

Когда доверие к наставнику имеет значение, роль проактивности личности¹

Мариса А. Розен

Университет штата Колорадо

Курт Крайгер

Университет Мемфиса

АННОТАЦИЯ

Доверие является недостаточно изученной областью в научной литературе, посвященной наставничеству. Исследователи должны лучше понимать роль доверия в программах формального наставничества и программах работы с проактивной личностью. Настоящее исследование раскрывает, как доверие повышает эффективность программ формального наставничества. Кроме того, полученные данные показывают, как наставляемые с низкой проактивностью полагаются на своих наставников в большей степени, нежели остальные.

РЕЗЮМЕ

Наставничество имеет множество положительных эффектов, как для наставников, так и для наставляемых. Доверие представляет собой недостаточно изученную в научной литературе по наставничеству область, исследование которой способствует нашему пониманию положительных результатов наставничества. Кроме того, исследователям необходимо дополнительно изучить, какие качества наставляемых определяют успех отношений в рамках наставничества. В настоящем исследовании рассматривается регулирующее влияние проактивности личности на взаимосвязь между доверием к отношениям наставничества и результатами наставничества. Результаты исследования показывают, что наставляемые с более низкой проактивностью личности могут в большей степени доверять своим наставникам, чем наставляемые с более высокой проактивностью личности.

¹ Статья была представлена на XI конференции «Организационная психология: люди и риски», Саратовский государственный университет, 24 апреля 2020 г.

Влияние особенностей личности наставляемого на эффективность наставничества

За последние три десятилетия исследователи отметили положительное влияние наставничества на организационные результаты. Исследования показывают, что у людей, прошедших программу наставничества, был выше уровень заработных плат, более высокая удовлетворенность карьерой, более серьезные обязательства организационного характера и другие позитивные отношения в рамках отношения к работе (Аллен & Эби, 2003; Аллен, Потит, Эби, Ленц, & Лима, 2004; Крам & Рагинс, 2007; Раабе & Бихр, 2003; Рагинс, Коттон & Миллер, 2000). Высокое качество отношений важно для наставничества, так как оно улучшает результаты наставляемых (Эби и соавторы, 2013; Рагинс, 2016). Одним из важнейших, но при этом недостаточно изученных, требований к высокому качеству отношений является доверие. Таким образом, чтобы выяснить, как доверие способствует эффективным отношениям наставничества, необходимо проводить дальнейшие исследования.

Положительные результаты отношений наставничества привлекают организации и побуждают их к реализации формальных программ наставничества (Эби, Аллен, Эванс, Нг & Дюбуа, 2008). Поскольку формальные программы обычно менее эффективны, чем неформальное наставничество (Чао и соавторы, 1992; Рагинс & Коттон, 1999; Рагинс и соавторы, 2000), практический вопрос заключается в том, как можно способствовать возникновению эффективных отношений наставничества в рамках этих формальных программ. Построение доверительных отношений может быть одним из таких путей повышения эффективности формальных отношений.

Кроме того, исследователи в области наставничества недостаточно раскрыли влияние личностных особенностей на успешные отношения наставничества (Чендлер, Крам, & Йип, 2011; Ванберг, Уэлш, & Хезлетт, 2003). Исследования в основном оценивают влияние личности на инициирование отношений наставничества и эффективность поддержки от наставников (Турбан & Ли, 2007); меньшее количество исследований посвящено изучению влияния личности на результаты отношений наставничества (Турбан & Ли, 2007). Изучение личности наставляемого продемонстрирует типы черт, которые, в конечном итоге, способствуют положительным результатам наставляемого и общей эффективности отношений наставничества.

Чтобы понять, какой вклад личностные особенности вносят в наставничество и дополнительно исследовать, как доверие влияет на эффективность отношений наставничества, мы изучим, как проактивная личность наставляемого взаимодействует с восприятием наставляемым доверия к своему наставнику и положительными результатами наставничества, а именно, удовлетворенностью работой, благополучием, вовлеченностью в работу и качеством отношений. В следующих разделах мы рассмотрим существующие исследования, которые подтверждают предложенные нами гипотезы.

Доверие наставляемого как средство прогнозирования результатов на рабочем месте

Наставничество может являться одним из самых эффективных видов отношений, способствующих профессиональному росту человека на любом этапе его карьеры (Эби, Роудс & Аллен, 2007; Крам & Холл, 1991). Наставничество - это отношения между человеком с опытом (наставником) и человеком с меньшим опытом (наставляемым), которые ведут к профессиональному и психосоциальному развитию последнего (Крам, 1985). Наставничество - это уникальные отношения, отличающиеся от других профессиональных отношений тем, что наставник оказывает различные виды поддержки (чаще всего карьерная и психосоциальная поддержка) с главной целью *помочь* наставляемому (Эби и соавторы, 2007).

Наставнические отношения могут быть формальными или неформальными. Неформальное наставничество - это спонтанные отношения, в то время как формальное наставничество включает в себя организационный контроль, обычно начинающийся с назначения пар в рамках отношений наставничества (Форрет, Турбан, & Доферти, 1996; Раабе & Бихр, 2006; Рагинс с соавторами, 2000; Андерхилл, 2006). Преимущества неформальных отношений, вероятно, превосходят преимущества формальных отношений, потому что неформальные отношения основаны на взаимной симпатии, а работа в паре легче развивает доверие и, следовательно, более высокое качество отношений (например, Аллен & Эби, 2003; Рагинс & Коттон, 1999; Андерхилл, 2006).

Доверие важно для эффективности рабочих отношений (Ван дер Верфф & Бакли, 2014) и отношений наставничества. Доверию давали множество определений (например, Гиллеспи, 2012; Ван дер Верфф & Бакли, 2014), но исследователи склонны соглашаться с тем, что доверие требует, чтобы люди добровольно становились уязвимыми или

полагались друг на друга (Коста, Роу, & Тийллия, 2001). Доверие может возникать из ряда источников, включая человека, который доверяет, человека, которому доверяют, и самих отношений (Диец & Ден Хартог, 2006; Мэйер, Дэвис & Шурман, 1995). Человек, который доверяет, характеризуется индивидуальными факторами, такими как: склонность доверять другим, культурные ценности и политические взгляды. Личные качества человека, которому доверяют, и его поведение в прошлом указывают на его надежность и то, что он заслуживает доверия. Стабильность отношений показывает, насколько сильно нужно быть вовлеченным в отношения и сколько эмоциональных связей может образовать пара (Диец & Ден Хартог, 2006; Мэйер и соавторы, 1995).

Доверие к наставнику связано с более высоким качеством взаимоотношений (Рагинс, 2016) и благополучием наставляемого (Баккер, Демерути, & Еувема, 2005; Рагинс, 2016), вовлеченностью в работу (например, Кроуфорд, ЛеПайн, & Рич, 2010), и удовлетворенностью работой (Диркс & Феррин, 2002; Левин, Уйатнер, & Кросс, 2006; Макалистер, 1995). Когда наставляемые доверяют своим наставникам, они часто чувствуют себя психологически безопасно в этих отношениях, что способствует вовлечению в работу (Кан, 1990), благополучию (Доллард & Баккер, 2010) и другим положительным результатам. Например, Легас (1991) продемонстрировал важность доверия для качества отношений, как в роли наставника, так и роли наставляемого, так что большее доверие было связано с более высоким качеством отношений. Таким образом, при наличии доверия формальные отношения наставничества могут быть такими же эффективными, как и неформальные отношения с точки зрения вышеупомянутых результатов наставничества.

Регулирующее влияние на проактивную личность

Личности наставника и наставляемого важны для формирования доверительных отношений и эффективных отношений наставничества. Таким образом, проактивная личность может укрепить взаимосвязь между доверием к наставникам и положительными результатами наставляемых. Проактивная личность характеризуется склонностью, основанная на стремлении действовать и влиять на окружающую среду. Люди с проактивными личностями находят и используют возможности, проявляют инициативу и пытаются оказать значимое влияние (Бэйтман & Крант, 1993); такое поведение имеет существенное значение для карьеры. В частности, мета анализ, проведенный в 107

исследованиях, показал, что проактивность личности является предиктором карьерного успеха (Фуллер & Марлер, 2009). Наставляемые с высокой проактивностью личности, имеющие наставников, используют наставнические отношения, чтобы добиться успеха в своей карьере, в большей степени, нежели наставляемые с низкой проактивностью личности.

Целью настоящего исследования является демонстрация влияния доверия на программы формального наставничества и того, как особенности личности наставляемого улучшают взаимосвязь между доверием к наставнику и положительными результатами наставляемого, в частности, благополучием, качеством отношений, вовлеченностью в работу и удовлетворением от работы.

Гипотеза 1: Проактивность личности будет влиять на регулирование взаимосвязей между доверием и а) качеством отношений, а также: б) благополучием и в) вовлеченностью в работу наставляемого.

Методология

Участники

В качестве респондентов были выбраны наставляемые, являющиеся штатными сотрудниками в той же организации, что и их наставники. Выборка состояла из 459 участников (49,9% мужчин, $M_{age} = 36,4$, $SD_{age} = 8,0$). Большинство участников указали, что их наставник был также их руководителем (64,5%) и часто (45,1%) или очень часто (39,4%) встречались со своим наставником. Большинство участников были в формальных программах наставничества (56,9%).

Процедура

Все респонденты были набраны в качестве группы исследования Куолтрикс (Qualtrics). Респонденты дали осознанное согласие и подтвердили, что они находились в отношениях наставничества до проведения статистических измерений. Коэффициенты альфа для текущего исследования представлены в описании измерений.

Измерения

Проактивность личности. Проактивность личности измеряется с использованием показателя Проактивной личности Бейтмена и Кранта (1993) ($\alpha = .90$). Это шкала измерения из 17 пунктов определяющая степень, в которой наставляемый предпринимает

действия в своей жизни. Примером пункта из этой шкалы является «Я постоянно ищу новые способы улучшить свою жизнь».

Доверие. Доверие измерялось с использованием концепции организационного доверия Мейера и Дэвиса (1999). Данная концепция содержит 21 пункт и определяет четыре аспекта доверия: способности наставника («Мой наставник способен хорошо выполнять свою работу», $\alpha = 0,91$), доброжелательность наставника (например, «Мой наставник очень обеспокоен моим благополучием», $\alpha = .89$), добросовестность наставника («Мне не приходится сомневаться, сдержит ли мой наставник свое слово», $\alpha = .90$) и общее доверие к наставнику («Я хотел бы, чтобы мой наставник имел полный контроль над моим будущим в этой компании», $\alpha = .14$).

Качество отношений. Качество отношений измерялось с использованием критерия качества отношений Аллена и Эби (2003), состоящего из пяти пунктов, измененного с учетом перспективы наставляемого ($\alpha = 0,91$). Примером пункта из этой шкалы является «У меня и у моего наставника высокое качество отношений»

Вовлеченность в работу. Вовлеченность в работу измерялась с использованием состоящей из 18 пунктов трехмерной шкалы Рича, ЛеПайна и Кроуфорда (2010): физическая ($\alpha = 0,90$), эмоциональная ($\alpha = 0,93$) и когнитивная ($\alpha = 0,92$). Общий масштаб альфа был равен 0,96.

Благополучие. Исследования показывают, что благополучие следует измерять с использованием нескольких шкал, чтобы уменьшить погрешность и систематическую ошибку (Динер, 1994; 2000; Ганстер, 2008; Павот, 2018). В настоящей работе мы измерили благополучие через его влияние на работу и удовлетворенность жизнью, используя шкалу эмоционального благополучия, связанного с работой (JAWS) (Ван Катвук, Фокс, Спектор, & Келлоуэй, 2000) и шкалу удовлетворенности жизнью (SWLS) (Динер, Эммонс, Ларсен и Шарон, 1985).

JAWS - это шкала из 30 пунктов, оценивающая отношение сотрудника к своей работе в течение определенного периода времени (здесь - в последние 30 дней). JAWS состоит из четырех измерений: высокое удовлетворение - высокая активация (HPHA) (например, «увлечённый»; $\alpha = 0,91$), высокое удовлетворение - низкая активация (например, «удовлетворенный»; $\alpha = 0,86$), низкое удовлетворение - высокая активация (например, «яростный»; $\alpha = 0,87$) и низкое удовлетворение - низкая активация (например,

«скучающий»; $\alpha = 0,87$). Общий масштаб $\alpha 0,77$. SWLS представляет собой шкалу из пяти пунктов для оценки удовлетворенности жизнью ($\alpha = 0,92$). Примером пункта из этой шкалы является «Я доволен своей жизнью».

Результаты

Чтобы проверить гипотезы, мы провели двустороннюю линейную интеракцию с помощью регрессионного анализа в R Studio. Переменные доверия и проактивность личности сначала имели усредненные значения. Затем мы рассчитали основные эффекты и протестировали интеракцию. Интеракции строились на основе проактивности личности на следующих уровнях: -1 SD ниже среднего (низкий уровень), среднее значение и +1 SD выше среднего (высокий уровень).

Гипотеза 1a предполагает, что Проактивность Личности будет регулировать взаимосвязь между Доверием и Качеством Отношений. Четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объясняли 65% различий в рейтингах Качества Отношений ($R^2 = .645$, $F = 164.67$, $p < .001$). Бета коэффициенты для каждого из пяти предикторов были значительными. Условия интеракции были введены в виде набора на шаге 2 и объяснили дополнительные 0,9% различий в Качестве Отношений ($\Delta R^2 = .009$, $F = 2.08$, $p < .01$), что подтверждает гипотезу 1a. Как показано в Таблице 1, регулирующее влияние осуществляется посредством взаимодействия между Проактивностью Личности и Доверием в связи со Способностями ($\beta = .11$), а также Проактивностью Личности и Доверием в связи с Добросовестностью ($\beta = -.15$).

На рисунке 1 показаны прямые зависимости Качества Отношений от Доверия в связи со Способностями на трех уровнях Проактивности Личности. Наклон прямой зависимости Качества Отношений от Доверия в связи со Способностями при низкой Проактивности Личности является значительным ($b = .65$, $p < .01$), при средней Проактивности Личности - значительным ($b = .73$, $p < .01$) и при высокой Проактивности Личности - значительным ($b = 0,82$, $p < 0,01$). На рисунке 2 показаны прямые зависимости Качества Отношений от Доверия в связи с Добросовестностью на трех уровнях Проактивности Личности. Наклон прямой зависимости Качества Отношений от Доверия в связи с Добросовестностью при низкой Проактивности Личности является значительным ($b = 0,78$, $p < 0,01$), при средней Проактивности Личности - значительным ($b = 0,67$, $p < 0,01$) и при высокой Проактивности Личности - значительным ($b = .55$, $p < .01$).

Гипотеза 16 предполагает, что Проактивность Личности будет регулировать взаимосвязь между Доверием и Благополучием. Начиная с Удовлетворенности жизнью, четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объясняли 23% различий в оценках Удовлетворенности жизнью ($R^2 = .23$, $F = 27.65$, $p < .01$) (см. Таблицу 2). Бета коэффициенты для всех предикторов, кроме Доверия в связи с Добросовестностью, были значительными. Условия взаимодействия были введены снова на шаге 2 и объяснили дополнительные 3% различий в удовлетворенности жизнью ($\Delta R^2 = .03$, $F = 4.61$, $p < .01$), тем самым поддерживая гипотезу 16. Регулирующее влияние осуществлялось посредством взаимодействия между Проактивностью Личности и Доверием в связи со Способностями ($\beta = -.20$, см. Рисунок 3), а также Проактивностью Личности и Доверием в связи с Доброжелательностью ($\beta = .18$, см. Рисунок 4).

Следующая оценка благополучия - JAWS. Как показано в Таблице 3, четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объяснили 33% различий в оценках под-аспекта НРНА из JAWS ($R^2 = .33$, $F = 43.76$, $p < .01$). Проактивность Личности является единственным значительным бета коэффициентом. Условия взаимодействия были введены снова на шаге 2 и объяснили 0% различий в НРНА ($\Delta R^2 = 0$, $F = 0.00$, не существенно), таким образом, не поддерживая гипотезу 16.

Четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объяснили 33% различий в оценках под-аспекта НРЛА из JAWS ($R^2 = .33$, $F = 44.43$, $p < .01$) (см. Таблицу 3). Бета коэффициенты для всех предикторов были значительными. Условия взаимодействия были введены снова на шаге 2 и объяснили 0% различий в НРЛА ($\Delta R^2 = 0$, $F = 0.00$, не существенно), таким образом, не поддерживая гипотезу 16.

Четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объяснили 16% различий в оценках под-аспекта ЛРНА из JAWS ($R^2 = .16$, $F = 17.09$, $p < .01$) (см. Таблицу 3). Бета коэффициенты для всех предикторов, за исключением Доверия в связи со Способностями и Доверия в связи с Доброжелательностью, были значительными. Условия взаимодействия были введены снова на шаге 2 и объяснили дополнительные 3% различий в ЛРНА ($\Delta R^2 = .03$, $F = 4.24$, $p < .01$), что подтверждает гипотезу 16. Однако никакие условия взаимодействия не были значительными.

Четыре аспекта Доверия и Проактивности Личности объяснили 23% различий в оценках под-аспекта ЛРЛА из JAWS ($R^2 = .23$, $F = 26.88$, $p < .01$) (см. Таблицу 3). Бета

коэффициенты для всех предикторов, за исключением Доверия в связи со Способностями и Доверия в связи с Доброжелательностью, были значительными. Условия взаимодействия были введены снова на шаге 2 и объяснили дополнительные 2% различий в LPLA ($\Delta R^2 = .02$, $F = 3.05$, $p < .05$), таким образом, подтверждая гипотезу 1б. Однако никакие условия взаимодействия не были значительными. Учитывая смешанные результаты регулирующего влияния на SWLS и JAWS, гипотеза 1б частично подтверждается.

Гипотеза 1в предполагает, что Проактивность Личности будет регулировать взаимосвязь между Доверием и Вовлеченностью в работу. В то время как основные эффекты аспектов доверия и проактивности личности были значимыми предикторами всех трех измерений Вовлеченности в работу, эффекты взаимодействия не были значительными для какого-либо измерения (см. Таблицу 4). Поэтому гипотеза 1в не была подтверждена.

Обсуждение

Цель данного исследования состояла в том, чтобы лучше понять, как проактивность личности регулирует влияние доверия на результаты наставничества. Мы проверили совместные эффекты взаимосвязи четырех аспектов доверия наставляемого к наставнику и проактивности личности с результатами Качества Отношений, Удовлетворенности Жизнью, Эмоционального Благополучия и Вовлеченности в работу. Результаты показали, что Проактивность Личности регулировала взаимосвязь между доверием к наставнику и Качеством Отношений, Удовлетворенностью Жизнью и некоторыми аспектами Эмоционального Благополучия. Но отсутствовало регулирование влияния на Вовлеченность в Работу.

Результаты показывают, что формальные программы наставничества могут быть такими же эффективными, как и неформальные программы наставничества, при условии, что наставляемые доверяют своим наставникам. Кроме того, проактивность личности является важным регулятором взаимосвязей между доверием наставляемого к способностям своего наставника и качеством отношений, доверием наставляемого к добросовестности своего наставника и качеством отношений, доверием наставляемого к способностям своего наставника и эмоциональной вовлеченностью в работу, доверием наставляемого к добросовестности своего наставника и эмоциональной вовлеченностью в

работу. Интересно, что эти результаты показывают, что наставляемые с высокой проактивностью личности не всегда полагаются на доверие к своим наставникам для достижения положительных результатов. Наставляемые с более низкой проактивностью личности в большей степени склонны полагаться на доверие к своим наставникам для достижения положительных результатов от их отношений. В частности, наставляемым с более низкой проактивностью личности необходимо доверять добросовестности и способностям своего наставника, чтобы обеспечить более качественные отношения со своим наставником и эмоциональную вовлеченность в работу.

Наставляемые с более низкой проактивностью личности могут нуждаться во внешнем источнике, чтобы перенаправить свою энергию на достижение положительных результатов наставничества, в то время как наставляемые с более проактивной личностью являются самостоятельными и не нуждаются во внешнем источнике. Некоторые исследования показали, что проактивные люди проявляют инициативу в своей карьере, что объясняет, почему некоторые из этих людей стремятся к наставническим отношениям (Фуллер & Марлер, 2009; Сиберт, Краймер, & Крант, 2001; Турбан & Доферти, 1994). Проактивный наставляемый будет стремиться к наставническим отношениям, чтобы продолжить свою карьеру. Поскольку проактивный человек также является целеустремленным, проактивный наставляемый может выполнять задачи вне контекста отношений наставничества (Ванберг, Каммейер-Мюллер, & Маркесе, 2006).

Настоящее исследование вносит уникальный вклад в научную литературу по наставничеству, поскольку существует лишь малое количество исследований, посвящённых повышению эффективности формальных программ наставничества. Кроме того, лишь немногие исследования фокусируются на доверии в отношениях наставничества, проактивности личности наставляемых и степени или типе поддержки, в зависимости от низкой или высокой проактивности личности. В частности, эти результаты предполагают, что наставляемым с более низкой проактивностью, возможно, придется встречаться со своими наставниками чаще, чем их более проактивным коллегам.

Данное исследование обладает определенными ограничениями. Поскольку это исследование затрагивало разные группы и слои, невозможно сделать вывод о том, существуют ли причинно-следственные связи и в каком направлении. Кроме того, все оценки (включая доверие и качество отношений) были осуществлены только с точки

зрения наставляемого. Данное исследование не рассматривает вопрос, связанный с развитием доверия в организационных условиях. Будущие исследования должны изучить, как наилучшим образом сформировать доверие в формальных программах наставничества. Таким образом, в перспективе необходимо выяснить, связано ли спонтанное формирование отношений с доверием в наставнических отношениях.

Список использованной литературы

- Allen, T. D. & Eby L.T. (2003). Relationship effectiveness for mentors: Factors associated with learning and quality. *Journal of Management*, 29, 469-486. doi: 10.1016/S01492063_03_00021-7.
- Аллен, Т. Д. и Эби Л.Т. (2003). Эффективность отношений для наставников: факторы, связанные с обучением и качеством. *Журнал управления*, 29, 469-486. doi: 10.1016 / S01492063_03_00021-7.
- Allen, T. D., Poteet, M. L., Eby, L. T., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 127–136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127>
- Аллен, Т. Д., Потит, М.Л., Эби Л.Т., Ленц, Е. и Лима, Л. (2004). Карьерные преимущества, связанные с наставничеством для наставляемых: метаанализ. *Журнал прикладной психологии*, 89, 127–136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.127>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Баккер, А.Б., Демерути, Е. и Еувема, М.С. (2005). Повышение профессиональной квалификации снижает влияние должностных обязанностей на выгорание. *Журнал психологии охраны труда*, 10, 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118. <https://doi.org/10.1007/BF01213415>

- Бейтман, Т. С. и Крант, Дж. М. (1993). Проактивный компонент организационного поведения: измерения и зависимости. *Журнал организационного поведения*, 14, 103–118. <https://doi.org/10.1007/BF01213415>
- Chandler, D., Kram, K., & Yip, J. (2011). An ecological systems perspective on mentoring at work: A review and future prospects. *The Academy of Management Annals*, 5, 519-570. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.576087>
- Чендлер, Д., Крам, К. и Йип, Дж. (2011). Перспективы применения экологических систем для наставничества на работе: обзор и будущие перспективы. *Вестник Академии управления*, 5, 519-570. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.576087>
- Chao, G. T., Walz, P.M., G. T., & Gardner, P. D. (1992). Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts. *Personnel Psychology*, 45, 619–636. <https://doi.org/10.1111/j.17446570.1992.tb00863.x>
- Чао, Г.Т., Валц, П.М., Г.Т. и Гарднер, П.Д. (1992). Формальные и неформальные наставничества: сравнение функций наставничества и различий с не наставляемыми коллегами. *Психология персонала*, 45, 619–636. <https://doi.org/10.1111/j.17446570.1992.tb00863.x>
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within teams: The relation with performance effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 225–244. <https://doi.org/10.1080/13594320143000654>
- Коста, А.С., Роу, Р.А. и Тийллия, Т. (2001). Доверие внутри команд: связь с эффективностью работы. *Европейский журнал трудовой и организационной психологии*, 10, 225–244. <https://doi.org/10.1080/13594320143000654>

- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*, 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Кроуфорд, Е.Р., ЛеПайн, Дж.А. и Рич, Б.Л. (2010). Связь должностных обязанностей и профессиональной квалификации с вовлечением в работу и истощением персонала: теоретическое расширение и мета-аналитический тест. *Журнал прикладной психологии, 95*, 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Демерути Е., Баккер А. Б., Нахрейнер Ф. и Шауфели В. Б. (2001). Модель влияния обязанностей и квалификации на выгорание. *Журнал прикладной психологии, 86*, 499-512. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research, 31*, 103–157.
- Динер Е. (1994). Оценка субъективного благополучия: прогресс и возможности. *Исследование социальных показателей, 31*, 103–157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*, 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Динер Е. (2000). Субъективное благополучие: наука о счастье и предложение по введению национального показателя. *Американский психолог, 55*, 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.

https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Динер Е., Эммонс Р.А., Ларсен Р.Дж. и Гриффин С. (1985). Шкала удовлетворённости жизнью. *Журнал оценки личности*, 49, 71–75.

https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Dietz, G., & Den Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organisations. *Personnel Review*, 35, 557-588. <https://doi.org/10.1108/00483480610682299>

Диец, Г. и Ден Хартог, Д.Н. (2006). Измерение доверия внутри организаций.

Периодический журнал в сфере персонала, 35, 557-588.

<https://doi.org/10.1108/00483480610682299>

Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611-628.

Диркс К.Т. & Феррин Д.Л. (2002). Доверие к лидерству: мета-аналитические выводы и возможные последствия для исследований и практики. *Журнал прикладной психологии*, 87, 611-628.

Dollard, M. F. & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579–599.

<https://doi.org/10.1348/096317909X470690>

Доллард, М. Ф. и Баккер, А. Б. (2010). Безопасность психосоциального климата как предвестник благоприятных условий труда, психологических проблем со

- здоровьем и вовлеченности сотрудников в работу. *Журнал профессиональной и организационной психологии*, 83, 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005>
- Эби, Л.Т., Аллен, Т.Д., Эванс, С.С., Нг, Т. и Дюбуа, Д.Л. (2008). Имеет ли наставничество значение? Междисциплинарный метаанализ, сравнивающий наставляемых и не наставляемых людей. *Журнал профессионального поведения*, 72, 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005>
- Eby, L. T., Allen, T. D., Hoffman, B. J., Baranik, L. E., Sauer, J. B., Baldwin, S., ... Evans, S. C. (2013). An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring. *Psychological Bulletin*, 139, 441–476. <https://doi.org/10.1037/a0029279>
- Эби, Л.Т., Аллен, Т.Д., Хоффман, Б.Дж., Бараник, Л.Е., Соьер, Дж.Б., Болдвин С., ... Эванс, С.С. (2013). Междисциплинарный метаанализ потенциальных предвестников, корреляций и последствий восприятия наставляемым наставничества. *Психологический вестник*, 139, 441–476. <https://doi.org/10.1037/a0029279>
- Eby, L.T., Rhodes, J. E., & Allen, T. D. (2007). Definition and evolution of mentoring. In T. D. Allen & L.T. Eby (Eds.), *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach* (pp. 7-17). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Эби, Л.Т., Роудс, Дж.Е. и Аллен, Т.Д. (2007). Определение и эволюция наставничества. В редакции Аллен, Т.Д. и Эби, Л.Т., *Руководство по наставничеству Блэквелла*:

подход, основанный на разных перспективах (стр. 7-17). Малден, Массачусетс: издательство Блэквелл.

Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Marelich, W. D. (2002). Effects of perceived attitudinal and demographic similarity on protégés' support and satisfaction gained from their mentoring relationships. *Journal of Applied Social Psychology, 32*, 1407–1430.

<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb01444.x>

Эншер, Е.А., Грант-Валлон, Е.Дж., и Марелич, В.Д. (2002). Влияние воспринимаемого отношения и демографического сходства на поддержку и удовлетворение наставляемого, полученные от отношений наставничества. *Журнал прикладной социальной психологии, 32*, 1407–1430. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb01444.x>

Ensher, E. A., & Murphy, S. E. (1997). Effects of Race, Gender, Perceived Similarity, and Contact on Mentor Relationships. *Journal of Vocational Behavior, 481*, 460–481.

Эншер, Е.А. и Мерфи, С.Е. (1997). Влияние расы, пола, воспринимаемого сходства и контакта на отношения с наставником. *Журнал профессионального поведения, 481*, 460–481.

Forret, M. L., Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1996). Issues facing organizations when implementing formal mentoring programmes. *Leadership & Organization Development Journal, 17*, 27–30.

Форрет, М.Л., Турбан, Д.Б. и Доферти, Т.У. (1996). Проблемы, с которыми сталкиваются организации при реализации программ формального наставничества. *Журнал «Лидерство и развитие организации», 17*, 27–30.

Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329–345.

<https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.05.008>

Фуллер Б. и Марлер Л. Е. (2009). Изменения, вызванные природой: мета-аналитический обзор литературы по проактивности личностной. *Журнал профессионального поведения*, 75, 329–345. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.05.008>

Ganster, D. C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. *Human Resource Management Review*, 18, 259–270.

Ганстер, Д.С. (2008). Задачи измерения для изучения связанных с работой стрессоров и нагрузок. *Периодический журнал об управлении человеческими ресурсами*, 18, 259–270.

Gillespie, N. (2012). Measuring trust in organizational contexts: an overview of survey-based measures. In F. Lyon, G. Möllering, & M. N. K. Saunders (Eds.), *Handbook of research methods on trust*. Northampton, MA: Edward Elgar.

Гиллеспи, Н. (2012). Измерение доверия в организационном контексте: обзор основанных на опросах измерений. В редакции Лион Ф., Меллеринг Г., и М. Н. К. Сондерс, *Справочник методов исследования доверия*. Нортгемптон, Массачусетс: Эдвард Элгар.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.

Кан, В. А. (1990). Психологические условия личной вовлеченности на работе и ее отсутствия. *Журнал Академии управления*, 33, 692–724.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Крам, К.Е. (1985). Наставничество на работе. Гленвью, Иллинойс: Скотт, Форсмен.

Kram, K. E., & Hall, D. T. (1989). Mentoring as an antidote to stress during corporate trauma.

Human Resource Management, 28, 493–510. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930280405>

Крам, К.Е. и Холл, Д.Т. (1989). Наставничество как помощь при психологическом стрессе на работе. *Управление человеческими ресурсами*, 28, 493–510.

<https://doi.org/10.1002/hrm.3930280405>

Kram, K. E., & Ragins, B. R. (2007). The landscape of mentoring in the 21st century. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.), *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice* (pp. 659–687). Los Angeles, CA: Sage Publications.

Крам, К.Е. и Рагинс, Б.Р. (2007). Описание наставничества в 21 веке. В редакции Рагинса Б. Р. и Крама К. Е., *Справочник наставничества на работе: теория, исследования и практика* (стр. 659–687). Лос-Анджелес, Калифорния: Сейдж Пабליкейшенс.

Korsgaard, M. A., Brower, H. H., & Lester, S. W. (2015). It isn't always mutual: A critical review of dyadic trust. *Journal of Management*, 41, 47–70.

<https://doi.org/10.1177/0149206314547521>

Корсгаард, М.А., Броуэр, Х.Х. и Лестер, С.У. (2015). Это не всегда взаимно: критический обзор диадического доверия. *Журнал управления*, 41, 47–70.

<https://doi.org/10.1177/0149206314547521>

Legace, R. (1991). An exploratory study of reciprocal trust between sales managers and salespersons. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 11, 49–58.

Легас, Р. (1991). Предварительное исследование взаимного доверия между менеджерами по продажам и продавцами. *Журнал личных продаж и управления продажами*, 11, 49–58.

- Levin, D. Z., Whitener, E. M., & Cross, R. (2006). Perceived trustworthiness of knowledge sources: The moderating impact of relationship length. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1163–1171.
- Левин, Д. З., Уйтнер, Е.М. и Кросс, Р. (2006). Воспринимаемая достоверность источников знаний: регулирующее влияние длительности отношений. *Журнал прикладной психологии, 91*, 1163–1171.
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology, 84*, 123-136.
- Мейер, Р.С. и Дэвис, Дж. Х. (1999). Влияние системы оценки эффективности на доверие к руководству: полевой квазиэксперимент. *Журнал прикладной психологии, 84*, 123-136.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review, 20*, 709–34.
- Мейер, Р.С., Дэвис, Дж. Х. и Шурман, Ф.Д. (1995). Интегративная модель организационного доверия. *Периодический журнал Академии управления, 20*, 709–34.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal, 38*, 24–59.
- Макаллистер, Д.Дж. (1995). Основанное на влиянии и познании доверие как основа межличностного сотрудничества в организациях. *Журнал Академии управления, 38*, 24–59.

- Pavot, W. (2018). The cornerstone of research on subjective well-being: Valid assessment methodology. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Павот, У. (2018). Краеугольный камень исследования субъективного благополучия: правильная методология оценки. В редакции Динер Е, Ойши С., и Тей Л., *Справочник благополучия*. Солт-Лейк-Сити, Юта: ДЕФ Паблшерс.
- Raabe, B. & Beehr, T. A. (2003). Formal mentoring versus supervisor and coworker relationships: Differences in perceptions and impact. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 271-293. doi: 10.1002/job.193
- Раабе Б. и Бихр Т. А. (2003). Формальное наставничество и отношения между руководителем и коллегами: различия в восприятии и воздействии. *Журнал организационного поведения*, 24, 271-293. doi: 10.1002 / job.193
- Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women informal and informal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 84, 529–550.
- Рагинс, Б.Р. и Коттон, Дж.Л. (1999). Функции наставника и результаты: Сравнение формальных и неформальных отношений наставничества мужчин и женщин. *Журнал прикладной психологии*, 84, 529–550.
- Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes. *Academy of Management Journal*, 43, 1177-1194.

- Рагинс, Б.Р., Коттон, Дж.Л. и Миллер, Дж.С. (2000). Неудачное наставничество: влияние типа наставника, качества взаимоотношений и структуры программы на отношение к работе и карьере. *Журнал Академии управления*, 43, 1177-1194.
- Ragins, B. R. (2016). From the ordinary to the extraordinary: High-quality mentoring relationships at work. *Organizational Dynamics*, 45, 228–244.
- Рагинс Б.Р. (2016). От обычного к необычному: качественные наставнические отношения на работе. *Организационная динамика*, 45, 228–244.
- Saks, A. M. & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resources and Development Quarterly*, 25, 155–182.
- Сакс, А.М. и Груман, Дж.А. (2014). Что мы действительно знаем о вовлеченности сотрудников? *Ежеквартальный журнал «Человеческие ресурсы и развитие»*, 25, 155–182.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227
- Саланова, М., Агут, С. и Пейро, Дж.М. (2005). Связь организационных ресурсов и вовлеченности в работу с эффективностью работы сотрудников и лояльностью клиентов: посредничество в сфере обслуживания. *Журнал прикладной психологии*, 90, 1217–1227
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Шауфели, У. Б., и Баккер, А. Б. (2004). Должностные обязанности, квалификация и их связь с выгоранием и вовлечением: исследование с несколькими выборками. *Журнал организационного поведения*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management* (pp. 135–177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Шауфели У.Б., Саланова М. (2007). Вовлеченность в работу: новая психологическая концепция и ее значение для организаций. В редакции Гиллиланд С. У., Стейнера Д.Д. и Скарлицки Д. П., *Исследования по социальным вопросам в управлении* (стр. 135–177). Гринвич, Коннектикут: Информейшен Эйдж Паблишерс.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874. doi:10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x
- Сейберт, С.Е., Краймер, М.Л. и Крант, Дж.М. (2001). Что делают проактивные люди? Логитюдная модель, связывающая проактивность личности и карьерный успех. *Психология персонала*, 54, 845-874. DOI: 10.1111 / j.1744-6570.2001.tb00234.x
- Underhill, C. M. (2006). The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 292–307.
- Андерхилл, С.М. (2006). Эффективность программ наставничества в корпоративных условиях: метааналитический обзор литературы. *Журнал профессионального поведения*, 68, 292–307.

- Van der Werff, L., & Buckley, F. (2014). Getting to know you: A longitudinal examination of trust cues and trust development during socialization. *Journal of Management*, 43, 742–770. <https://doi.org/10.1177/0149206314543475>
- Ван дер Верфф, Л. и Бакли, Ф. (2014). Узнаем вас лучше: лонгитюдный анализ сигналов доверия и развития доверия во время социализации. *Журнал управления*, 43, 742–770. <https://doi.org/10.1177/0149206314543475>
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219–230.
- Ван Катвик, П.Т., Фокс, С., Спектор, П.Е. и Келлоуэй, Е.К. (2000). Использование шкалы эмоционального благополучия, связанного с работой, (JAWS) для изучения эмоциональных реакций на стрессовые воздействия на работе. *Журнал психологии охраны труда*, 5, 219–230.
- Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J., & Marchese, M. (2006). Mentor and protégé predictors and outcomes of mentoring in a formal mentoring program. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 410–423. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.010>
- Ванберг, С.Р., Каммейер-Мюллер, Дж. и Марчесе, М. (2006). Предикторы и результаты наставника и наставляемого в программе формального наставничества. *Журнал профессионального поведения*, 69, 410–423. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.010>
- Wanberg, C., Welsh, E. & Hezlett, S. (2003). Mentoring research: A review and dynamic process model. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 39-124.
- Ванберг С., Уэлш Е. и Хезлетт С. (2003). Исследование наставничества: обзор и модель динамического процесса. *Исследования в области управления персоналом и человеческими ресурсами*, 22, 39-124.

Таблица 1. Резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих качество отношений

Переменная	Модель 1			Модель 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	.08	.04	.07*	.08	.04	.07*
Доверие в связи с добросовестностью	.27	.06	.24**	.25	.06	.23**
Доверие в связи со способностями	.19	.05	.15**	.23	.07	.18**
Доверие в связи с доброжелательностью	.35	.05	.34**	.33	.05	.33**
Проактивность	.19	.03	.19**	.19	.03	.19**
Проактивность X Общее доверие				-.03	.05	-.02
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.20	.08	-.15**
Проактивность X Доверие в связи со способностями				.14	.07	.11*
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.06	.06	.02
R^2	.645			.654		
ΔR^2	.65			.009		
<i>F</i> для изменений в R^2	164.67**			2.98*		

Примечание: все варианты доверия и проактивности личности имеют усредненные значения. «Проактивность» указывает на проактивность личности.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Таблица 2. Резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих удовлетворенность жизнью

Переменная	Модель 1			Модель 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.21	.09	-.10*	-.23	.09	-.11*
Доверие в связи с добросовестностью	.23	.15	.12	.30	.15	.16
Доверие в связи со способностями	-.44	.13	-.20**	-.69	.17	-.31**
Доверие в связи с доброжелательностью	.48	.13	.27**	.56	.13	.32**
Проактивность	.59	.08	.34**	.59	.08	.34**
Проактивность X Общее доверие				.07	.12	.03
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.08	.20	-.03
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.46	.17	-.20**
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.39	.16	.18*
R^2			.23			.26
ΔR^2			.23			.03
<i>F</i> для изменений в R^2			27.65**			4.61**

Примечание: все варианты доверия и проактивности личности имеют усредненные значения. «Проактивность» указывает на проактивность личности.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Таблица 3. Резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих JAWS

Переменная	Модель 1			Модель 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.20	.07	-.12**	-.18	.07	-.11*
Доверие в связи с добросовестностью	-.27	.12	-.18*	-.24	.12	-.16
Доверие в связи со способностями	.12	.11	.07	-.08	.13	-.04
Доверие в связи с доброжелательностью	-.17	.10	-.12	-.18	.20	-.13
Проактивность	-.36	.06	-.26**	-.35	.07	-.25**
Проактивность X Общее доверие				-.03	.10	-.01
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				.02	.16	.01
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.22	.13	-.13
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				-.10	.13	-.06
R^2		.23			.25	
ΔR^2		.23			.02	
<i>F</i> для изменений в R^2		26.88**			3.05*	

Таблица 3. Продолжение резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих JAWS

Переменная	Модель 3			Модель 4		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.12	.06	-.09*	-.12	.06	-.09*
Доверие в связи с добросовестностью	.22	.09	.18*	.22	.09	.18*
Доверие в связи со способностями	-.17	.08	-.12*	-.17	.10	-.12
Доверие в связи с доброжелательностью	.25	.08	.22**	.25	.08	.22**
Проактивность	.45	.05	.41**	.45	.05	.40**
Проактивность X Общее доверие				.02	.07	.01
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				.05	.12	.04
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.01	.10	-.01
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				-.04	.10	-.03
R^2		.33			.33	
ΔR^2		.33			0	
<i>F</i> для изменений в R^2		44.43**			0.00 нс	

Таблица 3. Продолжение резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих JAWS

Переменная	Модель 5			Модель 6		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.04	.06	-.03	-.05	.06	-.04
Доверие в связи с добросовестностью	.17	.10	.13	.18	.10	.14
Доверие в связи со способностями	-.10	.08	-.07	-.12	.11	-.08
Доверие в связи с доброжелательностью	.15	.08	.13	.16	.08	.13
Проактивность	.55	.05	.47**	.53	.05	.46**
Проактивность X Общее доверие				.08	.008	.05
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				.004	.13	.003
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.06	.11	-.04
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.02	.10	.01
R^2		.33			.33	
ΔR^2		.33			0	
<i>F</i> для изменений в R^2		43.76**			0.00 нс	

Таблица 3. Продолжение резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих JAWS

Переменная	Модель 7			Модель 8		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.20	.008	-.13**	-.19	.08	-.12*
Доверие в связи с добросовестностью	-.29	.12	-.20*	-.27	.12	-.18*
Доверие в связи со способностями	.08	.11	.04	-.06	.14	-.04
Доверие в связи с доброжелательностью	-.04	.10	-.03	-.07	.11	-.05
Проактивность	-.29	.07	-.21**	-.28	.07	-.21**
Проактивность X Общее доверие				.02	.10	.01
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.12	.16	-.07
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.10	.14	-.06
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				-.14	.13	-.08
R^2		.16			.19	
ΔR^2		.16			.03	
<i>F</i> для изменений в R^2		17.09**			4.24**	

Примечание: все варианты доверия и проактивности личности имеют усредненные значения. «Проактивность» указывает на проактивность личности.

Модели 1 и 2 представляют LPLA подизмерение JAWS. Модели 3 и 4 представляют HPLA подизмерение JAWS. Модели 5 и 6 представляют HPNA подизмерение JAWS. Модели 7 и 8 представляют LPNA подизмерение JAWS.

N = 459

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Таблица 4. Резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих вовлеченность в работу

Переменная	Модель 1			Модель 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.04	.04	-.04	-.06	.05	-.05
Доверие в связи с добросовестностью	.17	.07	.16*	.16	.07	.15*
Доверие в связи со способностями	.27	.06	.22**	.35	.08	.28**
Доверие в связи с доброжелательностью	.05	.06	.05	.03	.06	.03
Проактивность	.36	.04	.38**	.35	.04	.37
Проактивность X Общее доверие				.08	.06	.05
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.28	.09	-.22**
Проактивность X Доверие в связи со способностями				.16	.08	.13*
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.08	.08	.07
R^2		.42			.43	
ΔR^2		.42			.01	
<i>F</i> для изменений в R^2		64.95**			2.09 нс	

Таблица 4 Продолжение резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих вовлеченность в работу

Переменная	Модель 3			Модель 4		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.03	.04	-.03	-.04	.04	-.05
Доверие в связи с добросовестностью	.03	.06	.04	.05	.06	.06
Доверие в связи со способностями	.44	.05	.44**	.41	.07	.41**
Доверие в связи с доброжелательностью	-.05	.05	-.06	-.05	.05	-.07
Проактивность	.25	.03	.32**	.24	.03	.31**
Проактивность X Общее доверие				.08	.05	.07
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.13	.08	-.12
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.02	.07	-.02
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.02	.06	.02
R^2		.39			.40	
ΔR^2		.39			.01	
<i>F</i> для изменений в R^2		58.26**			1.91 нс	

Таблица 4 Продолжение резюме анализа линейной регрессии для переменных, прогнозирующих вовлеченность в работу

Переменная	Модель 5			Модель 6		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Общее доверие	-.10	.04	-.10*	-.12	.04	-.11**
Доверие в связи с добросовестностью	.10	.07	.10	.13	.07	.13
Доверие в связи со способностями	.39	.06	.34**	.33	.08	.29**
Доверие в связи с доброжелательностью	-.06	.06	-.06	-.05	.06	-.05
Проактивность	.31	.04	.35**	.30	.04	.34**
Проактивность X Общее доверие				.09	.06	.07
Проактивность X Доверие в связи с добросовестностью				-.06	.09	-.06
Проактивность X Доверие в связи со способностями				-.11	.08	-.09
Проактивность X Доверие в связи с доброжелательностью				.09	.08	.08
R^2		.35			.36	
ΔR^2		.35			.01	
<i>F</i> для изменений в R^2		48.41**			1.79 нс	

Примечание: все варианты доверия и проактивности личности имеют усредненные значения. «Проактивность» указывает на проактивность личности.

Модели 1 и 2 представляют эмоциональное подизмерение JES (вовлеченности в работу). Модели 3 и 4 представляют физическое подизмерение JES. Модели 5 и 6 представляют когнитивное подизмерение JES.

$N = 459$

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Рисунок 1. Дифференциальное влияние доверия проактивной личности, связанного со способностями, на качество отношений

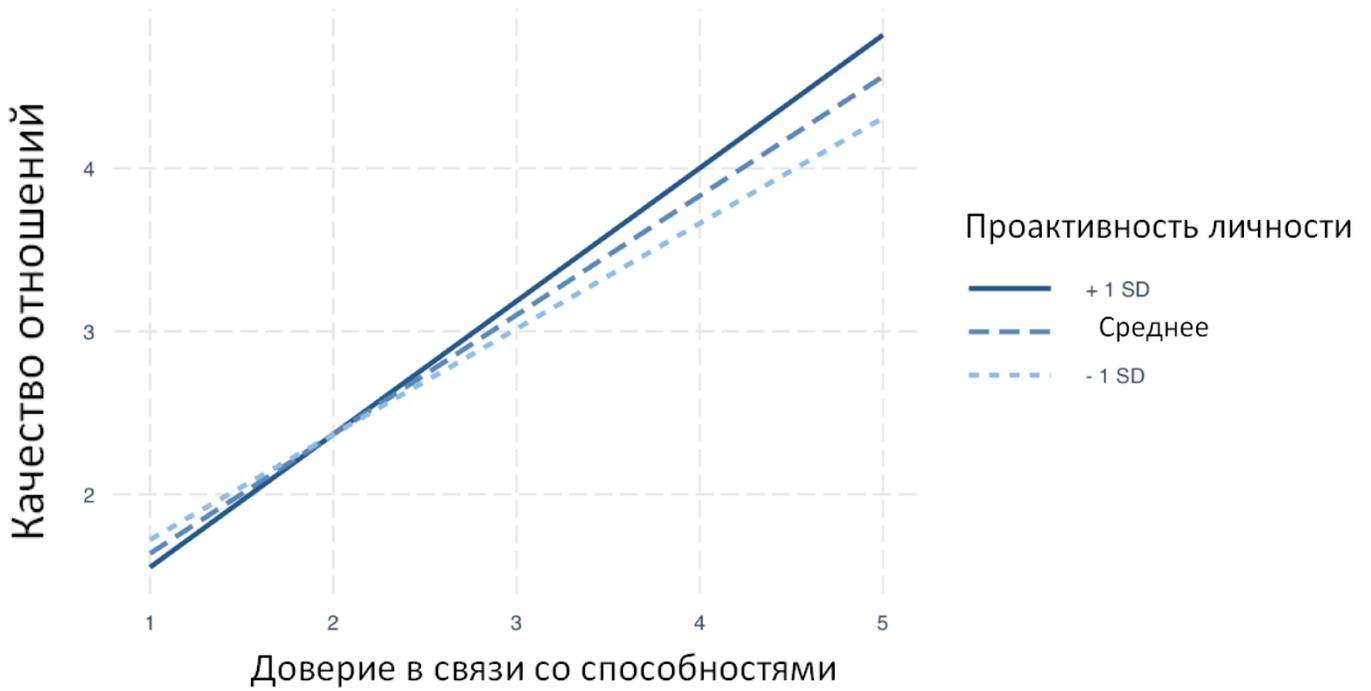


Рисунок 2. Дифференциальное влияние доверия проактивной личности, связанного с добросовестностью, на качество отношений

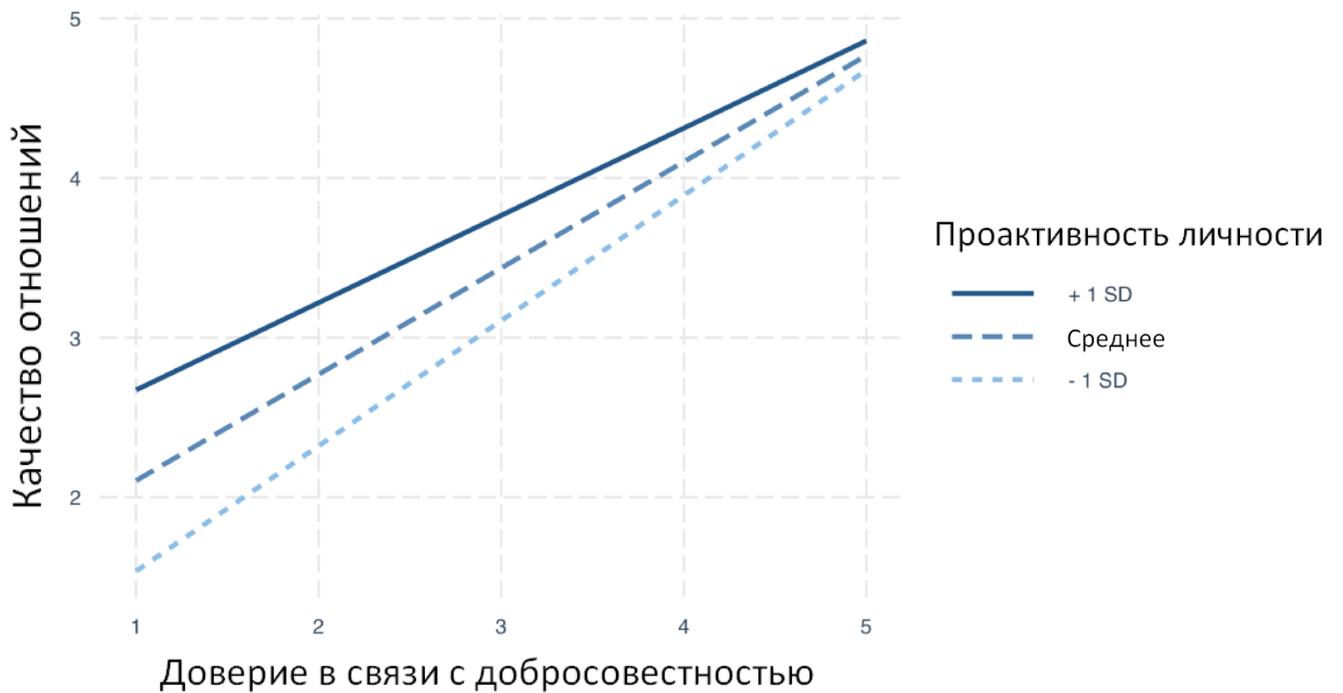


Рисунок 3. График взаимодействия проактивности личности с доверием, связанным со способностями, и удовлетворенностью жизнью

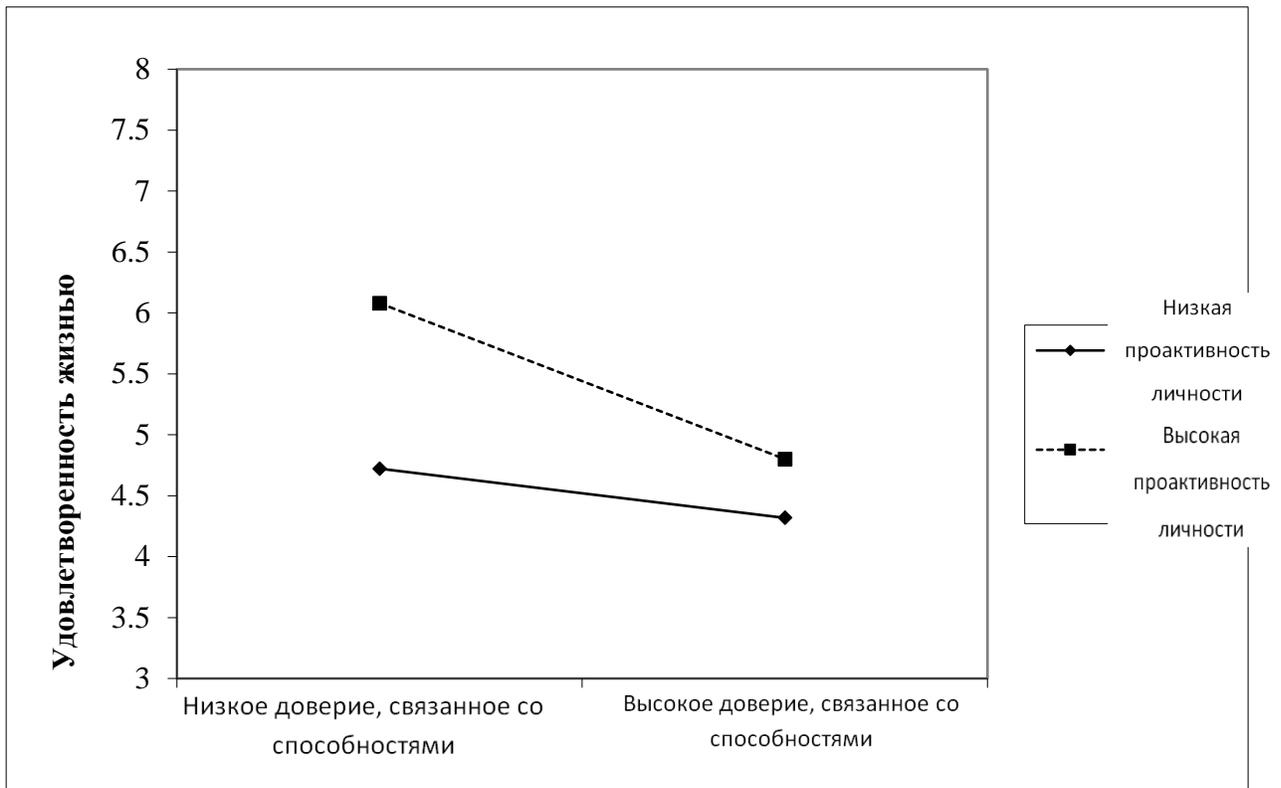


Рисунок 4. График взаимодействия проактивности личности с доверием, связанным с доброжелательностью, и удовлетворенностью жизнью

