



Индекс человечности в организации: обоснование, измерение, применение

БУЛГАКОВ Александр Владимирович

Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия

Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя, Москва, Россия

Аннотация. Цель исследования — обосновать возможность использования индекса человечности в организации, представить первые эмпирические результаты, наметить дальнейшие направления использования. *Метод.* Сравнительный качественный теоретический анализ концепций человечности, концепции межгрупповой адаптации в организации, индексов человеческого развития, организационного здоровья, человечности в работе. Сравнительный анализ данных американских, итальянских, испанских учёных по адаптации «Шкалы А». Психометрическая проверка валидности и надёжности опросника «Индекс человечности в организации». Выборку составили 297 чел. (165 мужчин и 132 женщин) в возрасте от 20 до 30 лет из шести организаций (сотрудники правоохранительных органов, строители, менеджеры, преподаватели, студенты). *Результаты.* Обосновано использование понятия «человечность в организации», целесообразность применения для его измерения сетевой двухфакторной (амбивалентной) модели в пространстве компонентов межгрупповых отношений «Другие — Начальник — Коллега». Установлена приемлемая надёжность-согласованность всех шкал опросника (α Кронбаха > 0.8). Факторная структура «Шкалы А» остается неизменной по сравнению с американским, испанским, итальянским контекстом, несмотря на изменение языка и с учётом исторических и социально-культурных характеристик. Обнаружено, что респонденты вне зависимости от профессиональной и организационной принадлежности имеют сходный образ профиля в оценке отношений. Различия выявлены (критерий Краскала — Уоллиса для независимых выборок) по поло-ролевому признаку за исключением показателей «К другой группе (этнической)» — субшкал «Комфорт», «Сопричастность»; «К коллеге — субшкал «Симпатия», «Близость». Выявлено отличие от результатов европейских исследований, в которых в «Шкале А» половые различия не обнаружены, по проверке инвариантности по полу. Сравнение «Шкалы А» у выпускников ведомственного и гуманитарного университетов показало значимые различия на уровне $p \leq 0.001$ (F -тест). *Ценность результатов.* Значение полученных результатов для науки заключается в том, что они расширяют представления о межгрупповых отношениях в организациях. Проведённое исследование предоставляет эмпирические доказательства в поддержку того, что для решения человеческих проблем организации недостаточно представлений о толерантности. Модернизированная и адаптированная «Шкала А» делает более прозрачным сложные разнородные взаимодействия в ней, снижает уровень неопределённости принятия управленческих решений по развитию человеческого потенциала организаций. Разработанная русскоязычная версия «Шкалы А» может стать подходящим инструментом для измерения взаимодействий в русскоговорящих организациях как в России, так и в других странах.

Ключевые слова: аллофилия, диагностика человечности в организации, индекс человечности в организации, межгрупповая адаптация, межгрупповые отношения, человечность в организации.

Введение

На фоне жёстко скрученных внешних факторов, воздействующих сегодня на организацию (пандемия, экономический кризис и другие), дополненных сопутствующими деструктивными явлениями, как, например, инфодемия, чётко видны изменения взаимоотношений на различных уровнях взаимодействия субъектов организации как внутри, так и вне её. Причудливым образом они трансформируются с партнёрами, государством, конкурентами и так далее. По своему характеру это могут быть как межличностные, внутригрупповые, межгрупповые отношения, так и отношения между организациями, сообществами, социальными группами, отражаясь как «солнце в капле воды» (А. Моруа), где солнце — человечность во взаимоотношениях людей, капля воды — организация в социуме.

Цель статьи: на основании теоретического анализа понятия «человечность в организации» и проведения эмпирического исследования обосновать возможность использования индекса человечности в организации (ИЧО), представить первые эмпирические результаты и наметить дальнейшие направления его использования.

Человечность в межличностных и межгрупповых отношениях — сложный, динамический конструкт, находящийся в широком диапазоне знания. Гуманитарные и социальные науки, а также разнообразные сферы общественной практики пытаются схватить отблески человечности через использование различных индексов¹, например: «Индекс человеческого развития» (*Human development reports, HDR*), «Индекс организационного здоровья» (*Organizational Health Index, OHI*), «Индекс человечности в работе» (*Humanity Index™, HI*).

Анализ описания указанных индексов показывает, что краткое содержание любого из них включает по меньшей мере: понятное, узнаваемое название; прозрачную (транспарентную) модель изучаемого явления, методы получения первичных данных, их обработки, уровень, объекты охвата; обоснованную единицу измерения; описание возможных результатов измерения. При определении индекса учитываются количественные и качественные показатели; делается акцент на полезность, эффективность измерения; специфику применения и так далее, в зависимости от авторской модели. Как правило, индекс имеет краткое содержание, дающее ответы на вопросы: что, где, зачем, как измеряется, получается, сравнивается и может измениться (оптимизируется). Сгруппируем индексы человечности по уровню использования и обобщения. Дадим им краткую характеристику.

Уровень социума (международный уровень)

Индекс человеческого развития (ИЧР) разработан и используется в базе программ ООН. ИЧР был создан для того, чтобы подчеркнуть, что люди и их возможности должны быть конечными критериями для оценки развития страны, а не только её экономического роста. ИЧР может также использоваться для дискуссий о выборе национальной политики, поднимая вопрос, каким образом две страны с одинаковым уровнем валового национального дохода на душу населения могут достичь разных результатов в области развития человеческого потенциала. ИЧР определяется как интегративная мера среднего достижения в ключевых аспектах человеческого развития: 1) долгая и здоровая жизнь, 2) знание и 3) достойный уровень жизни. ИЧР измеряется как среднее геометрическое нормированных индексов для каждого из трёх измерений. ИЧР упрощает и отражает только часть того, что влечёт за собой развитие человека. Он не отражает неравенства, бедности, безопасности человека, расши-

¹ **Индекс** в русском языке — «цифровой (или буквенный) показатель чего-нибудь» (Толковый словарь Ожегова). Кембриджский словарь английского языка так определяет его цель, форму и содержание. «**Index**» — это система из чисел, которая используется для сравнения значений вещей относительно друг друга или фиксированного стандарта» (Dictionary.cambridge).

рения прав и возможностей. Более полная картина уровня человеческого развития в стране требует анализа других показателей и информации (табл. 1)

Таблица 1. Индекс человеческого развития

Измерения	Долгая и здоровая жизнь	Знание	Достойный уровень жизни
Индикаторы	Ожидаемая продолжительность жизни на момент рождения	Срок обучения / среднее значение обучения	Валовый национальный доход (ВНД) на душу населения
Способ измерения	Индекс ожидаемой продолжительности жизни	Индекс образования	Индекс ВНД

Примечание. Источник: «Human development reports. United Nations Development Programme» (hdr.undp.org)

Уровень организации

Индекс организационного здоровья (ИОЗ) апробирован и более 15 лет внедряется международной консалтинговой компанией *McKinsey* на основе разработанной ими авторской концепции организационного здоровья (Табл. 2). ИОЗ является показателем устойчивой работы, измеряет здоровье организации относительно обоснованного компанией *McKinsey* глобального эталона. Является инструментом повышения организационной эффективности (Smet, Schaninger, Smith, 2014). ИОЗ отслеживает как организационное здоровье, так и соответствующие методы управления.

Компания *McKinsey* имеет полуторамиллионную базу опрошенных сотрудников многочисленных организаций во всём мире. База постоянно пополняется. Эмпирически были построены четыре кластера данных, которые отражают разработанный компанией базовый подход к управлению, включая основные убеждения относительно создания стоимости и того, что движет организационным успехом. Каждый из них был описан конкретным набором управленческих практик («рецептов», в терминологии *McKinsey*). Выявлено, что строгое и точное следование этим рецептам повышает в пять раз вероятность успеха организации в отличие от тех компаний, где используются смешанные (или случайные) рецепты (Smet, Schaninger, Smith, 2014).

Таблица 2. Индекс организационного здоровья

Измерения		Методы управления	
Направленность организации		Общее видение	Участие (вовлечённость) сотрудников
		Стратегическая ясность	
Подотчётность	Руководство	Ясность роли	Личная собственность
Координация и контроль	Инновации и обучение	Контракты реформирования	
Внешняя ориентация		Следствие управления	
Возможности		Значимые ценности	Финансовые стимулы
Мотивация		Вдохновляющие лидеры	Награды и признания
Культура и климат		Карьерные возможности	

Примечание. Источник: mckinsey.com

1. Рецепт «*Лидерское управление*» включает присутствие на всех уровнях организации талантливых высокопотенциальных лидеров, которые могут выяснить, как добиться результатов, и несут ответственность за это. Эта открытая, доверительная культура типична для высоко децентрализованных организаций или новых предприятий, где решимость сильных лидеров, эффективно умноженная их коллегами по всей организации, необходима для создания чего-то из ничего. В то время как большинство организаций используют карьерные возможности для мотивации сотрудников, компании в этом кластере используют карьерные возможности в качестве практики развития лидерства. Ролевое моделирование и реальный опыт важнее, чем проходить уроки мудреца.

2. Рецепт «*Ориентация на рынок*» содержит амбивалентную тенденцию на сильную внешнюю ориентацию как на клиентов, так и на конкурентов, деловых партнёров, регуляторные органы и сообщество. Компании, реализующие эту практику, стремятся быть новаторами продуктов, формировать рыночные тренды и создавать портфель надёжных, инновационных брендов, чтобы оставаться впереди конкурентов. Лучшие из них как реагируют на спрос, так и разрабатывают продукты, которые помогают его формировать. У них есть общее видение и стратегическая ясность, чтобы гарантировать, что сотрудники изучают правильные рыночные возможности, а также сильное финансовое управление для обеспечения индивидуальной подотчётности и обеспечения того, чтобы ответы на тенденции рынка были действительно прибыльными.

3. Рецепт «*Быть на передовой*» используют компании, которые именно в такой позиции постоянно повышают качество и производительность, устраняя при этом потери и неэффективность. Они уделяют большое внимание обмену знаниями между сотрудниками и предприятиями, парадоксально стимулируя инновации проводя стандартизацию. Обмен знаниями помогает управлять частыми компромиссами между нисходящей потребностью в общесистемной согласованности и поощрением сотрудников снизу вверх. Так действует психологический механизм распространения лучших идей среди разных подразделений организации.

4. Рецепт «*Талант и ядро знаний*» применяют успешные организации, предоставляющие профессиональные услуги, профессиональные спортивные команды, предприятия индустрии развлечений. Здесь делается упор на построение конкурентного преимущества, собирая и управляя высококачественной базой талантов и знаний. Организации фокусируются на создании правильного сочетания финансовых и нефинансовых стимулов для приобретения лучших талантов, на мотивации своих сотрудников и предоставлении им возможностей. В отличие от компаний группы, ориентированной на лидеров (ценность которой создается командами, руководимыми сильным лидером), талантливые и основанные на знаниях организации добиваются успеха благодаря высококвалифицированным отдельным исполнителям.

Уровень личности

Индекс человечности в работе (ИЧР) разработан для оценки позитивных ценностей организации (Donna, 2020). ИЧР предназначен для оценки динамики их использования как основы для позитивных изменений на рабочем месте. ИЧР рассчитывается на основе результатов опроса отдельных лиц или групп, интервьюирования или мини-опроса. Используется методология управления изменениями (Whitney, Cooperrider, 2011), включающая метод признательных запросов (Cooperrider, Whitney, 2005), делающая акцент, прежде всего, на позитивное в организации, а не только на то, что является «неправильным». Здесь в фокусе внимания находится Личность сотрудников. Целью является эффективное использования человеческого потенциала личности, организации, сообщества, а психологическим механизмом — командный дух, который возникает в организации тогда, когда людей поощряют вносить свои ценности, свои мнения, их ценят за помощь в создании престижности работы в компании. ИЧР выявляет динамику знания того, что «то, что мы делаем», так же важно, как и «как мы это делаем». Индекс помогает руководителям и сотрудникам увидеть, кем они являются, пока они работают. ИЧР — результат диалога в организации о том, что значит быть вовлечённым на совершенно новый уровень профессиональной деятельности.

В этом поуровневом списке индексов, оценивающих здоровье страны, компании, отдельной личности, представленных в том числе потенциалом отношений граждан государства, сотрудников компании, клиентов и включающих как прямо, так и опосредовано,

понятие «человечность», явно не хватает ещё одного уровня — уровня групповых и межгрупповых отношений в организации с соответствующим индексом — индексом человечности в организации (ИЧО) (*Humanity index in the organization, HIO*).

Содержание разноуровневых взаимодействий в организации может раскрыть социально-психологический анализ сложного пересечения базовых понятий концепций человечности (Бьюдженталь, 1998; Суворов, 1996; Шадриков, 2004), аллофилии² (Pittinsky, 2005), межгрупповой адаптации (МГА) в организации (Булгаков, 2007), наработанных в них практик и рекомендаций. Если проблематика МГА и концепции аллофилии традиционно использовалась для решения этого вопроса, то подходы к использованию конструкта «человечность межличностных и межгрупповых взаимоотношений в организации» и, как результат, создание индекса человечности в организации требуют расширенного теоретического обоснования, подкреплённого эмпирическим исследованием в реальных условиях.

Постановка проблемы

В социальных науках достаточно продуктивных позиций для рассмотрения человечности в организации, в меньшей степени — для прогноза и конструирования их оптимального баланса. В ходе анализа используем современный сетевой подход (Артемьев, 2017), в котором конструкты проявляются как особые эмерджентные свойства системы причинно-связанных измеряемых (наблюдаемых) переменных. При этом конструкты не постулируются заранее и при необходимости их введения соотносятся только с результатами сетевого анализа. В итоге не нужно определять каких-либо латентные переменные, а просто использовать отдельные составные части психологического конструкта, выведенные из всей сложной системы его компонентов.

В сетевой модели психологического явления наблюдаемые переменные рассматриваются как причинно-автономные и могут определять взаимодействия и взаимоотношения, осуществляющиеся в сети разными способами. Границы между компонентами и другими конструктами являются нечёткими по своей природе. Они находятся в сопутствующих отношениях, что свойственно структуре сети. Сетевое моделирование имеет холистический характер, который мотивирует изучение обратных связей и взаимосвязей, позволяет обнаружить большее количество разнообразных часто скрытых эффектов. Конструкты в сети динамичны, сложны, взаимодействуют нелинейно между компонентами системы, цикличны, что может привести к ситуации движения конструкта по нисходящей и восходящей спирали изменения состояний. Поведение людей в такой системе отношений может прийти к относительно динамическому равновесию с самими собой и со средой аналогично состоянию аттрактора в динамической системе, который можно определить как «стабильное» состояние сильно связанной сети (Borsboom, 2017).

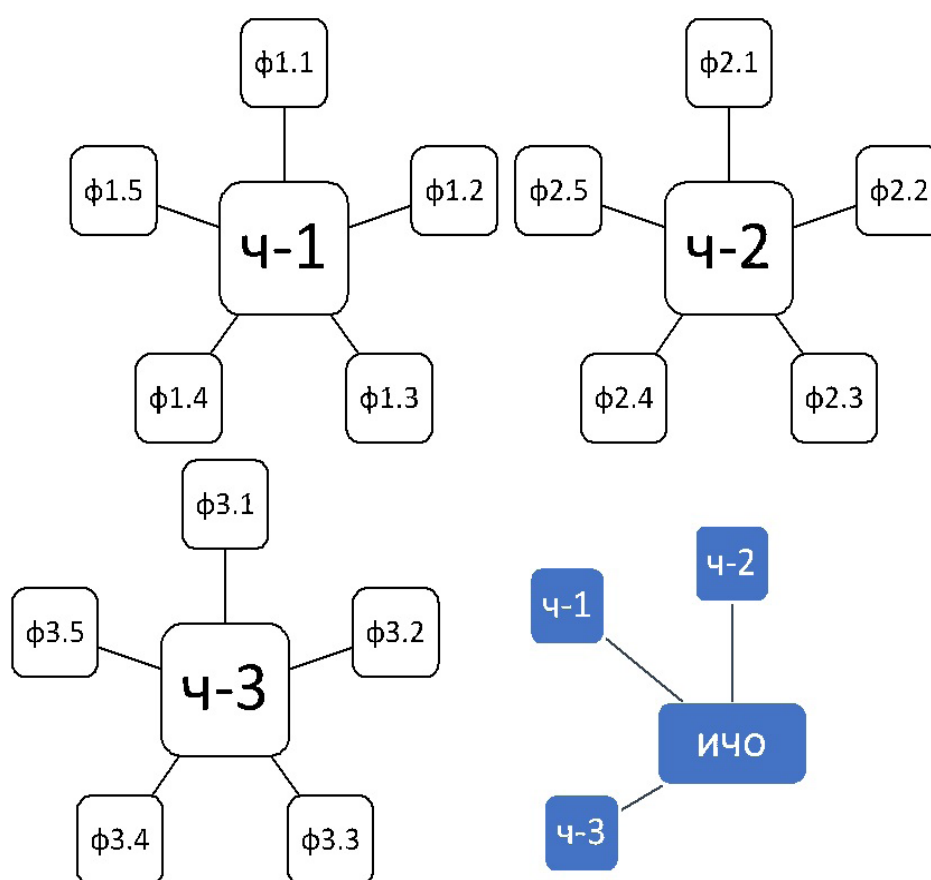
Аттрактор как новое свойство не выводимо из основных элементов взаимодействия компонентов конструкта. Здесь центральным моментом выступает желание и руководителей, и сотрудников видеть в организационных взаимоотношениях осознанно или не осознаваемо человеческое лицо, человеческий образ, в конце концов, именно человечность своей организации. Построение сетевого конструкта человечности в организации (Рис. 1) можно начать с представления его как реципрокной связки отношений 1) к другой группе, значи-

² **Аллофилия** (англ. *allophilia*) — положительное отношение к членам другой (чужой) группы. Это может быть любой, кто обладает характеристиками, отличными от собственных, например, люди иной расы, религии, культуры и так далее. Термин «аллофилия» был введён профессором Гарвардского университета Тоддом Л. Питтински в 2005 г., поскольку он не смог найти антоним термину «предрассудки» ни в одном словаре. Термин происходит от греческих слов *φιλία* и *ἄλλο*, означающих «симпатия или любовь к другому».

тельно отличающейся от группы членства; 2) к руководителю; 3) к коллегам. Социальная дистанция (Марсова, 2015) здесь будет важным критерием, позволяющим как с позиции здравого смысла, так и современных научных положений выявить, объяснить и сбалансировать отношения в организации и в результате повысить ее эффективность.

Отечественные психологи (Бурганова, Савкина, 2013; Суворов, 1996; Шадриков, 2004), зарубежные исследователи (Mayo, 1933; Mizruchi, 2013; Petriglieri, 2020) в той или иной степени рассматривали человечность в структуре личности профессионала. Результаты их исследований не остались незамеченными, они используются при проведении профессиональной ориентации, традиционного профессионального психологического отбора, в психотерапевтических практиках.

Внешние условия функционирования организации



Внутренние условия функционирования организации

Рисунок 1. Сетевая модель построения индекса человечности в организации

Примечание: Ч-1 человечность в отношении к полярной группе, например, к этносу; Ч-2 человечность в отношении к начальнику; Ч-3 человечность в отношении к коллегам. Компоненты человечности в отношениях: Фактор ф1.1-3 Симпатия в отношении к другим, другой группе; Фактор ф2.1-3. Комфорт в отношениях с другими, с другой группой; Фактор ф3.1-3 Сопричастность с другими, другой группой; Фактор ф4.1-3 Увлеченность в отношении к другому, к другой группе; Фактор ф5.1.3 Близость с другими, другой группой.

Однако термин «человечность» у некоторых психологов труда нередко вызывает непонятный когда-то вопрос: «Человечность» — это понятие философии или психологии?». Вопрос подкрепляется реалиями жизнедеятельности и развития современных российских организаций, а также неразрешённым, вечным спором между академической и практической психологией. Всем понятны или знакомы этические проблемы в проведении психологических исследований в теории (проблема недобросовестного заимствования, принцип Матфея³ в научном цитировании, замалчивание результатов исследований, несоответствующих доминирующей в научном сообществе сегодня парадигме, и так далее) и практике (этические нормы проведения эксперимента, предъявление результатов обследуемым сотрудникам и их руководителям, реалистическая обоснованность рекомендаций и так далее). По нашему мнению, настало время с позиций современных научных взглядов прояснить вопрос: что понятие «человечность» даёт для социальной практики конструирования и оптимизации межличностных, межгрупповых отношений по принадлежности к этносам, конфессиям, профессиям, поколениям, организациям, специфическим группам с явными отклонениями в здоровье, поведении и иными отличиями.

Считаем возможным предположить, что понятие «человечность» является критерием по оценке оптимальности в организационных взаимоотношениях. Конгруэнтное сопряжение понятий «аллофилия», содержательно раскрытое в исследованиях Т. Питтински его последователей, с положениями авторской концепции МГА в организации позволит представить человечность в отношениях в качестве современного социально-психологического аспекта культурно-исторической теории Л. С. Выготского (Булгаков, 2015).

Актуальными являются и эмпирические стороны проблемы. Исследования Т. Питтински доказали, что двухфакторная (амбивалентная) модель явления — измерение позитивного в деструктивном феномене межгрупповых отношений — обладает большей прогностической силой по отношению к поведению человека, чем такое же измерение негативного феномена, основанного на однофакторной модели (дихотомической). Отметим, что проблема амбивалентности как в диагностике, так и методологии социально-психологических исследований, не всегда привлекает учёных. Причина в её сложности, добавляющей неопределённость в исследованиях. Возникает вопрос: можно ли найти золотое сечение в использовании амбивалентных и традиционно построенных диагностических методик, с учётом того, что инструментов, измеряющих позитивные стороны социально-психологических явлений, явно не достаёт.

Проблема исследования

Научная проблема исследования, представленного в статье, может быть сформулирована следующим образом. Вопрос человечности в теории и практике организационной психологии сконцентрирован в индексах человечности по уровню использования и обобщения: человеческого развития, организационного здоровья, человечности в работе. В такой поуровневой системе отсутствует теоретически обоснованный, содержательно наполненный и измеряемый индекс человечности в организации, относящийся к уровню межгрупповых отношений. Диагностическая методика, построенная на основании двухфакторной (амбивалентной) модели с применением сетевого подхода, позволит заполнить пробел не только в изучении человечности в организации, но и дать толчок в прогнозе, конструировании, оптимальном балансировании.

³ **Эффект (правило) Матфея** (англ. *Matthew effect*) — феномен неравномерного распределения преимуществ, при котором сторона, уже обладающая ими, продолжает их приумножать, в то время как другая, изначально ограниченная, имеет меньшие шансы на дальнейший успех. Сам термин был впервые предложен американским социологом Робертом Мертоном в 1968 г., который дал явлению такое название по цитате из Притчи о талантах в Евангелии от Матфея. Если коротко: на труды именитого учёного обратят гораздо больше внимания, чем на аналогичные по качеству и значению исследования его малоизвестного коллеги. *Прим. ред.*

Теоретический анализ релевантных социально-психологических концепций

Концепции человечности

В отечественной психологии к проблеме человечности в отношениях обращались В. М. Бехтерев, В. Д. Шадриков, учёные казанской психологической школы под руководством Л. М. Попова. Особое место занимают исследования А. В. Суворова человечности как фактора саморазвития личности (Суворова, 1996). Краткий обзор исследований «человечности» позволяет нам использовать следующее определение. «Человечность — моральное качество, выражающее принцип гуманизма применительно к повседневным взаимоотношениям людей. Включает ряд более частных качеств — благожелательность, уважение к людям, сочувствие и доверие к ним, великодушие, самопожертвование ради интересов других, а также предполагает скромность, честность, искренность» (Коллекция..., 2020). В концентрированном виде: «Человечность — гуманность, человеческое отношение к окружающим» (Ушаков, 2014).

Человечность должна стать смыслом жизни «каждого живого человека». По мнению А. В. Суворова, проблема реализации человечности — проблема личного качества каждого. Наивысшее качество — самореализация личности — пожизненная конкретизация человечности субъектом своих отношений с самим собой и окружающими людьми. Что означает ответственность за себя перед своей совестью; реализация стремления помочь; сохранить благополучие (Ильенков, 1970). Реализация Человечности происходит внутри процесса саморазвития личности. Человечность формируется стихийно и целенаправленно. В практике через реализацию двух психологических механизмов: 1) реакция на бесчеловечность и 2) формирование Человечности. Процесс этот — единый.

«Человечность возникает в борьбе инстинкта и морали, эмоций и разума, эгоизма и альтруизма, добра и зла, греха и добродетели. В этой борьбе формируется духовность человека, высшее выражение человечности. Единичный человек духовен, пока следует морали. Единичный человек духовен, если для него общественно значимое стало личностно значимым», а «... любовь выступает как одно из высших проявлений человечности» (Шадриков, 2004).

Концепция межгрупповой адаптации в организациях

Методология исследования межгрупповой адаптации в организациях (МГА) в организациях базируется на амбивалентном подходе к изучению социально-психологических явлений сформулированным А. В. Булгаковым. Это проблемный (реалистический), амбивалентный подход, где с позиций научного реализма применяется не всегда только конкретная функциональная или ценностно-мировоззренческая теория, а система представлений о МГА, зависящая от ситуации по принципу дополнительности Н. Бора (Булгаков, Митасова, 2018). Концепция МГА в организациях — концепция среднего уровня (Жорчемный, 2011): «посредница» между эмпирическим и теоретическим исследованием. В ней обоснованы и сформулированы закономерности, принципы, механизмы, социально-психологические пути, средства, технологии использования явлений МГА как ресурса для повышения эффективности управления организацией. Межгрупповая адаптация в организациях определяется как процесс и результат оптимизации взаимодействия групп в организации. В концепции МГА в организации сформулированы закономерности следующие.

1. Закономерность, обусловленная генезисом МГА, или нелинейное восприятие группами ситуаций МГА относительно своего статусного положения в организации.

2. Социально-психологические закономерности МГА или система эмпирических взаимосвязей: при многообразии организационных субкультур групп в организации доминирует одна субкультура; группы с однотипными субкультурами испытывают меньшую напряжённость в ситуациях МГА; группы с низким статусом в организации обладают менее широким спектром организационных субкультур; у более высокостатусных групп субкультуры, как правило, представлены в полном объёме; величина статусной дистанции между группами оказывает на МГА нелинейное влияние. При реализации группами социально-ролевых функций МГА можно выделить ведущий фактор каждого специфического вида совместной деятельности.

3. Закономерность МГА групп с различной профессиональной компетенцией или противоречия, возникающие при взаимодействии объективно-ситуативных, индивидуально-личностных и межгрупповых факторов, детерминируют систему межгрупповых профессиональных отношений.

4. Закономерности, связанные с влиянием внешних факторов на МГА или их влияние на динамику процесса МГА в организации (Булгаков, 2007).

За последние 15 лет в рамках целенаправленной диверсификации концепции разработаны модели МГА для различных реальных организаций промышленности (Булгаков, Аксеновская, 2008), строительства (Магера, 2018), образования (Корнеева, 2014), медицины (Булгаков, Митасова, 2018), социальной (Густова, 2011), военной (Наумов, 2011), правоохранительной (Булгаков, Екимова, Кокурин, Орлова, Шашкова 2019), других сфер профессиональной и общественной деятельности (Булгаков, Чистоходова, Павлютенкова, Поляков, 2017), семьи (Булгаков, Орлова, Филатова, 2016).

Концепция аллофилии Т. Л. Питтински

Термин «аллофилия» введён Т. Питтински для оценки межгрупповых отношений. Им разработана «Шкала аллофилии», которая определяет позитивное чувство, открытость членов своей группы по отношению к другим группам (Pittinsky, 2005). Свои исследования американский психолог начал с изучения отношения граждан своей страны к афроамериканцам (Tropp, Mallett, 2011). Шкала аллофилии была адаптирована в Италии на выборке мигрантов-румын (Pittinsky, Rosenthal, Seth, Montoya, 2011), а в Испании — на людях с избыточным весом (Magallares, 2017). Кроме того, Т. Питтински изучал групповое лидерство (Pittinsky, 2005), отношение доверия к учёным, изучающим экологические и медицинские проблемы (Мораль..., 2020).

Теоретическая модель аллофилии построена на решительном отрицании модели толерантности как дихотомии «неприязнь — толерантность». Им выстроен конструкт «неприязнь — толерантность — аллофилия» (Рис. 2). Толерантность, по Т. Питтински, это всего лишь неустойчивая середина между неприязнью и положительными межгрупповыми отношениями. При объективных конфликтах происходит соскальзывание толерантной личности обратно на свои изначальные и совсем не компромиссные позиции в конфликте, позиции конфронтации и неприязни. Межгрупповой конфликт требует более мощного инструмента профилактики и регулирования, чем толерантность. Это продвижение благоприятных отношений к членам другой группы, то есть аллофилия. Соглашаясь с мнением автора, подчеркнём, что «другая группа» — понятие более широкое, чем «аутгруппа» и «ингруппа». Здесь возможны различные критерии, чтобы дифференцировать межгрупповые отношения.

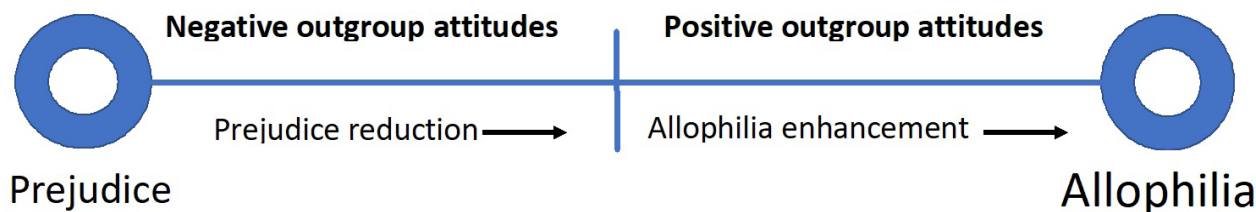


Рисунок 2. Шкала аллофилии (Pittinsky, 2005)

В чём специфика и преимущества подхода Т. Питтински и его последователей? Во-первых, аллофилия отличается от хорошо изученных форм симпатии. Шкала аллофилии чётко отличается от шкалы самооценки (Alfieri, Marta, 2011), она коррелирует только по некоторым измерениям, и с очень низкой величиной, со шкалой просоциальности (Magallares, 2017). Во-вторых, она — необычная противоположность деструктивным установкам, стереотипам, предрассудкам, например, расизму. В-третьих, аллофилия играет особую роль в межгрупповых отношениях. При в целом негативно квалифицированных межгрупповых отношениях она добавляет в дисперсию прогнозирования позитивного межгруппового поведения оценку общих просоциальных ориентаций, групповых идентификаций. В-четвёртых, оригинально использована модель амбивалентности поведения (Katz, Hass, 1988), продолженная в исследованиях (Fiske, 1998; Fiske, Glick, Xu, 2002; Fiske, Gilbert, Fiske, Lindzey, 1998; Glick, Fiske, Zanna, 2001). Эти учёные значительно укрепили общую теоретическую позицию в оценке многогранности социальных отношений.

Люди в одно и то же время могут испытывать положительную и негативную реакцию по отношению к другим, например, этническим меньшинствам, переживая в результате психологический конфликт. Т. Питтински эмпирически доказал, что положительные межгрупповые отношения могут быть индифферентны. Будучи измеренными, они обладают большими возможностями предсказывать поведение по отношению к другим группам, чем оценки негативных межгрупповых отношений. Отсюда сделан вывод о необходимости измерять позитивное отношение к другим группам независимо от негативного отношения. Примером такого подхода являются результаты исследования аллофилии в случае налаживании отношений между евреями и арабскими гражданами Израиля (Pittinsky et al., 2008).

Важно замечание Т. Питтински по поводу того, что целевая группа сравнения (другая группа) не должна быть обязательно этнической группой. Здесь мы полностью солидарны с учёным, у шкалы аллофилия более мощный потенциал в измерении межгрупповых отношений в организации, чем в изучении межэтнических отношений. Т. Питтински эмпирически показал, что аллофилия не должна рассматриваться как просто противоположность неприязни, это перспектива развития взаимоотношений в организации. В то же время в качестве оценки другой группы — этническая группа наиболее понятный объект изучения, хотя и неоднозначный в различных культурных сообществах.

Шкала аллофилии статистически распадается на пять факторов — симпатия (*affection*), комфорт (*comfort*), сопричастность (*engagement*), энтузиазм (*enthusiasm*), родство (*kinship*) — комплексно определяющие в целом положительные чувства членов своей группы к другим, непринужденное состояние взаимодействия с ними, желанием делиться чем-то, заинтересованность в знании об их позиции, желание произвести благоприятное впечатление (Pittinsky, Rosenthal, Montoya 2011)⁴. Предварительный анализ проведённых исследований на выборках, где в качестве другой группы предъявлялись членам своей группы афроамери-

⁴ В различных источниках перевод названий факторов меняется в зависимости от контекста. Наша идея модернизации опросника состояла в том числе в замене английских терминов не прямым, подстрочным переводом, а понятиями, близкими русской культуре.

канцы, румыны, люди с излишним весом, учёные, показал, что факторная структура шкалы остается неизменной по сравнению с американским контекстом опросника аллофилии (Питтински, 2005), несмотря на изменение языка и исторических и социально-культурных характеристик.

Отметим, что диагностических инструментов на русском языке, которые измеряли бы позитивное отношение к другим или другим группам немного. В основном это общепсихологические опросники Д. Леонтьева (Осин, Леонтьев, 2020); этнопсихологические опросники (Стефаненко, 2013; Солдатова и др., 2018), включающие в значительной пропорции вопросы негативные (от половины до трех четвертей опросника); методики, разработанные на основе концепции доверия (Скрипкина, 2016). В фондах Российской Государственной Библиотеки (РГБ) нами не выявлены русскоязычные варианты адаптации опросника Т. Питтински, да и ссылок на его работы всего семь, присутствующих как правило в общем перечне учёных, занимающихся проблемами лидерства и межгрупповых отношений в организации (Мучник, 2011), гендерных аспектов в политической сфере (Рябова, 2009; Старкова, 2001), образованием (Макеева, 2009), проблемами семьи (Мацук, 2008), межэтническими отношениями среди молодежи (Гуриева, 2010; Тулынина, 2004). Немного, но разнообразно, что согласуется с мнением самого Т. Питтински: «чем больше члены органически разнообразного общества наслаждаются этим разнообразием и видят видимые выгоды от инвестиций в общее процветание и общее благо хорошо, тем более безопасным и устойчивым будет общество» (Pittinsky, 2005, p. 12).

Представляем результаты сравнительного анализа теоретических подходов, определяющие человечность межличностных и межгрупповых отношений в организации, которая раскрывает теоретическое обоснование Индекса человечности в организации (Табл. 3). Мы предлагаем читателям в ходе самостоятельного изучения табличных данных и соответствующих научных источников подтвердить или опровергнуть их, найти более удачные решения.

Таблица 3. Результаты сравнительного анализа теоретических подходов, определяющих человечность межличностных и межгрупповых отношений в организации

Параметры сравнения	Человечность (Суворов А.В. и другие)	Аллофилия (Т. Питтински и другие)	Межгрупповая адаптация (МГА) в организациях (Булгаков А.В. и другие)
Методология изучения	Человечность можно понять только в соотнесении с понятием гуманизм.	Аллофилия – оценка позитивного отношения к другим группам. Используются амбивалентная методология применительно к позитивной социальной психологии. Доказано, что без позитивного отношения к другим мало, что можно достичь в рамках концепции толерантности, которая исчерпала себя.	Амбивалентный подход к изучению социально-психологических явлений, где применяется не всегда только конкретная нормативная (функциональная) или интерпретативная (ценностно-мировоззренческая) теория, а система представлений о МГА, зависящая от ситуации по принципу дополнительности Н. Бора.
Главное содержание	Доброта Любовь	Позитивные отношения, чувства к членам других групп. Термин аллофилия — «по душе» или «любовь» к «другим» — заполняет эту пустоту толерантности.	Оптимизация взаимодействия групп в организации через реализацию единства структурно-функционального и ценностно-мировоззренческого подходов.
Структура	Человечность имеет генетический, рациональный, эмоциональный и поведенческий аспекты.	Аллофилия — совокупность позитивных межгрупповых отношений: <i>Affection</i> (Симпатия); <i>Comfort</i> (Комфорт); <i>Engagement</i> (Сопричастность); <i>Enthusiasm</i> (Энтузиазм); <i>Kinship</i> (Родство).	МГА, взаимодействующие группы организации со своими собственными субкультурами, мотивационными, адаптационными, когнитивными и другими компонентами; организация как средняя группа; МГА ситуация.

Показатели	<p>Ответственность — важнейшая характеристика разумности. Долг любви. Умение почувствовать другого человека, его духовный мир, его интересы и надежды. Доброжелательное отношение к людям и миру. Готовность прийти на помощь. Умение замечать позитивные черты характера и личности каждого человека. Готовность прощать ошибки и необдуманные поступки окружающих, и отказ от осуждения.</p>	<p>Восхищение — члены другой группы имеют желательные для своей группы качества; доверие — члены другой группы являются надёжными и моральными; соединение — члены другой группы похожи на членов своей группы, участие — наличие желания взаимодействовать с членами другой группы.</p>	<p>Организационная культура, групповые субкультуры, личностно-профессиональная компетентность, управленческие способности членов взаимодействующих групп, профессиональная идентичность, психологические механизмы МГА, социально-когнитивных характеристик сотрудников с различным статусом: степень свободы действия, направление действия, последовательность включения.</p>
Методы исследования	<p>Теоретический метод сопоставления и диалектического отождествления изучаемых явлений. Общенаучные методы (включённое и невключённое наблюдение, самонаблюдение и самоанализ, индивидуальная беседа, нестандартизованное интервью, экспертный опрос), психологические методики, в частности, тестирование. Констатирующие естественные квазиэксперименты и формирующие эксперименты на репрезентативных и разнообразных выборках от 50 до 3500 чел. Методы математической статистики.</p>	<p>Опросы по специально разработанной шкале для учёта позитивного отношения к другим группам: Шкала Аллофилии. Использование значительных выборок различных категорий: этнические группы, лидеры организации, лица, страдающие избыточным весом, ученые, занимающиеся актуальными проблемами экономики, экологии, медицины, включая COVID-19. Методы математической статистики.</p>	<p>Системно-ситуационный анализ — изучение генезиса МГА взаимодействующих групп в различных ситуациях жизнедеятельности организации. Сочетание метода «анкерка» (Дуаз, 1994), лабораторного эксперимента и естественного констатирующего эксперимента. «Триангуляция» — комбинирование качественных и количественных методов, метафора. Опросники для определения психологических механизмов МГА. Экспертные оценки развития организаций с использованием платформы Sunefin — определение управленческой ситуации организаций. Булева алгебра.</p>
Генезис и динамика развитие	<p>Человечность формируется поэтапно: 1. Стихийная практика. 2. Осознание этой практики до уровня картины мира. 3. Сознательная реализация мировоззрения в образе жизни, межличностных отношениях, во взаимодействии с другими.</p>	<p>Позитивные чувства в межгрупповом взаимодействии добавляют важную недостающую часть к оптимизации процесса, к существующим стратегиям межгруппового взаимодействия. Это снижение предвзвешенности, межгрупповой контакт, индивидуализации и введения трансцендентных целей и идентичностей.</p>	<p>Определяется нелинейностью восприятия группами ситуаций МГА относительно своего статусного положения в организации. Далее действует единый комплекс разноуровневых (организация—группа—личность) психологических механизмов МГА по критерию потенциалов групп: 1) «Межгрупповой неадаптивности (адаптационный)», 2) «Социальной (организационной) идентификации (организационно-культурный)», 3) «Совместной деятельности (мотивационный)».</p>
Практический результат	<p>Человечность — практическая реализация гуманизма, предпосылка выработки гуманистического мировоззрения.</p>	<p>Технология разрешения межгруппового конфликта, которая крепче, мощнее, чем толерантность: а именно, продвижение благоприятных отношений к членам другой группы, то есть аллофилия.</p>	<p>Компетенциальная технология; технологии командообразования; саморегуляции в ситуации МГА; психологическое сопровождение развития организаций: формирование благоприятного СПК, улучшение межгрупповых отношений; формирование конфликтостойчивости; оказание социально-психологической помощи группам дезадапционного риска.</p>

Теоретический результат	Концепция взаимной Человечности как соучастие людей в саморазвитии друг друга.	Концепция является более мощной и продуктивной, чем идеи толерантности.	Концепция МГА как интеграция социальной и когнитивной парадигм в психологии.
Новизна	Исследование человечности — доброты.	Изучение позитивных межгрупповых отношений в организациях	Исследование межгрупповой адаптации в организациях
Цитируемость	h = 6 (А. В. Суворов); h = 101 (В. Д. Шадриков)	h = 16 (Т. Питтински)	h = 15 (А.В. Булгаков)

Обоснование диагностического инструментария

Методы

Индекс человечности в организации (ИЧО) определяется цифровым значением и интегративным профилем адаптированной и модернизированной шкалы «Аллофилия» Тодда Л. Питтински (шкала А). Целью индекса является измерение позитивных межличностных и межгрупповых отношений в организации. Показатели индекса: «Симпатия», «Комфорт», «Сопричастность», «Увлечённость», «Близость с членами других групп (сообществ) как с равным, так и с различным статусом». Индекс может измеряться как средним арифметическим значением показателей с дальнейшим построением профиля шкалы, так и средним геометрическим значением (с точки зрения статистики — это будет «цепной индекс») при наличии наработанной и значительной базы данных для сравнения с полученными результатами конкретного текущего исследования. В этом случае допустим прогноз развития ситуации аналогично использованию Индекса человеческого развития. В настоящей статье использовано измерение ИЧО в среднем арифметическом значении.

Возможности и области применения ИЧО: широкий круг проблем, где межличностные и межгрупповые отношения играют значимую роль, являются доминантой или латентным ресурсом в психологическом обеспечении проходящих в организации процессов. Например, в партисипативного управлении, управлении по слабым сигналам, в ходе внедрения цифровизации.

Инструментом ИЧО является опросник, полученный в результате проведённого теоретического анализа, адаптации и модернизации опросника «Шкала А» (Питтински, 2005).

Выборка

Выборка исследования состояла из 297 человек (165 мужчин и 132 женщины) в возрасте от 20 до 30 лет, всего шесть групп сотрудников правоохранительных (следователи, участковые уполномоченные, психологи), строительных (архитекторы, инженеры-строители, экономических (менеджеры), педагогических (преподаватели, студенты) организаций (Табл. 4). Обследование проводилось как фронтально в аудиториях, так и онлайн-режиме.

Построение опросника Индекс человечности в организации (ИЧО)

Модернизация «Шкалы А» Т. Питтински включала стандартные психометрические процедуры, которые определяются как основные этапы адаптации теста (Бурлачук, Морозов, 1999).

Первый этап

Прежде всего, был осуществлён анализ исходных теоретических положений (представлен в первой части статьи). «Шкала А» (использовались данные английской, испанской, итальянской версий опросника) использована в полностью. Шкала состоит из 17 пунктов. Ответы представляются по шестибальной шкале от 1 («Совершенно не согласен») до 6 («Решительно

согласен»). Все суждения «прямые», то есть низкие баллы соответствуют низкому уровню, высокие баллы указывают на обратное. «Шкала А» включает пять субшкал.

Таблица 4. Характеристика выборок обследования по «Опроснику ИЧО», 2020 г.

Организации	Группы	Профессия, должность	Всего	Мужчины	Женщины
Правоохранительные	Группа 1	Полицейские	120	80	40
	Группа 2	Курсанты МВД	47	25	22
Строительные	Группа 3	Строители, менеджеры, архитекторы	25	15	10
	Группа 4	Студенты МГСУ	45	30	15
Экономические, педагогические, социальные	Группа 5	Офисные сотрудники	27	7	20
	Группа 6	Студенты РГГУ	33	8	25
Всего			297	165	132

1. Симпатия (*Affection*) в отношении к другим, другой группе (1-4 пункты опросника). Субшкала определяет, насколько устойчива эмоциональная предрасположенность к другому, к другой группе. Основу симпатии составляют общие взгляды, интересы, ценности. Кроме того, она может возникнуть как следствие избирательной положительной реакции на внешность, особенности поведения и черты характера другого человека, группы.

2. Комфорт (*Comfort*) в отношениях с другими, с другой группой (5-7 пункты) — это оценка удобства в межличностных и межгрупповых отношениях.

3. Сопричастность (*Engagement*) с другими, другой группой (8-10 пункты). Субшкала определяет уровень способности чувствовать себя причастным к общему делу, проявлять готовность что-то сделать для общего блага, разделить ответственность за сделанное кем-то другим; стремление сохранить связь с группой, общностью вопреки всему.

4. Энтузиазм (*Enthusiasm*) в отношении к другому, к другой группе (11-13 пункты). Субшкала включает оценку состояния воодушевления, совершение под влиянием этого настроения активных действий по достижению конкретных целей.

5. Родство (*Kinship*) с другим, другой группой (14-17 пункты) — это оценка сходства по основным свойствам и признакам; близость, обусловленная общностью происхождения (генетического, культурно-исторического, экономического, цивилизационного).

Исходя из теоретических представлений человечность в организации должна строиться в пространстве «другая группа — лидер — равный». В связи с чем инструкция опросника была модернизирована. В начале традиционные графы. «Вам необходимо заполнить позиции: Ваша организация, подразделение. Ваш возраст. Ваш пол». Далее следует модернизированный текст инструкции. «Заполните, пожалуйста, три опросника по оценке Ваших отношений в организации».

(1) Назовите три этнические группы, с которыми имеются у Вас или сотрудников Вашей организации наибольшие проблемы. Далее по шкале от 1 до 6 оцените отношения к первой названной этнической группе.

(2) Оцените Ваши отношения с коллегами по организации.

(3) Оцените Ваши отношения с руководством организации.

После каждого заголовка следует модернизированный вариант суждений «Шкалы А».

Второй этап

Далее осуществлен перевод опросника и инструкций к нему на язык пользователя, завершаемый экспертной оценкой соответствия оригиналу. Английский — русский, итальянский — английский — русский, испанский — английский — русский. Полученные русские тексты сверялись экспертами-филологами английского, итальянского, испанского языков. Были сделаны замены по порядку следования вопросов: п. 9 — «родство» заменено на «общность»,

п. 15 — «впечатлѐн» заменено на «удивлѐн»; п. 16 — «чувствую вдохновение» заменено на «воодушевлѐн». Субшкалы получили следующие названия:

- 1 — «Симпатия в отношении к другим, другой группе» (суждения 1-4).
- 2 — «Комфорт в отношениях с другими, с другой группой» (суждения 5-7).
- 3 — «Сопричастность с другими, другой группой» (суждения 8-10).
- 4 — «Увлечѐнность к другому, к другой группе» (суждения 11-13).
- 5 — «Близость с другими, другой группой» (суждения 14-17).

В результате весь текст опросника «Индекс человечности в организации» может представлен следующим образом.

1. В целом у меня позитивное отношение к ...
2. Я уважаю ...
3. Мне нравятся ...
4. Я чувствую себя положительно по отношению к ...
5. Я в спокоен в окружении ...
6. Мне комфортно, когда я отдыхаю с ...
7. Я чувствую, что могу быть собой рядом с ...
8. Я чувствую принадлежность к ...
9. Я чувствую общность с ...
10. Я хотел бы быть больше похожим на ...
11. Я действительно заинтересован в понимании точки зрения ...
12. Я мотивирован, чтобы лучше познакомиться с ...
13. Чтобы жизнь была плодотворней, я хотел бы попытаться завести больше друзей, которые являются ...
14. Мне интересно услышать об опыте ...
15. Я удивлѐн ...
16. Я воодушевлѐн от ...
17. Я в восторге от ...

Расчѐты производятся по средним баллам каждого фактора. Далее строится профиль. Проводится интерпретация полученных результатов.

Третий этап

Была проведена проверка надёжности и валидности теста, осуществляемая в соответствии с психометрическими требованиями. Результаты сравнивались с психометрическими данными указанных выше зарубежных авторов.

Вначале были подсчитаны показатели описательной статистики по каждому пункту методики и величины надёжности её шкал (табл. 5). Уровень надёжности-согласованности всех шкал превышает 0.8, что соответствует последним исследованиям организационной психологии (Базаров и др., 2019), является высоким показателем. Затем были определены значимости различий между субшкалами (Табл. 6).

Таблица 5. Надѐжность опросника «Шкала А» в русском, английском, итальянском, испанском вариантах

Вариант опросника	Шкалы опросника (α Кронбаха)				
	Affection	Comfort	Engagement	Enthusiasm	Kinship
Русский	.886	.899	.903	.910	.857
Английский	.902	.911	.922	.903	.914
Итальянский	.915	.921	.910	.921	.930
Испанский	.895	.888	.912	.908	.877

Примечание: $p \leq .01$

Таблица 6. Значимость различий между субшкалами «Опросника ИЧО» (ANOVA с критерием Фрийдмана)

	Сумма квадратов	Степень свободы	Средний квадрат	χ^2 Фрийдмана	<i>p</i>
Между индивидуумами	98.095	21	4.671		
Среди индивидуумов					
Между элементами	24.728a	4	6.182	36.464	.000
Остаток	34.949	84	.416		
Всего	59.677	88	.678		
Всего	157.772	109	1.447		

Генеральное среднее = 2,6216
а. Коэффициент согласия Кендалла $W = .157$.

Сравнение результатов «Опросника ИЧО» в отношении к другой группе этносу, к начальнику, к коллеге выявило для изученных организаций и групп профессий равное распределение по критерию Краскала — Уоллиса для независимых выборок и показало, что респонденты вне зависимости от профессиональной и организационной принадлежности имеют общую тенденцию в оценке отношений. Различия выявлены по поло-ролевому признаку за исключением показателей «Комфорт» (этнос), «Сопричастность» (этнос), «Симпатия» (коллега), «Близость» (коллега).

Проведённый факторный анализ показал, что по всем измерениям извлечено четыре фактора при нагрузке на фактор 1, равной 68,7% дисперсии, в который вошли все показатели с $r = .432 \div .935$ в каждом варианте пункта. Отсюда можно сделать вывод о согласованности шкал и достаточно высокой конструктивной валидности опросника. Факторная структура шкалы остается неизменной по сравнению с американским, испанским, итальянским контекстом, несмотря на изменение языка и с учётом исторических и социально-культурных характеристик.

В то же время мы должны очень аккуратно подходить к формулировке первого вопроса, касающегося другой группы, в нашем исследовании — этнической группы. Этимология термина «аллофилия», взятого за основу операционализации понятия «человечность в организации» предполагает, что целевая группа изучения не должна быть обязательно этнической группой. Считаем, что этническую группу как другую целесообразнее с этической точки зрения предъявлять в моноэтнических организациях. Для полиэтнических организаций можно предложить вариант социально маргинализированных групп, таким, например, как бездомные или другие явно отвергаемые социумом группы. Расширение выборки, исходя из сложившейся ситуации, дальнейшие события обеспечат больше доказательств в отношении характеристик шкалы.

Описание результатов

Проанализируем полученные результаты. Данные ответов на первый вопрос опросника (Рис. 3) представляют собой своего рода юстировку (настраивание диагностического инструмента) расширенной оценки другой группы, хотя для этнопсихологических исследований организаций с широкой представленностью этнических групп данная шкала может иметь более важное, содержательное значение. В нашем случае ожидаемые сложности возникали скорее не в самой организации, а вне её. Этнический состав московской полиции и курсантов университета МВД не столь многообразен, да и офисы управлений строительных, архитектурных и разнообразных гуманитарных организаций не могут пока этим похвастаться, хотя Москва здесь часто показывает примеры. Названные респондентами этнические группы

скорее относятся к сферам обслуживания, торговли, где возникают каждодневные напряжения, нередко конфликтные ситуации. Вызывает интерес то, что на третьем месте оказались русские. С одной стороны в полиэтническом социуме это может быть показателем социальной желательности, с другой — действием устойчивых стереотипов и социальных представлений.



Рисунок 3. Распределение этнических групп, с которыми имеются трудности во взаимодействии (N = 297)

Далее были проведены расчёты собственно ИЧО по организациям (рис. 5а) и поло-ролевому признаку (Рис. 5б и 5в). В европейских исследованиях проводилась проверка инвариантность по полу (Morales, Magallares, 2017). Здесь пятифакторная модель аллофилии имела приемлемые индексы соответствия (NFI = 0.95; CFI = 0.96; RMSEA = 0.05; AIC = 964.69), показывающие, что в «Шкале А» половые различия не обнаружены. В нашем исследовании сходные результаты не были получены. Например, сравнение показателей ИЧО у выпускников МосУ МВД и РГГУ (девушек и юношей) показало значимые различия на уровне $p \leq 0.001$ (F-тест) в оценках при сохранении общей структуры шкалы (Рис. 4). Поэтому было продолжено изучение групп, разделённых по половому признаку.

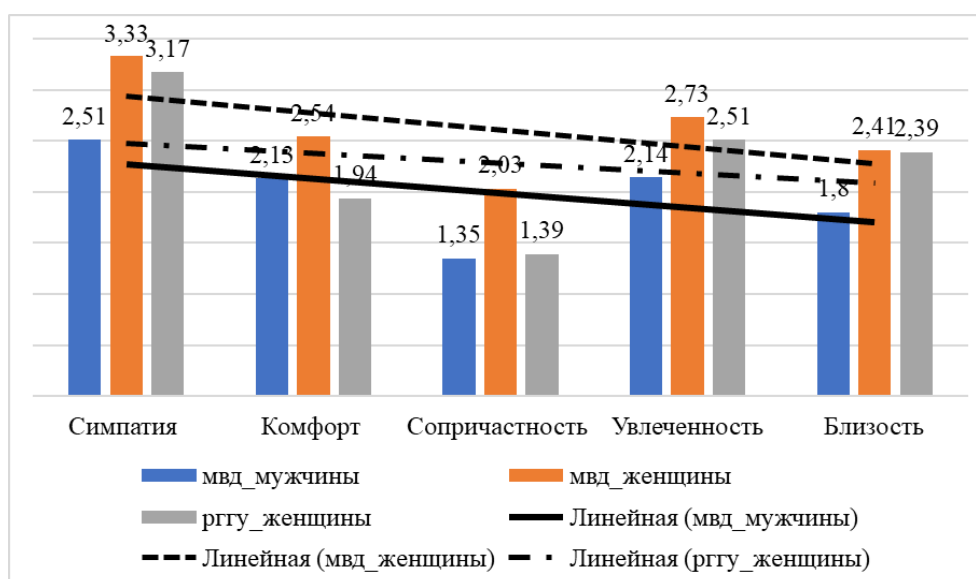
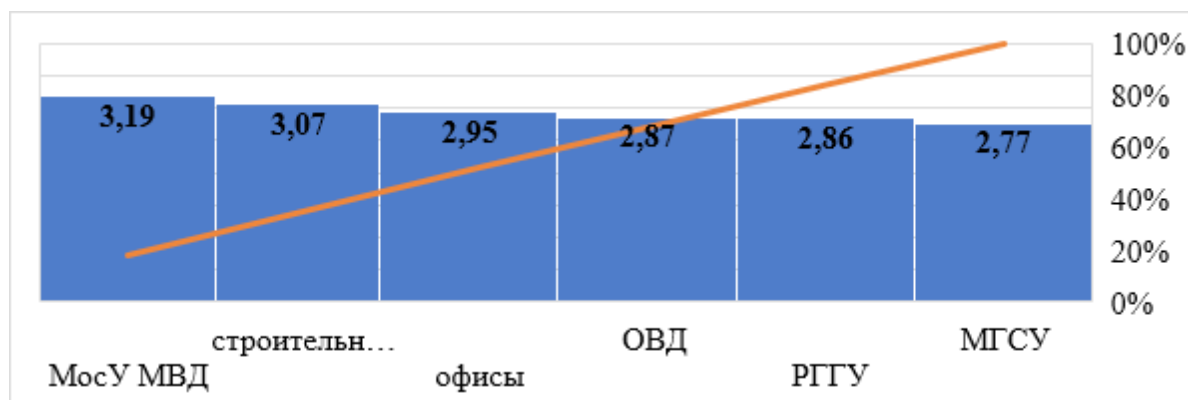
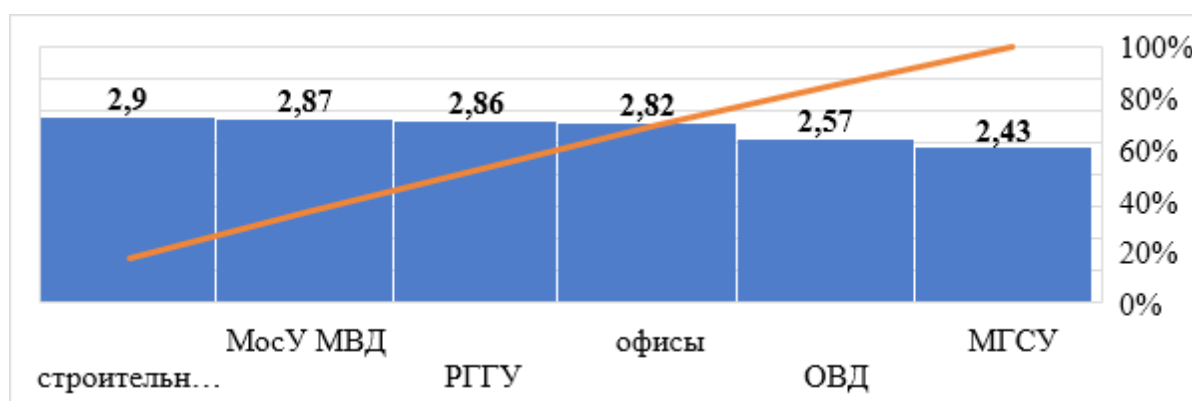


Рисунок 4. Результаты сравнения субшкал Индекса человечности в организации у выпускников МосУ МВД России (N = 40) и РГГУ (N = 20) по шкале от 1 до 6 баллов

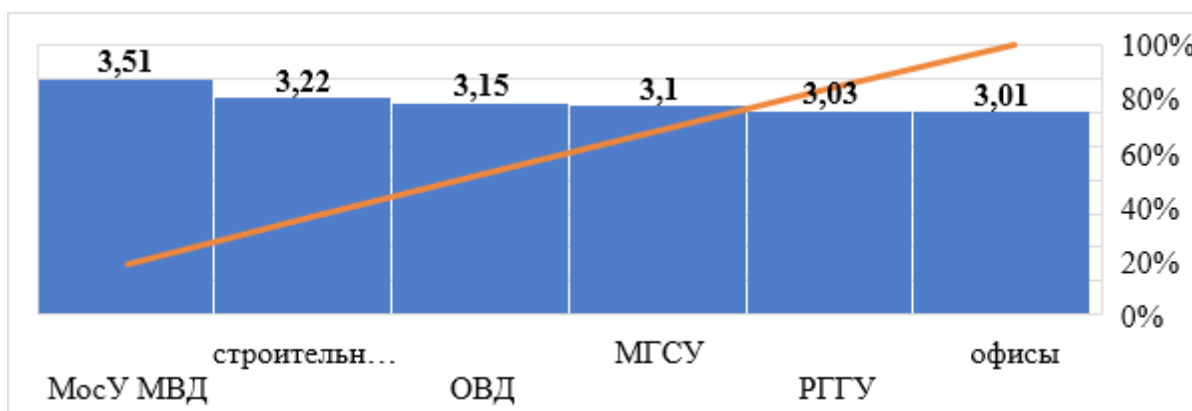
Деление выборки на группы по поло-ролевой и профессиональной принадлежности дало следующие результаты. Наиболее высокий уровень ИЧО выявлен в МосУ МВД России и в строительных организациях, наименьший — в РГГУ и МГСУ (Рис. 5а).



5.а) Общий Индекс человечности в организациях



5.б) Индекс человечности в организациях, мужская выборка



5.в) Индекс человечности в организациях, женская выборка

Рисунок 5. Результаты сравнения ИЧО (среднее арифметическое значение по шкале от 1 до 6 баллов) на основании распределения Парето, общая выборка $N = 297$, мужская выборка $N = 165$, женская выборка $N = 132$, $m = 6$ организаций.

Если человечность в отношениях среди архитекторов и инженеров-строителей можно частично объяснить результатами прежних исследований (Магера, 2018; Лебедев, 2019), то разнонаправленные результаты по вузам заставляют задуматься. Почему обучающиеся в

вузе МВД «человечнее», чем студенты гуманитарии? Условия обследования были равными, возможные социальная желательность в первом случае и протестные проявления во втором контролировались созданной ровной бесконфликтной обстановкой обследования. Видимо, такое положение можно характеризовать как слабые сигналы о накоплении проблем в организациях.

В зависимости от поло-ролевого состава значение ИЧО растёт от мужской к женской выборке. Однако по составу субшкал здесь не такой линейный результат. Причём, если по отношению к другой группе различие по всем шкалам статистически не отличается ($U = 0.62 \div 0.132$), то в отношении к начальнику у женщин абсолютное различие ($U = 0.002 \div 0.004$). В отношении с коллегами не отличаются показатели по субшкалам Симпатия и Близость, в то время как по субшкалам Комфорт, Сопричастность и Увлечённость показатели различаются ($U = 0.002 \div 0.004$). Различие можно объяснить различным предметом оценки: оценки собственно отношений и оценкой профессиональной деятельностью.

Обсуждение результатов

Таким образом, с учётом полученных результатов, цель исследования по модернизации и адаптации «Шкалы А» Т. Питтински как диагностического инструмента определения индекса человечности в организации была выполнена. Показано, что достоверность как общего масштаба, так и субшкал была адекватной (значения α Кронбаха). Подтверждена на российской выборке факторная структура «Шкалы аллофилии», обнаруженная Т. Питтински с коллегами (Pittinsky et al., 2011). Получены доказательства обоснованности конструкта «человечность в организации», его возможности дифференцировать выборку. Показано, что пять факторов «Шкалы А» находятся в зависимости от поло-ролевой структуры организации, в частности, в отличие от данных испанской выборки, где этот критерий оказался не работающим. Важно отметить, что полученная нами внутренняя согласованность «Шкалы А» статистически не отличается от результатов испанской, итальянской, американской выборок. Было выявлено, что субшкалы опросника положительно связаны друг с другом, аналогично проведённым зарубежными исследованиям.

Двухфакторная (амбивалентная) модель ИЧО, работающая в пространстве «отношение к другой группе — к начальнику — к коллеге» в лучшей степени реализует чем однофакторная (оценка отрицательных качеств как дихотомии положительных), где оценка традиционного негативистского, сосредоточенного исключительно на предрассудках и неприязни фактически исключает непредвзятый позитивный подход к изучению межгруппового поведения (равнозначный термин принятый в экономических подходах к управлению организации понятию МГА в социальной психологии). В этом главное отличие двухфакторной модели от однофакторной. Реализация двухфакторной модели ИЧО вскрывает мишени деструктивного состояния организации по малым сигналам. Результатом использования модели является предупреждение от негативных, защитных способов преодоления межгрупповых напряжений и конфликтов, основанных на реальном или предполагаемом устранении межгрупповых границ. А выстраивание конструктивных межгрупповых отношений возможно только в том случае, если произойдет уменьшение предубеждений и размывание межгрупповых границ.

Такое построение аналогично использованию Индекса человечности в работе (ИЧР), который используется в психосоциальной традиции консультирования для установления межличностных и межгрупповых контактов. Здесь рекомендуется создавать первоочередные идентичности, забыть о групповой принадлежности людей, подчеркнуть их индивидуальные характеристики, апеллировать к целям и / или угрозам, которые могут быть

общими для обеих взаимодействующих групп. Существует альтернатива, заложенная в самом понятии «аллофилия», которое не рассматривает ненависть и предрассудки между группами, аллофилия делает сотрудничество более вероятным.

Одномерная модель используется большинством организационных и социальных психологов. В ней предполагается, что люди чаще могут испытывать сильную неприязнь, недоверие или предубеждение к другой группе. Постулируется, что иного быть не может, прочие взгляды кажутся нереалистичными. Настало время заменить одномерную модель «более реалистичной моделью», двумерной моделью. В двумерной модели измерение строится на критерии амбивалентности: люди могут одновременно могут иметь позитивное отношение к той же другой группе, которая им не нравится в пространстве «другая внешняя группа — отношение к лидеру — отношение к члену своей группы». В нашем случае построения амбивалентной модели человечности в организации делает более прозрачным сложные разноуровневые взаимодействия в ней, снижает уровень неопределённости принятия решения.

Следует подчеркнуть, что проведённое исследование имеет *ограничения*. Исследование выполнено на выборке лиц, имеющих высшее образование или завершающих обучение в университете. Считаем целесообразным использовать респондентов с более низким уровнем образования, с разнообразным уровнем профессиональных компетенций. Важно сделать нормативную выборку для дальнейшего применения ИЧО с использованием при расчётах среднего геометрического, позволяющего сделать акцент на прогнозе развития отношений в организации. Нормативная выборка должна быть более похожей по составу на население России в целом, чем совокупная выборка нашего исследования. Возможно накопление данных для создания отраслевых норм для различного типа организаций. Даже сегодняшний уровень цифровизации может обеспечить это.

Несмотря на ограничения, мы полагаем, что наша версия «Шкалы А» могла бы быть подходящим инструментом для измерения взаимодействий в русскоговорящих организациях, а индекс ИЧО может быть полезен для исследователей и практиков управления организациями и сообществами, которые заинтересованы в развитии человечности организаций.

Заключение

В проведённом исследовании сделаны первые шаги в обосновании возможности применения двухфакторной модели человечности в российских организациях, выстроен Индекс человечности в организации. В теоретическом плане мы в полной мере разделяем и используем взгляды Т. Питтински, который твёрдо отрицает модель толерантности как дихотомии неприязнь — толерантность (Булгаков, 2016; 2018; 2019). Считаем, что выстроенный Т. Питтински конструкт «неприязнь — толерантность — аллофилия» более работоспособен в современной реальности, так как более сбалансирован.

Сравнительный качественный теоретический анализ концепций человечности А. В. Суворова, В. Д. Шадрикова, Д. Бюджетала; концепций аллофилии Т. Питтински, концепции межгрупповой адаптации в организации А. В. Булгакова позволил постулировать основные положения, показать приемлемый уровень взаимодополняемости этих подходов.

Проведён анализ индексов человеческого развития; организационного здоровья; человечности в работе. Определено, что эти индексы не в полной мере охватывают проблему человечности в организации, так как остались без внимания межгрупповые отношения в организациях.

Применена сетевая модель построения ИЧО, возможности модели только обозначены, требуют дальнейшего раскрытия на примере проблем организации, где прежде всего межгрупповые отношения являются доминантой или латентным ресурсом в психологическом обеспечении проходящих в организации процессов: в партисипативном управлении, в управлении по слабым сигналам, в ходе внедрения цифровизации и других.

Дано определение Индекса человечности в организации, который представляет собой цифровое значение и интегративный профиль модернизированной нами «шкалы А» Т. Питтински. Индекс измеряет позитивные межличностные и межгрупповые отношения в организации с помощью субшкал: Симпатия, Комфорт, Сопричастность, Увлечённость, Близость в пространстве отношений с «другой группой — с лидерами (руководителями) — коллегами по работе». На данном этапе ИЧО измеряется в средних арифметическим показателях с построением профиля шкалы. В дальнейшем при накоплении базы данных для сравнения с текущими результатами конкретной организации возможно применение среднего геометрического, который как «цепной индекс» (термин статистики) позволяет делать более обоснованным прогноз развития ситуации.

На выборке 297 чел. из шести организаций экономики, образования, правоохранительной системы обоснован диагностический инструмент измерения, проведены необходимые психометрические процедуры. Определены надёжность и валидность авторского опросника «Индекс человечности в организации. Так, надёжность-согласованность всех шкал опросника составляет более 0.8 (α Кронбаха), конструктивная валидность опросника определена как достаточно высокая. Эмпирическим путём доказано, что факторная структура «Шкалы А» такая же, как в исследованиях американских, испанских, итальянских учёных.

В начале исследования мы не ставили задачу поиска половых различий в межгрупповых отношениях, нас интересовали организационные аспекты проблемы. Поэтому полученный результат сходного профиля в оценке отношений вне зависимости от профессиональной и организационной принадлежности не вызвал исследовательского оптимизма. Однако выявленные различия по поло-ролевому признаку за исключением показателей «к другой группе (этнической)» — субшкал Комфорт, Сопричастность; к коллеге — субшкал Симпатия, Близость, подогрели его. А обнаруженное отличие от результатов испанских исследователей по проверке инвариантности по полу, где в «шкале А» половые различия в испанской выборке не обнаружены, а у российских выпускников ведомственного и гуманитарного университетов значимые различия имеются, подтолкнуло к размышлениям не только над кросс-культурными, но и гендерными аспектами исследований в организациях.

Таким образом, полученные результаты использования ИЧО расширяют представления о межгрупповых отношениях в организациях. Модернизированная и адаптированная «шкала А» делает более прозрачным сложные разноуровневые взаимодействия в них, снижает уровень неопределённости принятия управленческих решений по развитию человеческого капитала. Представленная версия «шкалы А» может стать адекватным диагностическим инструментом для измерения взаимодействий в русскоговорящих организациях как в России, так и в других странах.

В качестве направлений дальнейших исследований ИЧО обращает на себя внимание проблема взаимодействия психолога-консультанта, исследователя-практика и организации, проблема доверия к нему, к его данным, рекомендациям. Здесь целесообразно использовать предложения Т. Питтински по применению своей концепции в самых острых вопросах современности: отношении к экологии и пандемии (Мораль..., 2020). Он считает, что нынешнее общественное восприятие научного знания тормозит решение возникающих проблем жизнедеятельности. Сегодня недоверие к учёным, консультантам осознанно или неосоз-

нанно формируется, культивируется, а их работа часто дискредитируется. Полагаем вполне уместным проблему доверия решать на основе использования существующих стереотипов, измеряемых в показателях теплоты и компетентности. Сейчас общественность воспринимает учёных как «компетентных, но не тёплых». Вполне логичны стратегии по изменению ситуации: 1) позиция учёного, 2) проведения исследований, 3) борьбы с дезинформацией. Каждая из них стабилизирует компетентность и усиливает теплоту. Инструменты лежат в области этического поведения учёного и консультанта, понимания когнитивных особенностей потребителя научного знания, повышении прозрачности и значимости своих результатов для организации.

Литература

- Артеменков, С. Л. (2017). Сетевое моделирование психологических конструктов. *Моделирование и анализ данных*, 1, 9–28.
- Базаров, Т. Ю., Райков, А. В., Шайхутдинов, Р. Р. (2019). Возможности и ограничения опросника «Мастер организации групповой работы». *Российский психологический журнал*, 4(16), 56–73.
- Булгаков, А. В. (2007). *Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-морского флота России*: Дис. ... докт. психол. наук. М.
- Булгаков, А. В. (2016). Концепция межгрупповой адаптации как методическая основа обеспечения деятельности по противодействию распространению идеологии экстремизма и терроризма в молодежной среде. В сб.: *Международно-правовые средства противодействия терроризму в условиях глобализации. Проблемы террористического наемничества среди молодежи и пути их преодоления: сб. материалов Всероссийской научно-практ. конф.* (124–129). Ставрополь.
- Булгаков, А. В. (2018). Концепция межгрупповой адаптации как основа современной ресурсной технологии профилактики девиантного поведения несовершеннолетних. *Профилактика зависимостей*, 4(16), 108–118.
- Булгаков, А. В. (2019). Психологическое обеспечение деятельности по противодействию экстремизму и терроризму: теории и практика. *Гуманитарно-педагогическое образование*, 2(5), 184–191.
- Булгаков, А. В. (ред.). (2016). *Межгрупповая социализация дошкольников в полиэтнической образовательной среде*. Монография. Т.: Имидж Принт.
- Булгаков, А. В. (ред.). (2018). *Психологическая реабилитация: возвращение к реальности*: Монография. М.: ИИУ МГОУ.
- Булгаков, А. В., Аксеновская, Л. Н. (2008). Межгрупповая адаптация в организации: ордерный аспект. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки*, 2(2), 77–89.
- Булгаков, А. В., Екимова, В. И., Кокурин, А. В., Орлова, Е. А., Шашкова, И. А. (2019). Особенности и психологические механизмы профессионального взаимодействия участников уголовного процесса. *Психология и право*, 9(2), 156–167.
- Булгаков, А. В., Чистоходова, Л. И., Павлутенкова, О. А., Поляков, А. С. (2017). Моделирование вовлечённости в профсоюзное движение как детерминации межгрупповой адаптации разнопоколенных групп профсоюзной организации. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки*, 3, 16–28.
- Булгаков, А. В. (2015). Принцип культурного опосредования как основа сравнительного анализа результатов исследований межгрупповой адаптации в организациях. *Вестник РГГУ, Серия «Психология. Педагогика. Образование»*, 10(153), 37–59.

- Бурганова, Л. А., Савкина, Е. Г. (2013). *Элтон Мэйо. Теоретик и практик управления*. М.: Инфра-М.
- Бурлачук, Л. Ф., Морозов, С. М. (1999). *Словарь-справочник по психодиагностике*. М.
- Бьюдженталь Дж. Ф. Т. (1998). Предательство человечности: миссия психотерапии по восстановлению нашей утраченной идентичности. В кн.: *Эволюция психотерапии: В 3-х т. Т. 3* (180–207). М.: Класс.
- Гуриева, С. Д. (2010). *Психология межэтнических отношений*: Дис. ... докт. психол. наук, СПб.
- Густова, Е. А. (2011). *Динамика становления личностно-профессиональной компетентности студентов вуза, будущих социальных работников*: Дис. ... канд. психол. наук. М.
- Ильенков, Э. В. (1970). Психика человека под «лупой времени». *Природа*, 1, 88–91.
- Коллекция словарей и энциклопедий (2020). Человечность. *Философский словарь*.
- Корнеева, Т. П. (2014). *Психологические механизмы межгрупповой адаптации выпускников детских домов в профессиональной образовательной организации*: Дис. ... канд. психол. наук. М.
- Корчемный, П. А. (2011). Концепция межгрупповой адаптации в организации А. В. Булгакова как теория среднего уровня: области применения, результаты, перспективы. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки*, 1, 74–85.
- Лебедев, И. М. (2019). *Социально-психологические условия внедрения цифровизации в строительстве*: Дис. ... канд. психол. наук. М.: МГОУ.
- Магера, Т. Н. (2018). *Эмоциональный компонент межгрупповой адаптации в поликультурной организации как фактор управления персоналом строительной компании*: Дис. ... канд. психол. наук, М.: МГОУ.
- Макеева, И. А. (2009). *Снижение этноцентризма при обучении лингвистов-переводчиков : английский язык* Дис. ... канд. пед. наук, Тамбов.
- Марсова, В. В. (2015). Концепт «Социальная дистанция» в социально-гуманитарных науках: история развития и перспективы изучения. *Вестник КГПУ им. В. П. Астафьева*, 2(32), 175–179.
- Мацук, М. А. (2008). *Изменения представлений об отце в возрастном диапазоне от дошкольного возраста до молодости*: Дис. ... канд. психол. наук. М.
- Мораль, стереотипы и ученые — анатомия отказа науки (2020). *Другая Наука — 2020*. URL: <https://rus.sciences-world.com/morality-stereotypes-34123>
- Мучник, Е. Р. (2011). *Руководство как фактор командообразования*: Дис. ... канд. психол. наук, М.
- Наумов, А. Ю. (2011). *Межгрупповое взаимодействие в воинском подразделении как фактор эффективности подготовки младших специалистов*: Дис. ... канд. психол. наук, М.
- Ожегов, С. И. (2010). *Толковый словарь русского языка*. М.: Оникс.
- Осин, Е. Н., Леонтьев, Д. А. (2020). Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия: психометрические характеристики и сравнительный анализ. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, 1(155), 117–142.
- Рябова, Т. Б. (2009). *Гендерные стереотипы в политической сфере современного российского общества: социологический анализ*: Дис. ... докт. соц. наук, Иваново.
- Селдон Ньюс (2019). *4 технические тенденции, которые положительно меняют рабочие места*. URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/213177417>
- Скрипкина, Т. П. (2016). Ксенофобия у российской молодежи, проживающей в разных регионах страны. *Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика»*, 26(3), 73–86.
- Солдатова, Г. У., Чигарькова, С. В., Рассказова, Е. И. (2018). Апробация русскоязычной версии расширенной шкалы культурного интеллекта. *Психология. Журнал ВШЭ*, 15(3), 510–526.

- Старкова, Е. В. (2001). *Глобализационные процессы: Коммуникации и культура в современном российском контексте*: Дис. ... канд. соц. наук. Ульяновск.
- Стефаненко, Т. Г. (2013). *Этнопсихология: практикум*. М.: Аспект Пресс.
- Суворов, А. В. (1996). *Человечность как фактор саморазвития личности*. Дис. ... докт. психол. наук, М.
- Тулынина, А.Ю. (2004). *Содержание структурных компонентов этнической идентичности студенческой молодежи*. Дис. ... канд. психол. наук, Ростов-на-Дону.
- Ушаков, Д. Н. (2014). *Толковый словарь русского языка*. М.: Славянский дом книги.
- Хаксли, О. (1990, 2017). *О дивный новый мир*. М.: АСТ.
- Шадриков, В. Д. (2004). *Происхождение человечности*. М.: Логос.
- Alfieri, S., Marta, E. (2011). Positive attitudes toward the outgroup: Adaptation and validation of the Allophilia Scale. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 18, 99–116.
- Borsboom, D. (2017). A network theory of mental disorders. *World Psychiatry*, 16, 5–13.
- Cooperrider, D., Whitney, D. D. (2005). *Appreciative Inquiry: A Positive Revolution in Change*. Berrett-Koehler Publishers.
- Donna. (2020). *Humanity at Work*. URL: <http://www.humanityatwork.ca>
- Fiske, S. T. (1998). *Confronting racism: The problem and the response*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, G. Lindzey (Eds.). *The handbook of social psychology* (357–411). McGraw-Hill.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878–902.
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., Glick, P. (1999). (Dis)respecting and (dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55, 473–490.
- Glick, P., Fiske, S. T., Zanna, M. P. (2001). Ambivalent sexism. *Advances in Experimental Social Psychology*, 33, 115–188.
- Human Development Index (HDI) (2020). *Human development reports. United Nations Development Programme*. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
- Katz, I., Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 893–905.
- Magallares, A. (2017). Predictors of Social Distance Toward People with Obesity: The Role of Allophilia. *International Review of Social Psychology*, 30(1), 102–110.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- McIntosh, C. (ed.). (2013). *Cambridge Advanced Learner's Dictionary*. Cambridge.
- McKinsey (2020). *The yin and yang of organizational health*. URL: <https://www.mckinsey.com>
- Mizruchi, M. (2013). *The fracturing of the American corporate elite*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Morales, J. F., Magallares, A. (2017). Psychometric properties, factorial structure and construct validity of the Spanish version of the Allophilia Scale. *Anales de Psicología*, 33(2), 283–291. Universidad de Murcia, Murcia, España
- Petriglieri, G. (2020). A psychodynamic perspective on identity as fabrication. In A. Brown (ed.). *The Oxford handbook of identities in organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Pittinsky, T. L. (2005). *Allophilia and intergroup leadership*. Manuscript submitted for publication.

- Pittinsky, T. L., Ratcliff, J. J., Maruskin, L. A. (2008). *Coexistence in Israel: A National Study*. Center for Public Leadership, Cambridge: Harvard Kennedy School Harvard University.
- Pittinsky, T. L., Rosenthal, S. A., Montoya, R. M. (2011). Measuring positive attitudes toward outgroups: Development and validation of the Allophilia Scale. In *The handbook of social psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Pittinsky, T. L. (2009). Allophilia: Moving beyond Tolerance in the Classroom. *Childhood Education*, 85(4), 212–215.
- Smet, A. D., Schaninger, B., Smith, M. (2014). The hidden value of organizational health-and how to capture it. In *McKinsey Quarterly*. URL: <https://www.mckinsey.com/>
- Tropp, L. R., Mallett, R. K. (Eds.). (2011). *Moving beyond prejudice reduction: Pathways to positive intergroup relations*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Whitney, D., Cooperrider, D. (2011). *Appreciative Inquiry: A Positive Revolution in Change*.

Поступила 08.08.2020



Organizational Humanity Index: rationale, measurement, and use

Alexander BULGAKOV

Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V. Ya. Kikot', Moscow, Russia

Abstract. *Purpose* The purpose of the study is to substantiate the possibility of using the humanity index in an organization on the basis of theoretical analysis, conducting an empirical study, present the first empirical results, and outline further areas of use. *Method.* A comparative qualitative theoretical analysis of the concepts of humanity, the concept of Allophilia, the psychology of intergroup adaptation in organization, human development indices (HDR), organizational health (OHI), humanity at work (HI). Conducting psychometric procedures to determine the reliability and validity of the questionnaire "Index of humanity in the organization", a comparative analysis of the data of American, Italian, Spanish scientists on the adaptation of the "A scale (Allophilia)". The sample consisted of 297 people: 165 males and 132 females, aged 20 to 30, six organizations, including law enforcement officers, builders, managers, teachers, students. *Results.* The concept of "humanity in an organization" is substantiated, the expediency of using a network two factorial (ambivalent) model in the space of components of intergroup relations "others-boss-colleague" for its measurement. Revealed reliability-consistency of all scales at a level of more than 0.8 for Cronbach's α . A sufficiently high constructive validity of the questionnaire was determined: by factor analysis for all measurements, four factors were extracted with a load on factor 1 — 68.7%, with indicators with $r = .432$, $\alpha = .935$ in each variant of the question. The factor structure of the "A scale" remains unchanged in comparison with the American, Spanish, Italian context, despite the change in language and taking into account historical and socio-cultural characteristics. It was found that respondents, regardless of professional and organizational affiliation, have a similar profile image in assessing relationships. Differences were revealed (Kruskal-Wallis test for independent samples) by gender-role, with the exception of indicators "to another group (ethnic)" — subscale Comfort, Involvement; to a colleague — Sympathy, Closeness. The difference from the results of European studies on gender invariance testing was revealed, in which no gender differences were found in the "A scale". Comparison of the "A scale" among graduates of departmental and humanitarian universities showed significant differences at the level of $p \leq .001$ (F-test). It is shown that, depending on the sex-role composition, the digital indicator of the HDI grows from the male to female sample. The dynamics of the profile gives a non-linear result: in relation to the other group, the difference on all scales is not statistically different ($U = .62 \div .132$, according to the Mann — Whitney U -test for independent samples), in relation to the boss among women, there is an absolute difference ($U = .002 \div .004$). In relation to colleagues, the Sympathy and Intimacy subscales do not differ; they have differences ($U = .002 \div .004$) in the Comfort, Involvement, and Enthusiasm subscales. *The value of the results.* The significance of the results obtained for science lies in the fact that they expand the understanding of intergroup relations in organizations. This study provides empirical evidence to support that tolerance is not enough to address the human problem of an organization. The modernized and adapted "scale A" makes complex multi-level interactions in it more transparent, reduces the level of uncertainty in making managerial decisions on the development of the human potential of organizations. The developed version of the "A scale" could be a suitable tool for measuring interactions in Russian-speaking organizations both in Russia and in other countries.

Key words: allophilia, diagnostics of humanity in the organization, index of humanity in the organization, intergroup adaptation, intergroup relations, humanity in the organization.

References

- Alfieri, S., Marta, E. (2011). Positive attitudes toward the outgroup: Adaptation and validation of the Allophilia Scale. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 18, 99–116.
- Artemenkov, S. L. (2017). Setevoye modelirovaniye psikhologicheskikh konstruktov [Network modeling of psychological constructs]. *Modelirovaniye i analiz dannykh*, 1, 9–28.
- Bazarov, T. Yu., Raykov, A. V., Shaykhutdinov, R. R. (2019). Vozmozhnosti i ogranicheniya oprosnika «Master organizatsii gruppovoy raboty» [Possibilities and limitations of the questionnaire “Master of organization of group work”]. *Rossiyskiy psikhologicheskiy zhurnal*, 4(16), 56–73.
- Borsboom, D. (2017). A network theory of mental disorders. *World Psychiatry*, 16, 5–13.
- Bujenthal, J. F. T. (1998). Predatel'stvo chelovechnosti: missiya psikhoterapii po vosstanovleniyu nashey utrachennoy identichnosti [Betrayal of Humanity: The Mission of Psychotherapy to Restore Our Lost Identity]. In: *Evolyutsiya psikhoterapii: V 3 t. T. 3* (180–207). M.: Klass.
- Bulgakov, A. V. (2007). *Psikhologiya mezhgruppovoy adaptatsii na korablyakh Voyenno-morskogo flota Rossii* [Psychology of intergroup adaptation on the ships of the Russian Navy]: Dis. ... doc. psikhol. nauk, M.
- Bulgakov, A. V. (2016). Kontseptsiya mezhgruppovoy adaptatsii kak metodicheskaya osnova obespecheniya deyatelnosti po protivodeystviyu rasprostraneniyu ideologii ekstremizma i terrorizma v molodezhnoy srede [The concept of intergroup adaptation as a methodological basis for ensuring activities to counter the spread of the ideology of extremism and terrorism among the youth]. In: *Mezhdunarodno-pravovyye sredstva protivodeystviya terrorizmu v usloviyakh globalizatsii. Problemy terroristicheskogo nayemnichestva sredi molodezhi i puti ikh preodoleniya: sb. materialov Vserossiyskoy nauchno-prak. konf.* (124–129). Stavropol'.
- Bulgakov, A. V. (2018). Kontseptsiya mezhgruppovoy adaptatsii kak osnova sovremennoy resursnoy tekhnologii profilaktiki deviantnogo povedeniya nesovershennoletnikh [The concept of intergroup adaptation as the basis of modern resource technology for the prevention of deviant behavior in minors]. *Profilaktika zavisimostey*, 4(16), 108–118.
- Bulgakov, A. V. (2019). Psikhologicheskoye obespecheniye deyatelnosti po protivodeystviyu ekstremizmu i terrorizmu: teorii i praktika [Psychological support of activities to counter extremism and terrorism: theory and practice]. *Gumanitarno-pedagogicheskoye obrazovaniye*, 2(5), 184–191.
- Bulgakov, A. V. (red.). (2016). *Mezhgruppovaya sotsializatsiya doshkol'nikov v polietnicheskoy obrazovatel'noy srede* [Intergroup socialization of preschoolers in a multiethnic educational environment]. Monografiya. T.: Imidzh Print.
- Bulgakov, A. V. (red.). (2018). *Psikhologicheskaya rehabilitatsiya: vozvrashcheniye k real'nosti* [Psychological rehabilitation: return to reality]: Monografiya. M.: IIU MGOU.
- Bulgakov, A. V., Aksenovskaya, L. N. (2008). Mezhruppovaya adaptatsiya v organizatsii: ordernyy aspekt [Intergroup adaptation in the organization: the order aspect]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskiye nauki*, 2(2), 77–89.
- Bulgakov, A. V., Chistokhodova, L. I., Pavlyutenkova, O. A., Polyakov, A. S. (2017). Modelirovaniye vovlechonnosti v profsoyuznoye dvizheniye kak determinatsii mezhgruppovoy adaptatsii raznopokolennykh grupp profsoyuznoy organizatsii [Modeling involvement in the trade union movement as a determination of intergroup adaptation of different generation groups of a trade union organization]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskiye nauki*, 3, 16–28.
- Bulgakov, A. V., Yekimova, V. I., Kokurin, A. V., Orlova, Ye. A., Shashkova, I. A. (2019). Osobennosti i psikhologicheskiye mekhanizmy professional'nogo vzaimodeystviya uchastnikov ugolovnoy

- protsesta [Features and psychological mechanisms of professional interaction of participants in criminal proceedings]. *Psikhologiya i pravo*, 9(2), 156–167.
- Bulgakov, A. V. (2015). Printsip kul'turnogo oposredovaniya kak osnova sravnitel'nogo analiza rezul'tatov issledovaniy mezhgruppovoy adaptatsii v organizatsiyakh [The principle of cultural mediation as the basis for comparative analysis of the results of studies of intergroup adaptation in organizations]. *Vestnik RGGU, Seriya «Psikhologiya. Pedagogika. Obrazovaniye»*, 10(153), 37–59.
- Burganova, L. A., Savkina, Ye. G. (2013). *Elton Mayo. Teoretik i praktik upravleniya* [Elton Mayo. Management theorist and practitioner]. M.: Infra-M.
- Burlachuk, L. F., Morozov, S. M. (1999). *Slovar'-spravochnik po psikhodiagnostike* [Dictionary-reference book on psychodiagnostics]. M.
- Cooperrider, D., Whitney, D. D. (2005). *Appreciative Inquiry: A Positive Revolution in Change*. Berrett-Koehler Publishers.
- Donna. (2020). *Humanity at Work*. URL: <http://www.humanityatwork.ca>
- Fiske, S. T. (1998). *Confronting racism: The problem and the response*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, G. Lindzey (Eds.). *The handbook of social psychology* (357–411). McGraw-Hill.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878–902.
- Fiske, S. T., Xu, J., Cuddy, A. C., Glick, P. (1999). (Dis)respecting and (dis)liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues*, 55, 473–490.
- Glick, P., Fiske, S. T., Zanna, M. P. (2001). Ambivalent sexism. *Advances in Experimental Social Psychology*, 33, 115–188.
- Gurieva, S. D. (2010). *Psikhologiya mezhetnicheskikh otnosheniy* [Psychology of interethnic relations]: Dis. ... doc. psikh. nauk, SPb.
- Gustova, Ye. A. (2011). *Dinamika stanovleniya lichnostno-professional'noy kompetentnosti studentov vuza, budushchikh sotsial'nykh rabotnikov* [Dynamics of the formation of personal and professional competence of university students, future social workers]: Dis. ... kand. psikh. nauk. M.
- Human Development Index (HDI) (2020). *Human development reports. United Nations Development Programme*. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
- Huxley, O. (1990, 2017). *O divnyy novyy mir* [Brave new world]. M.: AST.
- Il'yenkov, E. V. (1970). Psikhika cheloveka pod «lupoy vremeni» [The human psyche under the “magnifying glass of time”]. *Priroda*, 1, 88–91.
- Katz, I., Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 893–905.
- Kollektsiya slovarey i entsiklopediy (2020). Chelovechnost' [Humanity]. *Filosofskiy slovar'*.
- Korchemnyy, P. A. (2011). Kontseptsiya mezhgruppovoy adaptatsii v organizatsii A. V. Bulgakova kak teoriya srednego urovnya: oblasti primeneniya, rezul'taty, perspektivy [The concept of intergroup adaptation in A.V. Bulgakov's organization as a theory of the middle level: areas of application, results, prospects]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskiye nauki*, 1, 74–85.
- Korneyeva, T. P. (2014). *Psikhologicheskiye mekhanizmy mezhgruppovoy adaptatsii vypusknikov detskikh domov v professional'noy obrazovatel'noy organizatsii* [Psychological mechanisms of intergroup adaptation of graduates of orphanages in a professional educational organization]: Dis. ... kand. psikh. nauk. M.

- Lebedev, I. M. (2019). *Sotsial'no-psikhologicheskiye usloviya vnedreniya tsifrovizatsii v stroitel'stve* [Socio-psychological conditions for the introduction of digitalization in construction]: Dis. ... kand. psikhol. nauk, M.: MGOU.
- Magallares, A. (2017). Predictors of Social Distance Toward People with Obesity: The Role of Allophilia. *International Review of Social Psychology*, 30(1), 102–110.
- Magera, T. N. (2018). *Emotsional'nyy komponent mezhhgruppovoy adaptatsii v polikul'turnoy organizatsii kak faktor upravleniya personalom stroitel'noy kompanii* [The emotional component of intergroup adaptation in a multicultural organization as a factor in personnel management in a construction company]: Dis. ... kand. psikhol. nauk, M.: MGOU.
- Makeyeva, I. A. (2009). *Snizheniye etnotsentrizma pri obuchenii lingvistov-perevodchikov: angliyskiy yazyk* [Decrease in ethnocentrism in teaching linguists-translators: English language]: Dis. ... kand. ped. nauk, Tambov.
- Marsova, V. V. (2015). Kontsept «Sotsial'naya distantsiya» v sotsial'no-gumanitarnykh naukakh: isto-riya razvitiya i perspektivy izucheniya [Concept “Social distance” in social sciences and humanities: history of development and perspectives of study]. *Vestnik KGPU im. V. P. Astaf'yeva*, 2(32), 175–179.
- Matsuk, M. A. (2008). *Izmeneniya predstavleniy ob ottse v vozrastnom diapazone ot doshkol'nogo vozrasta do molodosti* [Changes in ideas about the father in the age range from preschool age to youth]: Dis. ... kand. psikhol. nauk, M.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- McIntosh, C. (ed.). (2013). *Cambridge Advanced Learner's Dictionary*. Cambridge.
- McKinsey (2020). *The yin and yang of organizational health*. URL: <https://www.mckinsey.com>
- Mizruchi, M. (2013). *The fracturing of the American corporate elite*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Moral', stereotipy i uchenyye — anatomiya otказа nauki (2020) [Morality, Stereotypes and Scientists — Anatomy of Science Failure]. *Drugaya Nauka — 2020*. URL: <https://rus.sciences-world.com/morality-stereotypes-34123>
- Morales, J. F., Magallares, A. (2017). Psychometric properties, factorial structure and construct validity of the Spanish version of the Allophilia Scale. *Anales de Psicología*, 33(2), 283–291. Universidad de Murcia, Murcia, España
- Muchnik, Ye. R. (2011). *Rukovodstvo kak faktor komandoobrazovaniya* [Leadership as a factor in team building]: Dis. ... kand. psikhol. nauk, M.
- Naumov, A. Yu. (2011). *Mezhhgruppovoye vzaimodeystviye v voynskom podrazdelenii kak faktor effektivnosti podgotovki mladshikh spetsialistov* [Intergroup interaction in a military unit as a factor in the effectiveness of training junior specialists]: Dis. ... kand. psikhol. nauk, M.
- Osin, Ye. N., Leont'yev, D. A. (2020). Kratkiye russkoyazychnyye shkaly diagnostiki sub'yektivnogo blagopoluchiya: psikhometricheskiye kharakteristiki i sravnitel'nyy analiz [Brief Russian-language scales for the diagnosis of subjective well-being: psychometric characteristics and comparative analysis]. *Monitoring obshche-stvennogo mneniya: Ekonomicheskkiye i sotsial'nyye peremeny*, 1(155), 117–142.
- Ozhegov, S. I. (2010). *Tolkovyy slovar' russkogo yazyka* [Explanatory dictionary of the Russian language]. M.: Oniks.
- Petriglieri, G. (2020). A psychodynamic perspective on identity as fabrication. In A. Brown (ed.). *The Oxford handbook of identities in organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Pittinsky, T. L. (2005). *Allophilia and intergroup leadership*. Manuscript submitted for publication.
- Pittinsky, T. L., Ratcliff, J. J., Maruskin, L. A. (2008). *Coexistence in Israel: A National Study*. Center for Public Leadership, Cambridge: Harvard Kennedy School Harvard University.

- Pittinsky, T. L., Rosenthal, S. A., Montoya, R. M. (2011). Measuring positive attitudes toward outgroups: Development and validation of the Allophilia Scale. In *The handbook of social psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Pittinsky, T. L. (2009). Allophilia: Moving beyond Tolerance in the Classroom. *Childhood Education, 85*(4), 212–215.
- Ryabova, T. B. (2009). *Gendernyye stereotipy v politicheskoy sfere sovremennogo rossiyskogo obshchestva: sotsiologicheskii analiz* [Gender stereotypes in the political sphere of modern Russian society: sociological analysis]: Dis. ... dokt. sots. nauk, Ivanovo.
- Seldon News (2019). *4 tekhnicheskkiye tendentsii, kotoryye polozhitel'no menyayut rabochiye mesta* [4 tech trends that are positively changing the workplace]. URL: <https://news.myseldon.com>
- Shadrikov, V. D. (2004). *Proiskhozhdeniye chelovechnosti* [The origin of humanity]. M.: Logos.
- Skripkina, T. P. (2016). Ksenofobiya u rossiyskoy molodezhi, prozhivayushchey v raznykh regionakh strany [Xenophobia among Russian youth living in different regions of the country]. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya «Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika»*, 26(3), 73–86.
- Smet, A. D., Schaninger, B., Smith, M. (2014). The hidden value of organizational health-and how to capture it. In *McKinsey Quarterly*. URL: <https://www.mckinsey.com/>
- Soldatova, G. U., Chigar'kova, S. V., Rasskazova, Ye. I. (2018). Aprobatsiya russkoyazychnoy versii ras-shirennoy shkaly kul'turnogo intellekta [Approbation of the Russian-language version of the extended scale of cultural intelligence]. *Psikhologiya. Zhurnal HSE*, 15(3), 510–526.
- Starkova, Ye. V. (2001). *Globalizatsionnyye protsessy: Kommunikatsii i kul'tura v sovremennom ros-siyskom kontekste* [Globalization Processes: Communication and Culture in the Modern Russian Context]: Dis. ... kand. sots. nauk. Ul'yanovsk.
- Stefanenko, T. G. (2013). *Etnopsikhologiya: praktikum* [Ethnopsychology: workshop]. M.: Aspekt Press.
- Suvorov, A. V. (1996). *Chelovechnost' kak faktor samorazvitiya lichnosti* [Humanity as a factor of personality self-development]: Dis. ... dokt. psikhol. nauk, M.
- Tropp, L. R., Mallett, R. K. (Eds.). (2011). *Moving beyond prejudice reduction: Pathways to positive intergroup relations*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Tulykina, A. Yu. (2004). *Soderzhaniye strukturnykh komponentov etnicheskoy identichnosti studentcheskoy molodezhi* [The content of the structural components of the ethnic identity of student youth]. Dis. ... kand. psikhol. nauk, Rostov-na-Donu.
- Ushakov, D. N. (2014). *Tolkovyy slovar' russkogo yazyka* [Explanatory dictionary of the Russian language]. M.: Slavyanskiy dom knigi.
- Whitney, D., Cooperrider, D. (2011). *Appreciative Inquiry: A Positive Revolution in Change*.

Received 08.08.2020