

ИССЛЕДОВАНИЕ ДОВЕРИЯ В МОРСКИХ ЭКИПАЖАХ

Л.Г. Татьяна. Военный учебно-научный центр ВМФ «Военно-Морская академия им. Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова».

А.А. Луговой, доктор философских наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

Рассматриваются психологические особенности доверия в морских экипажах. Представлены корреляционные взаимосвязи между различными видами доверия и социально-психологическими факторами.

Ключевые слова: доверие, персональное доверие, социальное доверие, доверчивость, социально-психологические факторы

RESEARCH OF TRUST IN MARINE CREWS

L.G. Tatianina. Navy Science and Education Center «Naval academy Admiral of the Fleet of the Soviet Union N.G. Kuznetsova».

A.A. Lugovoy. Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

Psychological characteristics of trust of marine crews are considered in the article. There are presented correlations between different types of trust and social and psychological factors.

Keywords: trust, personal trust, social trust, trustfulness, social and psychological factors

В последние годы все более широкий круг разнообразных проблем доверия в коллективах и организациях активно разрабатывается в психологических, социологических и экономических науках. Возрастающий интерес к этой проблематике обусловлен тем, что растущая в наше время автономия личности людей приводит к отчуждению их друг от друга, к одиночеству, безразличию, трудностям взаимопонимания. На этой основе растет количество сомневающих во всем людей, утрачивается доверие к людям, организациям, властям. Теряются и такие нравственные ценности, как доброта, взаимопомощь, взаимоподдержка. Между тем сотрудничество между людьми в процессе деятельности, их взаимопомощь, дружба, любовь невозможны без взаимного доверия партнеров.

Согласно «Словарю русского языка» С.И. Ожегова, доверие определяется как «уверенность в чьей-нибудь добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь и основанное на этом отношении к чему-нибудь».

Современный английский социолог Э. Гидденс определяет доверие как уверенность в надежности человека или системы [1, с. 120]. На его взгляд, некоторые свойства доверия независимы от типа рассматриваемого общества. В самом общем смысле доверие можно понимать как «убежденность в том, что другой (другие) будут вести себя в соответствии с нашими ожиданиями», как взаимная вера в намерения и поведение друг друга.

Доверие является одним из важных нравственных понятий, выступает как этическая категория морали. Поэтому наиболее разработанными являются философские и социологические представления о доверии. Однако понятие доверия представляет собой глубоко психологическую природу и служит основой для межличностных отношений, взаимодействия человека с миром в целом и с самим собой [2].

Очевидно, что доверие друг другу в современных обществах и организациях имеет различные очертания. Определенная степень доверия, проявляемого личностью по отношению к окружающим, является следствием как ее индивидуально-психологических особенностей, так и контактов с другими людьми. Позитивная установка личности по отношению к окружающим может облегчать ее контакты с другими людьми, способствовать ее профессиональному (и «карьерному») росту и, в целом, психологическому

здоровью. Наличие доверительных отношений в любой человеческой организации понимается как основа социального капитала данной организации.

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, как начало его личности и основу гармоничного общения с людьми. Эриксон Э. считал доверие не только надеждой на других, еще и верой в самого себя, в способность человека самостоятельно справляться со своими потребностями и стремлениями.

Роджерс К. определял доверие человека к себе и другим как важное условие конструктивного, самоактуализирующегося поведения.

Сегодня в исследовании доверия за рубежом заметное место занимают вопросы психологических аспектов организованного поведения и менеджмента. Недостаток доверия во взаимоотношениях работников считается основной проблемой, стоящей перед менеджментом в наше время. Так, важнейшим барьером на пути эффективных коммуникаций в организациях называется именно недостаток доверия. По имеющимся данным G.M. Goldhaber, G.A. Barnett, взаимосвязь между оценкой эффективности менеджера и доверием к нему составляет почти 100 %. Высокий уровень доверия соответствует пониманию высокой эффективности. Низкий уровень доверия соответствует пониманию низкой эффективности. Острый недостаток доверия не только «оскверняет» рабочий климат, он «подрывает» успех организации, как отмечается в американском «Руководстве по организационным коммуникациям» [3, с. 43].

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 сей 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 [4]. Кооперация и доверие поэтому рассматриваются как своеобразные «абберрации» (абберрация – отклонение от нормы, ошибки, нарушения, погрешности). 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.

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» [5, с. 221].

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 [6].

В отечественной психологии феномен доверия не рассматривался в качестве предмета самостоятельного исследования до появления трудов Т.П. Скрипкиной. Психологические проблемы доверия частично разрабатывались нашими авторами в рамках изучения вопросов социальной психологии внушения, авторитета, «значимых других», межличностных (и преимущественно внутригрупповых) отношений, дружбы, совместной (кооперативной) деятельности, а также, значительно реже, в контексте межгруппового взаимодействия и отношения к властям [2, с. 62].

Отечественные психологи относят феномен доверия к эмоциональной стороне психики и рассматривают его как психическое состояние (чувство), способное, в свою очередь, порождать многие другие чувства, состояния, социальные установки.

Ситуацию полного взаимного доверия партнеров в общении, возникающую в современном мире довольно редко, можно рассматривать как идеальную модель, способствующую творчески продуктивному диалогу. Доверительность в отношениях предполагает не столько познание другого, сколько вовлечение другого (или друг друга) в собственный внутренний мир.

Недоверие рассматривается психологами как неконструктивный способ поведения, как «основной компонент неэффективного общения, блокирующий возможность быть признанным, любимым, препятствующий личностному развитию, ведущий к волнению, депрессии, беспокойству», подозрительности, манипуляции, незаконченным делам и одиночеству [7, с. 350].

Доверие – всегда риск, так как таит в себе опасность разочарования. «Если человек не умеет доверять, ему трудно создать близкие отношения с людьми. Он рискует попасть в заколдованный круг изоляции: чем меньше он доверяет, тем меньше у него друзей, чем меньше у него друзей, тем беднее его отношения, тем меньше он доверяет другим. В общении с людьми у него скорее проявится потребность в самозащите, чем в доверии и открытости» [7].

В основе доверия людей друг другу лежит соотношение ценностного отношения к другому и к себе. Об этом свидетельствуют исследования, проведенные Т.Н. Скрипкиной: доверительное отношение к другому основывается на сочетании сходства ценностей общающихся. Например, дружеские отношения строятся при равноценных отношениях, а отношения с авторитетом – «на признании большей ценности авторитетного лица» [2, с. 215].

Благодаря доверию в общении создается ощущение безопасности и уверенности в другом человеке и в самом себе, улучшается взаимопонимание между людьми, происходит психологическое сближение, формируются дружеские отношения, позволяющие открыто выражать свои чувства, мысли, действовать и быть уверенным при этом в понимании, поддержке и прощении.

Социально-психологические исследования, проведенные А.Б. Купрейченко, показывают, что осознанное высокое доверие миру и окружающим людям является выражением общего позитивного мировоззрения, гуманистической жизненной позиции и выполняет созидательную функцию [8].

Тема доверия в коллективах морских экипажей обретает явную актуальность в связи с «особыми» условиями профессиональной деятельности моряков, сопряженными с высоким риском воздействий экстремальных факторов, угрозы для жизни. «Особые» условия труда предъявляют повышенные требования к коллективам морских экипажей: сплоченности, доверию друг другу, умению оперативно и гибко реагировать на открывающиеся возможности или угрозы, эффективно распределять ответственность и полномочия в экипаже, извлекать максимальный эффект от совместной деятельности, активного сотрудничества. Являясь сугубо психологической категорией, доверие выступает тем существенным фактором, который оказывает значительное воздействие на жизнедеятельность экипажа.

Главная цель выполненного нами исследования заключалась в том, чтобы рассмотреть взаимосвязи между различными видами доверия в экипажах морских судов и рядом социально-психологических факторов. Были исследованы экипажи шести судов. Всего участвовало в исследовании 251 человек в возрасте от 18 до 65 лет (все мужчины).

В качестве социально-психологических факторов в проведенном нами исследовании рассматривались:

– *социально-демографические факторы*: возраст, образование, семейное положение, национальность, специальность, общий стаж работы, стаж работы в исследуемом экипаже;

- *личностные факторы*: индивидуально-психологические особенности личности, ценностно-смысловая сфера личности, наличие установки на доверие;
- *групповые факторы*: психологический климат, уровень развития группы, сходство ценностей членов экипажа.

Использованная нами методика «Доверие» Л.Г. Почебут, М.И. Килошенко, А.Л. Свенцицкого, Т.В. Казанцевой является усовершенствованной версией шкалы доверия, разработанной Т. Ямагиши в 1987 г., и предназначена для определения уровня доверия личности другим людям – «*персональное доверие*» и доверия окружающих людей друг другу – «*социальное доверие*» [9]. Под «персональным доверием» имеется в виду индивидуальная установка опрашиваемого на доверие к другим людям. Под «социальным доверием» мы понимаем *имплицитное* (скрытое, недоступное непосредственному наблюдению) представление опрашиваемого о доверии людей друг к другу вообще.

В результате проведенного нами исследования были определены уровни персонального и социального доверия в экипажах, которые можно охарактеризовать как немного выше среднего: 65,0 % – персональное доверие и 65,8 % – социальное доверие (если за основу данного измерения взять уровень абсолютного доверия – 100 %).

Также в исследовании были выявлены взаимосвязи между видами доверия – социального и персонального – с выделенными нами социально-психологическими факторами.

Статистическая обработка эмпирических данных осуществлялась с помощью коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена.

Полученные нами данные отражают значимые корреляционные взаимосвязи персонального и социального доверия (r – коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена; p – статистическая значимость корреляционной связи) ($r=0,421$, $p\leq 0,05$), персонального доверия и доверчивости как черты личности ($r=0,389$, $p\leq 0,05$), выявленной посредством шкалы L («доверчивость-подозрительность») Р. Кеттелла, и высокой самооценкой ($r=0,358$, $p\leq 0,05$). Имеются более слабые корреляционные взаимосвязи персонального доверия со смелостью, активностью, готовностью к риску и сотрудничеству с незнакомыми людьми в незнакомых ситуациях, со склонностью принимать самостоятельные решения, проявлению лидерских качеств, спокойствием, уравновешенностью.

На основе данных, полученных с помощью методики изучения структуры ценностей (С. Шварц), установлено положительное взаимовлияние между персональным доверием и такой ценностью личности как доброта ($r=0,389$, $p\leq 0,05$) и лежащей в ее основе доброжелательностью, дружелюбностью к людям в повседневном взаимодействии.

С помощью модифицированной методики оценки доверия личности к коллегам и руководителю (А.Б. Купрейченко) выявлены взаимосвязи персонального доверия с надежностью коллег ($r=0,302$, $p\leq 0,05$).

Ответы на вопросы, разработанной нами анкеты, показали более слабые корреляционные взаимосвязи персонального доверия с общим уровнем доверия друг другу в коллективе ($r=0,286$, $p\leq 0,01$) и доверием к руководителю экипажа (капитану корабля) ($r=0,278$, $p\leq 0,01$).

Использование методики изучения социально-психологического уровня развития группы «Пульсар» (Л.Г. Почебут) показало, что на персональное доверие личности значимое влияние оказывает такая характеристика коллектива как его референтность для данной личности ($r=0,300$, $p\leq 0,05$) [10].

Обнаружены значимые корреляционные связи социального доверия (на уровне $p\leq 0,05$) с такими чертами личности как доверчивость ($r=0,389$), высокая самооценка, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, смелость, конформность (тест Р. Кеттелла).

С помощью методики оценки социально-психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер) выявлены значимые взаимосвязи социального доверия с социально-психологическим климатом группы ($r=0,321$, $p\leq 0,05$).

Наши показатели социального доверия также тесно взаимосвязаны с референтностью группы ($r=0,384$, $p\leq 0,05$) (тест «Пульсар») и с такими критериями как надежность руководителя (капитана корабля) ($r=0,300$, $p\leq 0,05$), «единство с руководителем» (то есть сходство целей, мотивов, мировоззрения) ($r=0,300$, $p\leq 0,05$) (тест А.Б. Купрейченко). Имеются более слабые корреляции социального доверия с надежностью коллег ($r=0,289$, $p\leq 0,05$), «приятелью» к коллегам (то есть эмоциональном принятии другого человека) ($r=0,200$, $p\leq 0,05$) и руководителю ($r=0,233$, $p\leq 0,05$).

Доверчивость личности значимо коррелирует (на уровне $p\leq 0,05$) с такими чертами как эмоциональная устойчивость, смелость, уверенность в себе, реалистичность суждений, склонность ориентироваться на устоявшиеся морально-этические нормы поведения.

В структуре ценностей личности стремление к безопасности и наличие базовой установки на доверие в общении значимо коррелирует с доверчивостью ($r=0,348$, $p\leq 0,05$). Положительное взаимовлияние установлено между доверчивостью личности и социально-психологическим климатом коллектива.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Уровень персонального и социального доверия в морских экипажах определяется как немного выше среднего.

2. Доверие как установка личности в общении определяется такими ее чертами как доверчивость, смелость, уверенность в себе, уравновешенность, эмоциональная стабильность и конформность.

3. Доверие как установка личности в общении зависит от сходства ценностных ориентаций членов экипажа, таких как доброта, стремление личности к новизне и эмоциональной близости, то есть высокозначимыми критериями доверия в коллективах морских экипажей являются морально-нравственные и коммуникативные качества коллег.

4. На доверие как установку личности в общении в морских экипажах оказывают значимое влияние такие социально-психологические характеристики группы как подготовленность экипажа к совместной деятельности, референтность, благоприятный социально-психологический климат.

Результаты проведенного исследования в морских экипажах свидетельствуют о наличии тесной взаимосвязи между доверием и социально-психологическими факторами: личностными и групповыми. Влияние социально-демографических факторов на установление доверия в морских экипажах оказалось малосущественным.

Основные выводы исследования являются закономерными для морских экипажей и позволяют дать рекомендации по управлению морскими коллективами.

Руководителям экипажей нужно учитывать влияние личностных и групповых факторов на формирование и развитие доверия в экипажах, проводить работу по повышению уровня доверия в коллективах, что будет способствовать эффективной профессиональной деятельности экипажа. Кроме того, развитие доверия в экипаже позволит сотрудникам и руководству избегать конфликтных ситуаций и получать больше возможностей и времени для своего профессионального совершенствования.

Доверие повышается в условиях референтности, сплоченности, взаимопомощи, возможностей для достижения профессионального мастерства и компетентности, благоприятного психологического климата в коллективе. К перечисленным условиям доверия можно добавить надежность и ответственность коллег, честность, выполнение обязательств и обещаний.

Особое внимание следует уделять комплектованию экипажа с учетом индивидуально-психологических особенностей, системы ценностей, соответствующей профессиональной деятельности.

Литература

1. Giddens A. The Consequences of Modernity. Cambridge: Polity Press, 1990.

2. Скрипкина Т.П. Психология доверия (теоретико-эмпирический анализ). Ростов н/Д.: Изд-во СГПУ, 1997.
3. Goldhaber G.M., Barnett G.A. Handbook of Organizational Communication. Norwood, N.F.: Ablex Publishing Corporation, 1995.
4. Coleman J.S. Foundations of Social Theory. Cambridge: MA, 1994.
5. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. СПб., 2002.
6. Fukuyama F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity. London, 1995. P. 26.
7. Горянина В.А. Психология общения. М.: Академия, 2002.
8. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. М.: Изд-во «Ин-т психол. РАН», 2008.
9. Социальный капитал личности / Л.Г. Почебут [и др.]. М.: ИНФА, 2014.
10. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология. СПб.: Речь, 2002.