.
7. Наумкіна С., Варинський В. Місце довіри в системі соціального капіталу. *Актуальні проблеми політики*. Одеса, 2016. С. 57–65.
8. Позняк С. Соціальні норми, довіра і громадянська взаємодія. *Психологія і суспільство*. Тернопіль, 2013. № 4. С. 83–87.
9. Скрипкина Т. Психология доверия : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. Москва : Академия, 2000. 264 с.

10. Стеценко Т. Довіра як соціальний ресурс: від теоретичної концептуалізації до пошуку механізмів практичного управління. *Грани* : науково-теоретичний альманах. Дніпро, 2018. Т. 21. № 7. С. 44–52.
11. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность. Теории, упражнения, эксперименты. Санкт-Петербург : Прайм-Евроник, 2004. 658 с.
12. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и путь к процветанию. Пер. з англ. Д. Павлова, В. Кирюченко, М. Колопотина. Москва : ООО «Издательство «АСТ»», 2004. 730 с.
13. Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации: Результативность, порядочность, проявление заботы. Москва : Дело, 2000. 256 с.
14. Cook K. Networks, norms, and trust: The social psychology of social capital. *Social Psychology Quarterly*. 2005. Vol. 68 (1). P. 4–14.
15. Popovych I., Blynova O. The Structure, Variables and Interdependence of the Factors of Mental States of Expectations in Students' Academic and Professional Activities. *The New Educational Review*. 2019. № 55 (1). P. 293–306. DOI: 10.15804/ner.2019.55.1.24.

REFERENCES:

1. Blynova O. Ye., Kruhlov K. O. (2019) Znachennia sotsialnoho kapitalu dlia psykhologichnoho blahopoluchchia spivrobotnykiv [The value of social capital for the psychological well-being of employees]. *Insait: psykhologichni vymiry suspilstva : nauk. zhurn. – Insight: Psychological Dimensions of Society: A Scientific Journal* / red. kol. I. S. Popovych, S. I. Babatina, I. R. Krupnyk ta in. Kherson :Vydavnychidim “Helvetyka”, 1. 72–78. [in Ukrainian]
2. Doverie i sub'ektivnoe blagopoluchie kak osnovanie psihologicheskoy bezopasnostisovremennogoobshhesstva : monografija / A. I. Doncov, E. B. Perelygina, O. Ju. Zotova, L. V. Tarasova, A. N. Veraksa, A. M. Rikel' [Trust and subjective well-being as the basis of the psychological security of modern society: a monograph]. Ekaterinburg : Gumanitarnyj universitet, 2018 [in Russian]
3. Gebert D., Rozenshtil' L. (2006) Organizacionnaja psihologija. Chelovek i organizacija [Organizational Psychology. Man and organization]. Habarovsk: Izd-vo Gumanitarnyj Centr. [in Russian]
4. Kuprejchenko A. B. (2008) Psihologija doverija i nedoverija [Psychology of trust and distrust]. M.: Izd-vo “Institut psihologii RAN”. [in Russian]
5. Kuprejchenko A. B., Tabharova S. P. (2007) Kriterii doverija i nedoverija lichnosti drugim ljudjam [Criteria of trust and distrust of the person to other people]. *Psihologicheskij zhurnal – Psychological Journal*, 2. 17–25. [in Russian]
6. Leonova I. Ju. (2015) Doverie: ponjatie, vidy i funkcii [Trust: concept, types and functions]. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Serija: Filosofija. Psihologija. Pedagogika – Bulletin of the Udmurt University. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 25(2). 34–41. [in Russian]
7. Naumkina S. M., Varynskyi V. O. (2016) Mistse doviry v systemi sotsialnoho kapitalu [A place of trust in the social capital system]. *Aktualni problemy polityky – Topical policy issues*. Odesa, 57–65. [in Ukrainian]
8. Pozniak S. I. (2013) Sotsialni normy, dovira i hromadianska vzaiemodiia [Social norms, trust and civic engagement]. *Psykholohiia i suspilstvo – Psychology and society*, 4. 83–87. [in Ukrainian]
9. Skripkina T. P. (2000) Psihologija doverija [Psychology of trust]. M.: Izdatel'skij centr Akademija. [in Russian]
10. Stetsenko T. O. (2018) Dovirayaksotsialnyiresurs: vidteoretychnoikontseptualizatsiidoposhukumekhanizmi vpraktychnohoupravlinnia [Trust as a social resource: from theoretical conceptualization to the search for mechanisms of practical management]. *Naukovo-teoretychnyialmanakh “Hrani” – Scientific-theoretical almanac “Facets”*, 21(7). 44–52. [in Ukrainian]
11. Frejdzher R., Fejdimen D. (2004) Lichnost'. Teorii, uprazhnenija, jeksperimenty [Personality. Theories, exercises, experiments]. SPb.:Prajm-EVROZNAK. [in Russian]
12. Fukujama F. (2004) Doverie. Social'nye dobrodeteli i put' k procvetaniju [The trust. Social virtues and the path to prosperity]. Moskva : ООО “Izdatel'stvo AST”. [in Russian]
13. Sho R. B. (2000) Kljuchi k doveriju v organizacii: Rezul'tativnost', porjadochnost', projavlenie zaboty [Keys to trust in the organization: Efficiency, decency, care]. M.: Delo. [in Russian]
14. Cook K. (2005) Networks, norms, and trust: The social psychology of social capital. *Social Psychology Quarterly*, 68(1). 4–14.
15. Popovych, I. S. & Blynova, O. Ye. (2019) The Structure, Variables and Interdependence of the Factors of Mental States of Expectations in Students' Academic and Professional Activities. *The New Educational Review*, 55 (1), 293–306. <https://doi:10.15804/ner.2019.55.1.24>

Стаття надійшла до редакції 15.01.2020.
The article was received 15 January 2020.