

## Шкала организационного цинизма: адаптация русскоязычной версии

**Павлова М.В.**

**ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Москва, Российская Федерация**  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0361-3833>, e-mail: [arch\\_dom@mail.ru](mailto:arch_dom@mail.ru)

**Дзюбенко М.М.**

**ООО «ТалантКод»; ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Москва, Российская Федерация**  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0445-6764>, e-mail: [mmdzyubenko@mail.ru](mailto:mmdzyubenko@mail.ru)

**Нартова-Бочавер С.К.**

**ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Москва, Российская Федерация**  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8061-4154>, e-mail: [snartovabochaver@hse.ru](mailto:snartovabochaver@hse.ru)

**Цель.** Адаптация русскоязычной версии Шкалы организационного цинизма, использующейся в течение более двадцати лет по всему миру.

**Контекст и актуальность.** Жизнь в организациях представляет собой одну из наиболее важных сторон социального бытия человека. Задачи поддержания жизнестойкости организаций, здоровой организационной культуры при сохранении уважения к личности работников, их потребностям и психологическому благополучию требуют наличия надежных, валидных, удобных и кратких инструментов оценки рабочей среды, среди которых Шкала организационного цинизма является одним из наиболее авторитетных методов.

**Дизайн исследования.** Исследование проводилось по корреляционному плану; данные собирались онлайн при помощи сервиса 1ka.si.

**Участники.** Выборка исследования включала 424 респондента: 296 женщин (69,80%), 128 мужчин (30,20%). Возраст от 19 до 84 лет ( $M_{\text{возраст}}=40$ ). Средний стаж респондентов – 16,76 лет; преимущественно граждане России ( $N=385$ ; 90%), представители разных профессий.

**Методы (инструменты).** Использовались целевая методика – Шкала организационного цинизма и вспомогательная – Шкала привязанности к офису. Для обработки и анализа данных применялись эксплораторный и конфирматорный факторный анализ, проверка надежности и корреляционный анализ. Использовались программы SPSS 19.0 и AMOS 20.

**Результаты.** Хорошие результаты конфирматорного факторного анализа указывают на наличие структуры, идентичной оригинальной (три субшкалы – Когнитивный, Эмоциональный и Поведенческий аспекты организационного цинизма). Подтверждена структурная, конвергентная и частично содержательная валидность шкалы. Половых различий в показателях шкалы не обнаружено; присутствует отрицательный возрастной тренд.

**Основные выводы.** Русскоязычная адаптация Шкалы организационного цинизма представляет собой валидный и надежный инструмент и может быть рекомендована для решения разных задач организационной психологии.

**Ключевые слова:** организационный цинизм, опросник, адаптация опросника, валидность, надежность, КФА, привязанность к офису, организационная психология.

**Финансирование.** Исследование реализовано при поддержке факультета социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

**Для цитаты:** Павлова М.В., Дзюбенко М.М., Нартова-Бочавер С.К. Шкала организационного цинизма: адаптация русскоязычной версии // Социальная психология и общество. 2022. Том 13. № 3. С. 184–200. DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2022130311>

## The Organizational Cynicism Scale: an Adaptation on the Russian-Speaking Sample

*Milada V. Pavlova*

*HSE University, Moscow, Russia*

*ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0361-3833>, e-mail: [arch\\_dom@mail.ru](mailto:arch_dom@mail.ru)*

*Maria M. Dzyubenko*

*LLC «TalentCode»; HSE University, Moscow, Russia*

*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0445-6764>, e-mail: [mmdzyubenko@mail.ru](mailto:mmdzyubenko@mail.ru)*

*Sofya K. Nartova-Bochaver*

*HSE University, Moscow, Russia*

*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8061-4154>, e-mail: [snartovabochover@hse.ru](mailto:snartovabochover@hse.ru)*

**Objective.** *An adaptation of the Russian version of the Organizational Cynicism Scale, which has been used worldwide for more than twenty years.*

**Background.** *Life in organizations is one of the most important aspects of human social life. The challenges of maintaining organizational resilience and a healthy organizational culture, as well as considering the needs of workers and respecting their personality and psychological well-being, require reliable, valid, convenient, and concise tools for assessing the working environment. The Organizational Cynicism Scale is one of the most authoritative methods for dealing with these problems.*

**Study design.** *The study was conducted according to the correlation plan; the data was collected online using the 1ka.si service.*

**Participants.** *The study sample included 424 respondents: 296 women (69,80%), 128 men (30,20%). Age from 19 to 84 years ( $M_{age}=40$ ). Average experience of respondents – 16,76 years; predominantly Russian citizens ( $N=385$ ; 90%), representatives of various professional fields.*

**Measurements.** *We used the target methodology – the scale of organizational cynicism and auxiliary methodology – the scale of commitment to the office. EFA and CFA, examining reliability due to Cronbach's alpha coefficient and correlation analysis were used. SPSS 19.0 and AMOS programs were used for data processing.*

**Results.** *Good results of CFA have indicated the structure identical to the original one (three subscales – Cognitive, Emotional and Behavioral aspects of organizational cynicism). The structural, convergent and partially content validity of the scale was confirmed. There were no gender differences in the scale scores; there is a negative age trend found.*

**Conclusions.** *The Russian-language adaptation of the Organizational Cynicism Scale is a valid and reliable tool and can be recommended for solving various problems of organizational psychology.*

**Keywords:** *organizational cynicism, questionnaire, adaptation of the questionnaire, validity, reliability, CFA, commitment to the office, organizational psychology.*

**Funding.** This research is supported by the Faculty of Social Sciences, HSE University.

**For citation:** Pavlova M.V., Dzyubenko M.M., Nartova-Bochaver S.K. The Organizational Cynicism Scale: an Adaptation on the Russian-Speaking Sample. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2022. Vol. 13, no. 3, pp. 184–200. DOI: <https://doi.org/10.17759/sps.2022130311> (In Russ.).

## Введение

Профессиональная деятельность представляет собой одну из наиболее существенных сфер социальной жизни человека, имеющую множественное влияние на все остальные аспекты бытия. Для россиян с их наследием долгой жизни в условиях дорыночной экономики, ограничивающей возможности экономического процветания, прагматические мотивы выбора места работы в течение долгого времени были не очень существенными, в то время как качество общения в организациях, атмосфера и микроклимат на рабочем месте были мощным мотиватором к профессиональной деятельности. Кросс-культурное исследование показало, что только в России (в отличие от Великобритании и США) качество отношений на работе представляет собой фактор психологического благополучия работников [1; 39].

Важный показатель психологической атмосферы в организации — это отсутствие так называемого организационного цинизма. Понятие организационного цинизма появилось в самом конце 20 века и сразу завоевало популярность в социально-психологических исследованиях по всему миру, однако не в России. Поиск источников по ключевым словам «organizational cynicism» по базе Google scholar при отсечении после 2021 года показывает 7490 упоминаний, из них ни одного на русском языке.

Что же представляет собой этот феномен, каковы его предпосылки и, что еще важнее, последствия и эффекты?

Понятие организационного цинизма появилось в американской психологии и социологии как результат разочарования в идее «американской мечты» и колебаний удачи в американской социальной и политической среде в конце двадцатого века; это [4] негативное от-

ношение к организации, в которой работает человек. Со временем организационный цинизм превратился в новую парадигму отношений между работодателем и работником. Исследования [11; 16; 38] показали, что значительное количество сотрудников крайне цинично относятся к своим организациям.

Объекты циничных установок могут варьировать. Так, Л.М. Андерссон и Т.С. Бейтман [7] заметили, что циничное отношение может быть направлено на бизнес-организацию в целом, руководителей корпорации или другие объекты на рабочем месте. Проявления цинизма могут быть обусловлены и спецификой самой профессиональной деятельности: так, Б.Дж. О'Коннелл, Х.Х. Хольцман и Б.Р. Арманди [32] обнаружили, что в офицерской среде цинизм мог распространяться либо на организацию в целом (организационный цинизм), либо на содержание своей профессии как служение народу и закону (профессиональный цинизм). Еще один оттенок организационного цинизма связан с амбивалентным отношением к возможным переменам: А.Е. Райхерс, Дж.П. Ванос и Дж.Т. Остин [38] описывали цинизм как убеждение в тщетности перемен и негативные оценки всего, что способствует развитию организации.

Первое систематичное определение организационного цинизма было дано в работе Дж.У. Дина, П. Брандес и Р. Дхарвадкара [14], которые в структуре этого явления выделяют три составляющие.

1. Когнитивная составляющая: убеждение в том, что организация недостает честности. Работники с циничным отношением полагают, что их организации чужды справедливость и честность. Они считают, что эти принципы часто приносятся в жертву целесообразности и прагматичности, а недобросовестное

поведение является нормой. Они также могут думать, что деятельность организации основана на личных интересах руководства, которое непоследовательно и ненадежно в своем поведении. Циники часто верят в наличие скрытых мотивов для действий, ожидают увидеть скорее обман, чем искренность, не принимая за чистую монету официальное обоснование организационных решений.

2. Эмоциональная составляющая: негативные эмоции широкого спектра по отношению к организации. Циники могут испытывать презрение, разочарование, гнев, беспокойство, отвращение и даже стыд, когда думают о своей организации. Более того, они могут также испытывать тайное саморазрушительное удовольствие от своего превосходства над организацией, относительно которой их ожидания не подтвердились.

3. Поведенческая составляющая: склонность к пренебрежительному и критическому поведению по отношению к организации [14]. Чаще всего циничные работники резко критикуют свою организацию в различных формах: заявляя об отсутствии честности, искренности, используя саркастический юмор или высказывая пессимистические прогнозы относительно будущего организации. Взаимодействуя с коллегами или руководством по поводу общих профессиональных задач, циники часто используют невербальную экспрессию: «понимающие» взгляды, закатывание глаз, ухмылки и насмешки.

Причины организационного цинизма могут быть различными, и он проявляется в самых разных организациях [23]. Л.М. Андерссон и Т.С. Бейтман [7] рассматривают цинизм сотрудников как результат нарушения психологических контрактов, конфликта взаимных ожиданий работников и руководства по от-

ношению к совместной деятельности и реальному положению дел: организационный цинизм возникает, когда сотрудникам не хватает уверенности в надежности своей организации, и они чувствуют, что ей нельзя доверять, когда они переживают профессиональный стресс (job stress) высокой интенсивности или просто несколько так называемых негативных потрясений (negative shocks), таких как, например, несогласие с руководителем, реорганизация, необоснованное увеличение рабочего времени, проблемы с расписанием, сменой работы или управлением [44]. Среди антипредикторов цинизма отмечают взаимное доверие работников (coworker trust) [25]; психологический капитал [21]; трансформационное лидерство (transformational leadership), вдохновляющее работников на новые успехи; моральное лидерство (ethical leadership), интенсивное взаимодействие между руководством и рядовыми работниками (leader-member exchange) [35], вовлеченность сотрудника в его работу [8], гарантию личностной автономии и справедливость в организации [28].

Организационный цинизм имеет множество негативных последствий и влияний на жизнеспособность организации в целом и психологическое благополучие работников. Исследования показывают, что организационный цинизм имеет отрицательную связь со многими переменными, такими как производительность и качество труда [37], воспринимаемая поддержка со стороны организации, гордость за корпорацию [16], приверженность организации [17; 30], качество жизни [9; 40; 45] и готовность к изменениям [40]. Организационный цинизм влечет падение уровня удовлетворенности трудом (job satisfaction) и разрушение моральной атмосферы корпорации (organizational spirituality) [23; 26], нарушение профессиональных обяза-

тельств (organizational commitment), искажение [24] профессиональной идентичности и отчуждение от профессии и может быть связан с гендерным неравенством и насилием на рабочем месте [5; 42]. Эффектом организационного цинизма может быть так называемое контрпродуктивное поведение (counterproductive work behaviours) на работе — феномен, охватывающий широкий спектр деструктивных действий, от саботирования своих профессиональных обязанностей до откровенной агрессии и асоциальных действий [31]. Нередко [29] проблемы, вызывающие циничное отношение работников, не могут решаться в силу присущего многим, особенно коллективистическим культурам стремления замалчивать существующие трудности (employee silence), в силу чего профессиональный стресс накапливается, а его эффекты усугубляются. Защита от организационного цинизма рассматривается как важная составляющая организационной культуры [34; 41].

Несмотря на большое количество исследований организационного цинизма в контексте прикладных задач, индивидуально-личностные его корреляты представлены крайне скудно. Метаанализ различий по полу [18] в выраженности организационного цинизма показал, что, хотя его показатели чаще были выше в женской группе, размер эффекта варьировал от малозначимого к незначимому. Другие частные исследования показывают, что организационный цинизм более выражен среди женщин [19]. Что касается возрастного тренда, полученные данные противоречивы. Так, согласно данным, полученным в Колумбии [19], он имеет отрицательную направленность: чем старше работник, тем более позитивно и толерантно он относится к своей организации и принимаемым в ней решениям, однако после 50 лет показатель цинизма резко

возрастает, принимая максимальные значения. Возможно, это связано с приближением пенсионного возраста работника.

Краткий анализ современных исследований организационного цинизма убеждает, что это очень содержательный конструкт, образующий большое количество связей с разными другими показателями жизнестойкости организации и психологического благополучия работников. Результаты работ приводят к заключению, что, будучи неблагоприятным социально-психологическим явлением, организационный цинизм должен быть по возможности ослаблен, что видится решаемой задачей психологии управления организациями. Как бы то ни было, для исследования и предотвращения организационного цинизма необходимо располагать надежным валидным инструментом его измерения.

Наша статья посвящена адаптации одного из наиболее авторитетных зарубежных опросников — Шкалы организационного цинизма [13]. Поскольку конструкт организационного цинизма широко используется в разных странах, шкала также имеет множество адаптаций и модификаций, включая в разных версиях от 12 до 14 утверждений. Результаты валидации в разных культурах показывают ее высокую кросс-культурную устойчивость и хорошие психометрические показатели: существуют адаптации в Египте [6], Италии [10], Индии, Китае, Корее [25], Нигерии [15], Омане, Пакистане, Турции, Швейцарии [8; 33; 44] и других странах. Необходимо отметить, впрочем, что не во всех странах шкала прошла полную психометрическую проверку. Для адаптации в России мы выбрали одну из наиболее свежих адаптаций шкалы, осуществленную итальянскими исследователями Д. Беллини, Т. Рамачи и М. Бонаиуто в 2015 году [10; 25].

## Программа исследования

**Выборка.** Выборка исследования состояла из 424 респондентов: 296 женщин (69,8%), 128 мужчин (30,2%). Возраст от 19 до 84 лет ( $M_{\text{возраст}}=40$ ). Средний стаж респондентов – 16,76 лет. Хотя основу выборки составили жители России ( $N=385$ ; 90%), в исследовании приняли участие респонденты, проживающие в других странах: Израиль (3,81%), Германия (1,23%), Новая Зеландия (1,69%), Канада, Австрия, Великобритания, ОАЭ, США, Чехия, Швеция, Индонезия. Неполные данные исключались из анализа.

**Процедура.** Данные были собраны онлайн посредством сервиса 1ka.si в течение 2020–2021 годов; участие было полностью добровольным, все респонденты подписали согласие на анонимную обработку данных и их использование в публикациях, данные собирались неформально, без дебрифинга в организациях. Хотелось бы отметить этот момент организации исследования как имеющий критическую важность, потому что, учитывая выраженную социальную желательность утверждений теста, мы не могли бы рассчитывать на искренние ответы, если бы сбор данных происходил через организацию. Респонденты работают в разных местах; часть из них – самозанятые работники.

**Инструментарий.** Использовалась Шкала организационного цинизма (the Organizational Cynicism scale) в адаптации Д. Беллини, Т. Рамачи и М. Бонаиуто [10]. Утверждения были переведены двумя исследователями независимо; затем версии перевода обсуждались, чтобы избежать разночтений и неточностей. Затем был осуществлен машинный обратный перевод и еще раз отредактированы утверждения. В целом процедура соответствовала международным требованиям (ISPOR) [43].

Шкала включает 13 утверждений и три субшкалы, отражающие три аспекта

организационного цинизма: когнитивный, эмоциональный и поведенческий. Утверждения оцениваются по пятибалльной шкале Ликерта, включающей оценки от 1 до 5. Для [10; 13] проверки конвергентной валидности была использована Шкала привязанности к офису (модификация Шкалы привязанности к месту применительно к рабочему пространству [12]; в настоящее время готовится к публикации). Шкала привязанности к офису включает 5 утверждений, оцениваемых по пятибалльной шкале Ликерта от 1 до 5.

В работе проверялись следующие гипотезы:

Российская адаптация Шкалы организационного цинизма:

- сохраняет оригинальную трехфакторную структуру (Гипотеза 1);
- обладает содержательной валидностью (чем ниже стаж работы, тем выше уровень организационного цинизма) (Гипотеза 2);
- обладает конвергентной валидностью (чем выше привязанность к офису, тем ниже уровень организационного цинизма) (Гипотеза 3).

**Обработка данных.** При обработке данных мы использовали эксплораторный и конфирматорный факторный анализ, коэффициент альфа Кронбаха и корреляционный анализ. Для обработки данных использовались программы IBM SPSS Statistics 22 и R-Studio.

## Результаты

Описательная статистика пунктов Шкалы организационного цинизма представлена в табл. 1. Асимметрия по большинству пунктов была в диапазоне от 0,22 до 0,84; большинство пунктов показали тенденцию респондентов выбирать отрицательные ответы – «никогда», «редко» (правосторонняя асимметрия), указывая на более низкую чувствитель-

ность инструмента в области высоких значений, что неудивительно, принимая во внимание содержание шкалы. Наиболее выраженной была асимметрия для утверждения 13 «Порой я ловлю себя на том, что высмеиваю лозунг и инициативы моей компании» = 1,59 (см. табл. 1). Показатели эксцесса в целом были в диапазоне от  $-0,08$  до  $-0,78$ . Только для 13 вопроса показатель эксцесса был выше  $-1,82$ . Это

показывает скорее равномерную тенденцию к выбору ответов (см. табл. 1).

Тест Колмогорова-Смирнова показал, что распределение близко к нормальному ( $p$ -value для всех вопросов  $< 0,001$ ), в силу чего для измерения валидности мы использовали непараметрические критерии.

Коэффициент внутренней согласованности  $\alpha$  Кронбаха по 13 пунктам Шкалы организационного цинизма показал высо-

Таблица 1  
Описательная статистика пунктов Шкалы организационного цинизма (N=424)

№	Пункты шкалы	M	SD	Skewness	Kurtosis
<b>Когнитивный аспект</b>					
1	Я считаю, что моя компания говорит одно, а делает другое	2,51	1,12	0,22	-0,78
2	Стратегия, задачи и действия моей организации имеют мало общего между собой	2,29	1,13	0,46	-0,67
3	Когда моя компания заявляет, что хочет что-то предпринять, я удивлюсь, если это произойдет на самом деле	2,27	1,15	0,63	-0,48
4	Моя организация ожидает от своих сотрудников одного, а вознаграждает за другое	2,27	1,18	0,63	-0,55
5	Я вижу мало общего между тем, что моя организация обещает сделать и что делает на самом деле	2,28	1,17	0,64	-0,49
<b>Эмоциональный аспект</b>					
6	Как часто вы испытываете раздражение, когда думаете о своей компании?	2,30	1,11	0,51	-0,42
7	Как часто вы испытываете напряжение, думая о своей компании?	2,53	1,12	0,32	-0,75
8	Как часто вы испытываете беспокойство, думая о своей компании?	2,61	1,11	0,27	-0,59
<b>Поведенческий аспект</b>					
9	Я жалею о том, что происходит в моей организации, друзьям, которые в ней не работают	2,31	1,17	0,47	-0,80
10	Бывает, я обмениваюсь со своими коллегами понимающими взглядами	2,96	1,11	-0,16	-0,60
11	Я часто обсуждаю с другими, как обстоят дела в моей компании	2,63	1,11	0,29	-0,62
12	Я критикую действия и стратегию своей компании при других людях	1,99	1,05	0,84	-0,09
13	Порой я ловлю себя на том, что высмеиваю лозунг и инициативы моей компании	1,66	1,02	1,59	1,82

Примечание: M — среднее; SD — стандартное отклонение; Skewness — показатель асимметрии; Kurtosis — показатель эксцесса.

кую надежность:  $\alpha=0,93$  — для всей шкалы,  $\alpha=0,92$  — для *Когнитивного аспекта*,  $\alpha=0,89$  — для *Эмоционального аспекта*,  $\alpha=0,81$  — для *Поведенческого аспекта*.

Для изучения возрастного тренда и половых различий в показателях Шкалы организационного цинизма был проведен анализ ранговой корреляции Спирмена. Значимые корреляции были выявлены только по 3 пунктам шкалы (табл. 2), однако коэффициент всех значимых корреляций показывает слабую связь. Пункт 4, относящийся к *Когнитивному аспекту* («Моя организация ожидает от своих сотрудников одного, а вознаграждает за другое»), имел положительную связь с возрастом, т.е. осознание непоследовательности деятельности организации сильнее у более зрелых работников. Утверждения 10 («Бывает, я обмениваюсь со своими коллегами понимающими взглядами») и 11 («Я часто обсуждаю с другими, как обстоят дела в моей компании»),

относящиеся к *Поведенческому аспекту*, напротив, имели отрицательную связь с возрастом, означая, что контроль над поведением, выражающим лояльность, слабее у более молодых сотрудников, а более зрелые способны воздерживаться от открытого выражения своих истинных чувств и оценок действий организации.

Что касается половых различий, то они не были обнаружены; их не продемонстрировал ни один пункт шкалы. Таким образом, степень выраженности всех аспектов организационного цинизма у мужчин и женщин не различается.

Для проверки факторной структуры адаптируемой шкалы был проведен эксплораторный факторный анализ (ЭФА) с ортогональным вращением Varimax. Критерий адекватности выборки Кайзера—Мейера—Олкина показал хороший результат для выборки (КМО=0,92). ЭФА показал разделение структуры шкалы на 3 фактора, как в исходной вер-

Таблица 2

**Различия пунктов Шкалы организационного цинизма по возрасту и полу**

№ пункта	Возраст	Пол		
	r	М (муж.)	М (жен.)	U
1	0,01	2,49	2,53	-0,16
2	0,001	2,41	2,39	-0,51
3	0,02	2,23	2,62	-0,07
4	<b>0,11*</b>	2,25	2,28	-0,04
5	0,05	2,15	2,34	-1,14
6	-0,02	2,18	2,35	-1,12
7	-0,02	2,40	2,59	-1,32
8	0,04	2,50	2,66	-1,16
9	-0,09	2,20	2,37	-1,12
10	<b>-0,11*</b>	2,94	2,97	-0,66
11	<b>-0,18*</b>	2,62	2,64	-0,18
12	-0,07	1,99	2,00	-0,08
13	-0,31	1,73	1,63	-0,83

Примечание: r — коэффициент корреляции критерия Спирмена; U — критерий Манна—Уитни; \* —  $p < 0,05$ .



сии. Три выделенных фактора описывают 74,6% дисперсии (табл. 3).

Однако в ходе эксплораторного анализа утверждение 5 «Я вижу мало общего между тем, что моя организация обещает сделать и что делает на самом деле», изначально отнесенное авторами к *Эмоциональному аспекту* организационного цинизма, показало наибольшую корреляцию с *Когнитивным компонентом*.

Для оценки трехфакторной структуры, учитывая отсутствие нормального распределения, был проведен конфирматорный факторный анализ (КФА) робастным методом. Факторная структура шкалы, предложенная авторами, показала недостаточно высокие коэффициенты по общепринятым критериям пригодности — CFI=0,891; TLI=0,886 [22]. Для определения проблемы было решено обратиться к индексам модификации, которые оценивались по параметру  $\chi^2$ .

Самый большой показатель  $\chi^2$  был обнаружен для ковариации между *Когнитивным аспектом* и утверждением 5 «Я вижу мало общего между тем, что моя организация обещает сделать и что делает на самом деле», отнесенным в результате

ЭФА к этой шкале. На основе этого показателя было решено построить Модель 2, где утверждение 5 входило бы в субшкалу *Когнитивного аспекта*. Данная модель показала хорошее соответствие структуры общепринятым критериям пригодности: CFI=0,95; TLI=0,94. Таким образом, при небольшой модификации структуры шкала стала лучше описывать данные. Причиной такого результата могла стать неоднозначная формулировка вопроса, которая подразумевает скорее знание, чем переживание, и семантически отличается от других утверждений *Эмоционального аспекта*. Нужно, однако, подчеркнуть, что показатели первой модели в целом близки к порогу удовлетворительных и поэтому в исследованиях, требующих сопоставления с оригинальными данными, утверждение может рассматриваться и как относящееся к *Эмоциональному аспекту*. Таким образом, КФА подтвердил оригинальное разделение Шкалы организационного цинизма на 3 фактора — *Когнитивный, Эмоциональный и Поведенческий аспекты*. Анализ модели показал неплохое соответствие структуры по общепринятым критериям пригодности (табл. 4).

Таблица 3

### Факторная структура Шкалы организационного цинизма

Фактор	№ пунктов	% дисперсии
Когнитивный аспект	1, 2, 3, 4, 5	31,41%
Эмоциональный аспект	6, 7, 8	22,28%
Поведенческий аспект	9, 10, 11, 12, 13	20,91%

Таблица 4

### Результаты конфирматорного факторного анализа Шкалы организационного цинизма

Модель	$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA [90% CI]	SMRM	BIC
Модель с тремя факторами	218,02***	62	0,95	0,94	0,07 [0,07; 0,09]	0,05	-121,75

*Примечание:* \*\*\* —  $p < 0,001$ ;  $\chi^2$  — хи-квадрат; df — количество степеней свободы; CFI и TLI — индексы соответствия; RMSEA — среднеквадратическая ошибка аппроксимации с доверительными интервалами (10% confidence intervals); SRMR — стандартизованный корень остатков; BIC — информационный критерий Байеса.

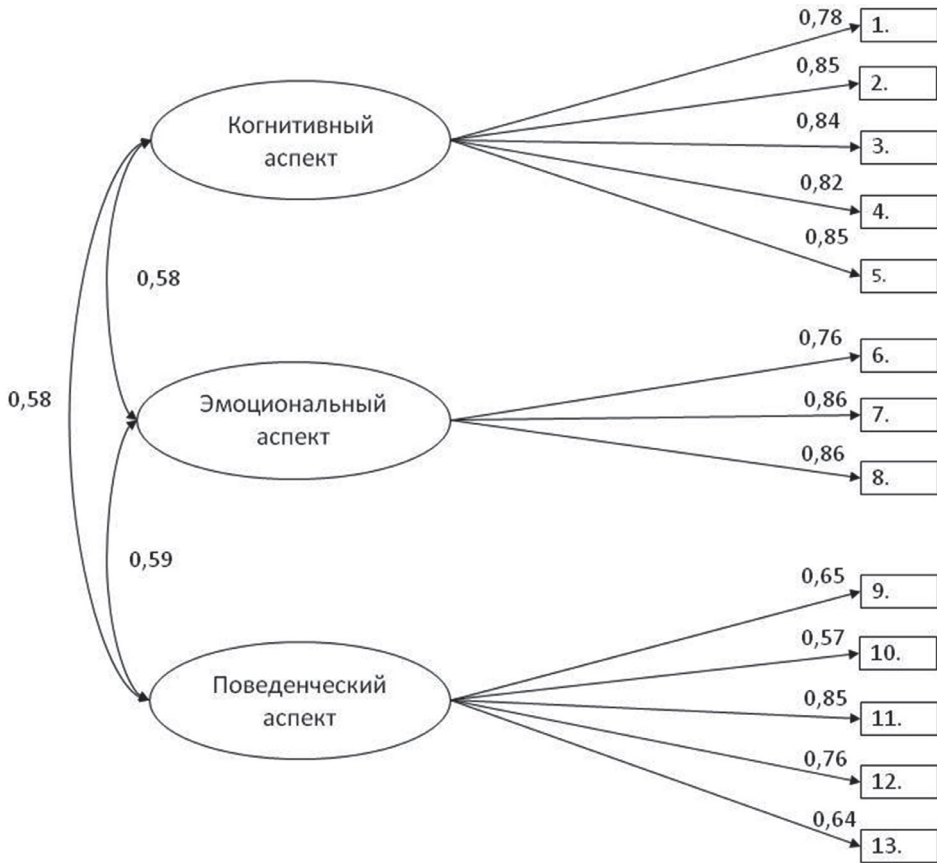


Рис. Факторная структура Шкалы организационного цинизма

Все пункты шкалы показали хорошие факторные нагрузки, надежность для каждой шкалы также достаточно высокая (рис., табл. 5), что подтверждает Гипотезу 1.

Для проверки конвергентной валидности использовалась Шкала привязанности к офису (табл. 6);  $\alpha$  Кронбаха составила 0,836, и был проведен корреляционный анализ субшкал организационного цинизма, стажа работы и Шкалы привязанности к офису (табл. 7). Результаты показали, что только *Поведенческий аспект* имел значимую связь со стажем работы: чем больше специалист работает и приоб-

ретает, очевидно, опыт сравнения разных организаций, тем реже позволяет себе демонстрировать недовольство местом работы и критику по отношению к нему.

В соответствии с ожиданиями Шкала организационного цинизма в целом показала хороший уровень корреляции с *шкалой Привязанности к офису* —  $r = -0,366$ . Все субшкалы организационного цинизма имели значимую отрицательную связь с привязанностью к офису: те, кому нравится их место работы, кто ценят свою профессиональную идентичность, считают свою организацию честной, не

Таблица 5

## Структура, внутренняя согласованность и факторные нагрузки Шкалы организационного цинизма

№ фактора	Название фактора, $\alpha$ Кронбаха	№ утверждения	Факторные нагрузки
1	<i>Когнитивный аспект,</i> $\alpha=0,92$	1	0,78
		2	0,85
		3	0,84
		4	0,82
		5	0,85
2	<i>Эмоциональный аспект,</i> $\alpha=0,89$	6	0,76
		7	0,86
		8	0,86
3	<i>Поведенческий аспект,</i> $\alpha=0,81$	9	0,65
		10	0,57
		11	0,85
		12	0,75
		13	0,63

Таблица 6

## Описательная статистика пунктов Шкалы привязанности к офису (N=424)

№ пункта	Утверждения	M	SD	Skewness	Kurtosis
1	Я чувствую, что мое рабочее место — это часть меня	2,96	1,33	-0,33	-0,69
2	Видящие мое рабочее место могут многое узнать обо мне	2,82	1,29	-0,06	-1,41
3	По образу жизни и мировоззрению я похож(а) на тех, кто работает в моем офисе	3,10	1,18	-0,62	-0,16
4	Мне нравится трудиться на своем рабочем месте	3,58	1,14	-0,77	0,20
5	Мне нравится мое рабочее место	3,48	1,21	-0,62	-0,31

*Примечание:* M — среднее, SD — стандартное отклонение, Skewness — показатель асимметрии, Kurtosis — показатель эксцесса.

испытывают по отношению к ней негативных чувств и демонстрируют лояльность по отношению к ней. Более того, почти все вопросы также оказались значимо отрицательно связаны со Шкалой привязанности к офису. Исключениями были утверждения 10 («Бывает, я обмениваюсь со своими коллегами понимающими взглядами») и 11 («Я часто обсуждаю с другими, как обстоят дела в моей

компании») *Поведенческого аспекта*. Возможно, содержание этих вопросов отражает особенности российской ментальности и организационной культуры, отличающейся очень высокой дистанцией власти, в силу чего присутствуют выраженные различия между рядовыми работниками и руководством, которое в типичном для России случае по определению не вызывает доверия, что компен-

сируется практиками сплетен и заочного обсуждения действий руководства.

Эти результаты частично подтвердили Гипотезу 2 и полностью — Гипотезу 3.

### Обсуждение результатов

В данной статье представлена первая в России адаптация Шкалы организационного цинизма. Ценность полученных данных состоит в их практически полной свободе от фактора социальной желательности (т.к. они были предоставлены работниками совершенно добровольно, по мотивам профессиональной солидарности), в их репрезентативности (респонденты живут в разных городах, имеют разный стаж профессиональной работы и разные профессии, занимают разные должности в иерархии организации). Маловероятно, что подобные данные могли бы быть получены в результате мониторинга по инициативе организации.

Проведенная психометрическая проверка позволяет констатировать подтверждение всех трех выдвинутых гипотез: как и ожидалось, шкала сохранила свою трехфакторную структуру и включает *Когнитивный, Эмоциональный и Поведенческий аспекты* организационного цинизма; она также обладает содержательной и конвергентной валидностью. Этот результат полностью согласуется с итогами других национальных адаптаций

инструмента (например, [10; 16; 26; 33]), потенциально свидетельствуя о его кросс-культурной стабильности. В ходе проверки структурной валидности была осуществлена незначительная модификация шкалы: пункт 5, в исходной версии относящийся к *Когнитивному аспекту*, рекомендуется перенести в *Эмоциональный аспект*, однако при необходимости исследований, требующих полного соответствия структуры шкалы исходной версии, возможно отнесение этого утверждения к *Эмоциональному аспекту*. Это несколько снижает индекс соответствия факторной модели, однако допустимо.

Обнаружен отрицательный возрастной тренд: чем старше человек и чем больше опыт работы, тем ниже все показатели организационного цинизма: по-видимому, по мере накопления опыта трудовых отношений и возможности сравнения разных мест работы люди становятся более толерантными к тем организационным решениям, которые в молодости могут восприниматься как нечестные, люди меньше раздражаются от разных событий в организациях и становятся более сдержанными в своем критическом поведении, подразумевающим разотождествление с организацией, сарказм и осуждение того, что в ней происходит. Этот результат частично согласуется с полученным ранее. Различий [19] по

Таблица 7

### Связь аспектов Шкалы организационного цинизма, стажа работы и привязанности к офису

	ОЦК	ОЦЭ	ОЦП	Стаж	Привязанность к офису
ОЦК	M=11,72 SD=5,14			0,006	-0,31***
ОЦЭ	0,58***	M=7,45 SD=2,97		-0,06	-0,34***
ОЦП	0,57***	0,59***	M=11,57 SD=4,22	-0,25***	-0,21***

Примечание: M — среднее, SD — стандартное отклонение, \*\*\* —  $p < 0,001$ .

полу обнаружено не было, также в соответствии с данными метаанализа [18].

### Заключение

Работа была посвящена первой русскоязычной адаптации Шкалы организационного цинизма. Осуществлена классическая психометрическая подготовка опросника: благодаря хорошим результатам факторного анализа подтверждена структура, идентичная оригинальной (выделено три субшкалы — *Когнитивный*, *Эмоциональный* и *Поведенческий* аспекты организационного цинизма). Подтверждена структурная, конвергентная и содержательная валидность шкалы: показатели нового для России инструмента удовлетворительны. Половых различий в показателях шкалы не обнаружено, однако присутствует отрицательный возрастной тренд, показывающий, что с возрастом люди начинают менее критично относиться к той организации, в которой они работают, и, возможно, прощать руководству некоторые несовершенства менеджмента. Все эти результаты в целом согласуются с теми, что были получены при разработке оригинальной версии и ее культурных адаптаций.

Подготовленная версия Шкалы организационного цинизма видится востребованной в прикладной психологии, особенно — в решении разных проблем жизнестойкости организации и работников: обеспечении совместных интересов работников и организации, укреплении лояльности по отношению к организа-

ции, предотвращении высокой текучки кадров, для продвижения кадрового резерва и мониторинга микроклимата в организации с возможностью быстрого реагирования. Видится перспективным использование шкалы для оценки эффектов преобразования дизайна рабочей среды в сторону более гуманного отношения к работникам и учета их персональных потребностей разного содержания [2; 3; 22], для оценки риска снижения производительности труда и профессионального выгорания работников. Инструмент также может быть использован для критериального отбора: кандидаты с повышенным показателем организационного цинизма по отношению к прошлой организации могут быть рассмотрены в зависимости от контекста диагностики как менее перспективные работники или оценены как относящиеся к группе риска, для которой в случае профессиональной ценности работника могут быть организованы специальные коучинговые программы. Дальнейшая психометрическая подготовка инструмента может быть продолжена в направлении изучения ее кросс-культурной инвариантности.

Как и любое исследование, наша работа не свободна от некоторых ограничений (относительно небольшое количество переменных для проверки валидности, несбалансированность выборки по полу и профессиональной принадлежности); эти ограничения планируется преодолеть в дальнейших исследованиях.

### Литература/References

1. Антонова Н.В. Внутренний имидж и организационная лояльность в компаниях с разным уровнем социальной защищенности сотрудников [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 2. С. 66–85. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-2/206997020.html> (дата обращения: 08.02.2022).

Antonova N.V. Vnutrennii imidzh i organizatsionnaya loy'al'nost' v kompaniyakh s raznym urovnem sotsial'noi zashchishchennosti sotrudnikov [Elektronnyi resurs] [Internal image and

organizational loyalty in companies with different levels of social protection of employees]. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational Psychology*, 2017. Vol. 7, no. 2, pp. 66–85. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/en/2017-7-2/206997020.html> (Accessed 08.02.2022). (In Russ.).

2. Павлова М.В., Нартова-Бочавер С.К. Рутинные (обыденные) техники самопомощи в офисе: на примере мастерской архитекторов [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 3. С. 164–184. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-3/401770385.html> (дата обращения: 08.02.2022).

Pavlova M.V., Nartova-Bochaver S.K. Rutinnye (obydennye) tekhniki samopomoshchi v ofise: na primere masterskoi arkhitektorov [Elektronnyi resurs] [Routine self-help behaviors of employees (in case of Architect offices)]. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational Psychology*, 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 164–184. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/en/2020-10-3/401770385.html> (Accessed 08.02.2022). (In Russ.).

3. Перспективы салютогенного подхода к профилактике синдрома выгорания у российских врачей [Электронный ресурс] / Бочавер К.А., Данилов А.Б., Нартова-Бочавер С.К., Квитчастый А.В., Гаврилова О.Я., Зязина Н.А. // Клиническая и специальная психология. 2019. Том 8. № 1. С. 58–77. DOI:10.17759/psyclin.2019080104

Bochaver K.A., Danilov A.B., Nartova-Bochaver S.K., Kvitchastiy A.V., Gavrilova O.Y., Zyzina N. Future of Salutogenic Approach to Prevention of Burnout Syndrome in Russian Physicians. [Elektronnyi resurs]. *Klinicheskaya i spetsial'naya psikhologiya = Clinical Psychology and Special Education*, 2019. Vol. 8, no. 1, pp. 58–77. DOI:10.17759/psyclin.2019080104 (In Russ.).

4. Abraham R. Organizational cynicism: bases and consequences. Genetic, Social, and General Psychology Monographs. Washington. 2000. Vol. 126. № 3. P. 269–292. PMID: 10950198

5. Ahmet A.Y.I.K. Examining the Relationship between Mobbing and Organizational Cynicism // International Journal of Education and Literacy Studies. 2022. Vol. 10. № 2. P. 102–109.

6. Al-Atwi A.A.H. Interpretation of the phenomenon of organizational cynicism in organizations through the interconnection of the processes of psychological contract and internal respect, an analytical study of the views of a sample of workers in the Muthanna Cement Plant // AL-Qadisiyah Journal of Administrative and Economic Sciences. 2012. Vol. 13. № 2. P. 8–48.

7. Andersson L.M., Bateman T.S. Cynicism in the workplace: some causes and effects // Journal of Organizational Behavior. 1997. Vol. 18. № 5. P. 449–469. DOI:10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O

8. Arslan M. Organizational cynicism and employee performance: Moderating role of employee engagement // Journal of Global Responsibility. 2018. Vol. 9. № 4. P. 415–431. DOI:10.1108/JGR-05-2018-0014

9. Bang H., Reio Jr.T.G. Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior // Journal of Work and Organizational Psychology. 2017. Vol. 33. № 3. P. 217–228. DOI:10.1016/j.rpto.2017.07.002

10. Bellini D., Ramaci T., Bonaiuto M. The Restorative Effect of the Environment on Organizational Cynicism and Work Engagement // Journal of Human Resource and Sustainability Studies. 2015. Vol. 3. № 3. P. 124–135. DOI:10.4236/jhrss.2015.33017

11. Bommer W.H., Rich G.A., Rubin R.S. Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change // J. Organ. Behav. 2005. Vol. 26. P. 733–753. DOI:10.1002/job.342

12. Bonaiuto M., Fornara F., Bonnes M. Perceived residential environment quality in middle-and low-extension Italian cities // European Review of Applied Psychology. 2006. Vol. 56. № 1. P. 23–34. DOI:10.1016/j.erap.2005.02.01

13. Brandes P., Dharwadkar R., Dean J. Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management. Philadelphia. 1999. P. 1–33.

14. *Dean J.W., Brandes P., Dharwadkar R.* Organizational Cynicism // The Academy of Management Review. 1998. Vol. 23. № 2. P. 341–352. DOI:10.2307/259378
15. *Dimgba C.M., Ikon M.A., Onwuchekewa F.C.* Organizational cynicism and employee performance of logistics companies in Southwest Nigeria // European Journal of Business and Innovation Research. 2022. Vol. 10. № 1. P. 18–33.
16. *Durrah O., Chaudhary M., Gharib M.* Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations // Int J Environ Res Public Health. 2019. Vol. 16. № 7. P. 1203. DOI:10.3390/ijerph16071203
17. *Erarслан S., Kaya K., Altindag E.* Effect of organizational cynicism and job satisfaction on organizational commitment: An empirical study on banking sector // J. Fac. Econ. Adm. Sci. 2018. Vol. 23. P. 905–922. Available at: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1036315> (Accessed 01.01.2022).
18. *Erdoğan P., Tekin I.Ç.* An examination of organizational cynicism in healthcare professionals in term of gender: A meta-analysis study // Conference: 3rd International NEW YORK Conference on Evolving trends in Interdisciplinary Research and Practices. 2021. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/348705577> (Accessed 16.02.2022).
19. *Fernández J.C.R., Moreno O.C.M., Merlano A.F.* Organizational cynicism-An exploration analysis-case: Workers in the city of Cartagena de Indias (Colombia) // Revista Espacios. 2018. Vol. 39. № 26. P. 1–16. Available at: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n26/a18v39n26p27.pdf> (Accessed 16.02.2022).
20. Hofstede Insights. Country-comparison. Russia. Available at: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/russia/> (Accessed 17.02.2022).
21. *Hussain S., Shahzad K.* Unpacking perceived organizational justice-organizational cynicism relationship: Moderating role of psychological capital // Asia Pacific Management Review. 2022. Vol. 27. № 1. P. 10–17. DOI:10.1016/j.apmr.2021.03.005
22. *Ivanoff D., Podolskiy D.* Upravljenje rabochey sredoy: nedavnie vyzovy i budushchie tendentsii organizatsionnoy psikhologii [Workspace environment management: recent challenges and future trends for organizational psychology] // Organizacionnaâ psihologîâ (Organizational Psychology). 2021. Vol. 11. № 4. P. 190–202.
23. *Kalağan G., Aksu M.B.* Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University // In Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2010. Vol. 2. P. 4820–4825. DOI:10.1016/j.sbspro.2010.03.777
24. *Kaygin E., Yilmaz T., Gulluce A.C., Salik N.* A research for determining the relationship between the organizational cynicism and the organizational commitment // Management and Organizational Studies. 2017. Vol. 4. № 1. P. 1–9. DOI:10.5430/mos.v4n1p1
25. *Kim S., Jung K., Noh G., Kang L.K.* What makes employees cynical in public organizations? Antecedents of organizational cynicism // Social Behavior and Personality: An international journal. 2019. Vol. 47. № 6. e8011. DOI:10.2224/sbp.8011
26. *Kökalan Ö.* The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality // Management Research Review. 2019. Vol. 42. № 5. P. 625–640. DOI:10.1108/MRR-02-2018-0090
27. *Korpela K., Hartig T.* Restorative qualities of favorite places // Journal of Environmental Psychology. 1996. Vol. 16. № 3. P. 221–233. DOI:10.1006/jev.1996.0018
28. *Kwantes C.T., Bond M.H.* Organizational justice and autonomy as moderators of the relationship between social and organizational cynicism // Personality and Individual Differences, 2019. 151. Article 109391. DOI:10.1016/j.paid.2019.04.046
29. *Li S., Chen Y.* The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation // Frontiers in Psychology. 2018. Vol. 9. 1273. DOI:10.3389/fpsyg.2018.01273

30. *Nafei W., Kaifi B.* The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt // *Eur. J. Bus. Manag.* 2013. Vol. 5. № 12. P. 131–147. Available at: <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/5824> (Accessed 01.01.2022).
31. *Naseer S., Raja U., Syed F., Baig M.U.A.* When and why organizational cynicism leads to CWBs // *Personnel Review.* 2020. Vol. 50. № 1. P. 90–107. DOI:10.1108/PR-09-2019-0480
32. *O'Connell B.J., Holzman H.H., Armandi B.R.* Police cynicism and the modes of adaptation // *Journal of Police Science and Administration.* 1986. Vol. 14. № 4. P. 307–313. Available at: <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/police-cynicism-and-modes-adaptation> (Accessed 01.01.2022).
33. *Pfrombeck J., Doden W., Grote G., Feierabend A.* A study of organizational cynicism and how it is affected by social exchange relationships at work // *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 2020. Vol. 93. № 3. P. 578–604. DOI:10.1111/joop.12306
34. *Putrie H.C., Faraz F.* Organizational cynicism reviewed from work stress to shipping employee organization support // *Psikostudia: Jurnal Psikologi.* 2022. Vol. 11. № 1. P. 79–88.
35. *Qian Y., Jian G.* Ethical leadership and organizational cynicism: the mediating role of leader-member exchange and organizational identification // *Corporate Communications: An International Journal.* 2020. Vol. 25. № 2. P. 207–226. DOI:10.1108/CCIJ-06-2019-0069
36. *Rayan A.R.M., Aly N.A.M., Abdelgalil A.M.* Organizational Cynicism and Counterproductive Work Behaviors: An Empirical Study // *European Journal of Business and Management.* 2018. Vol. 10. № 27. P. 70–79.
37. *Rehan M., Iqbal M., Fatim A., Nawabl S.* Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan // *Int. J. Econ. Manag. Sci.* 2017. Vol. 6. P. 1–6. DOI:10.4172/2162-6359.1000413
38. *Reichers A.E., Wanous J.P., Austin J.T.* Understanding and managing cynicism about organizational change // *Academy of Management Perspectives.* 1997. Vol. 11. № 1. P. 48–59. DOI:10.5465/ame.1997.9707100659
39. *Robinson O.C., Lopez F.G., Ramos K., Nartova-Bochaver S.* Authenticity, social context, and well-being in the United States, England, and Russia: A three country comparative analysis // *Journal of Cross-Cultural Psychology.* 2013. Vol. 44. № 5. P. 719–737. DOI:10.1177/0022022112465672
40. *Rubin R.S., Dierdorff E.C., Bommer W.H., Baldwin T.T.* Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change // *The Leadership Quarterly.* 2009. Vol. 20. № 5. P. 680–688. DOI:10.1016/J.LEAQUA.2009.06.002
41. *Sguera F., Patient D., Diehl M.R., Bobocel R.* Thank you for the bad news: Reducing cynicism in highly identified employees during adverse organizational change // *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 2022. Vol. 95. № 1. P. 90–130.
42. *Sivuk D., Gedik Ö., Refika Ü.L.K.E.* The role of organizational cynicism in determining attitudes regarding the gender role of healthcare professionals // *Journal of Healthcare Management and Leadership.* 2022. № 1. P. 30–47.
43. *Wild D., Grove A., Martin M., Eremenco S., McElroy S., Verjee-Lorenz A., Erikson P.* Principles of good practice for the translation and cultural adaptation process for patient-reported outcomes (PRO) measures: report of the ISPOR task force for translation and cultural adaptation // *Value in Health.* 2005. Vol. 8. № 2. P. 94–104. DOI:10.1111/j.1524-4733.2005.04054.x
44. *Yang C., Chen Y., Roy X.Z., Mattila A.S.* Unfolding deconstructive effects of negative shocks on psychological contract violation, organizational cynicism, and turnover intention // *International Journal of Hospitality Management.* 2020. Vol. 89. 102591. DOI:10.1016/j.ijhm.2020.102591
45. *Yasin T., Khalid S.* Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees // *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS).* 2015. Vol. 9. № 2. P. 568–582.



**Информация об авторах**

*Павлова Милада Владимировна*, аспирантка Аспирантской школы по Психологии факультета Социальных наук, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0361-3833>, e-mail: [arch\\_dom@mail.ru](mailto:arch_dom@mail.ru)

*Дзюбенко Мария Михайловна*, старший координатор образовательных программ ООО «ТалантКод»; студентка магистратуры департамента психологии, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0445-6764>, e-mail: [mmdzyubenko@mail.ru](mailto:mmdzyubenko@mail.ru)

*Нартова-Бочавер Софья Кимовна*, доктор психологических наук, профессор и ведущий научный сотрудник департамента психологии, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8061-4154>, e-mail: [snartovabochaver@hse.ru](mailto:snartovabochaver@hse.ru)

**Information about the authors**

*Milada V. Pavlova*, PHD student, Department of Psychology, HSE University, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0361-3833>, e-mail: [arch\\_dom@mail.ru](mailto:arch_dom@mail.ru)

*Maria M. Dzyubenko*, Senior Coordinator of Educational Programs, TalentCode Ltd; Master student at the Department of Psychology, HSE University, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0445-6764>, e-mail: [mmdzyubenko@mail.ru](mailto:mmdzyubenko@mail.ru)

*Sofya K. Nartova-Bochaver*, Doctor of Sci. in Psychology, Professor, Leading researcher, Department of Psychology, HSE University, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8061-4154>, e-mail: [snartovabochaver@hse.ru](mailto:snartovabochaver@hse.ru)

Получена 28.02.2022

Принята в печать 22.07.2022

Received 28.02.2022

Accepted 22.07.2022