

А.Б. КУПРЕЙЧЕНКО

Кандидат психологических наук,
доцент, старший научный сотрудник
Института психологии РАН

С.П. ТАБХАРОВА

Кандидат психологических наук,
Институт психологии РАН,
г.Москва.

ОТНОШЕНИЕ К СОБЛЮДЕНИЮ НРАВСТВЕННЫХ НОРМ ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВЕКТОРА ДОВЕРИЯ И НЕДОВЕРИЯ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РЯДОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: В ходе эмпирического исследования установлена взаимосвязь доверия и недоверия с отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения. Выявлены функции отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения в отношениях доверия и недоверия. Обнаружены различия в отношении к соблюдению нравственных норм делового поведения в зависимости от вектора доверия и недоверия у руководителей и рядовых сотрудников, у мужчин и женщин.

Ключевые слова: деловое поведение, психологическое отношение к соблюдению нравственных норм делового поведения, уровни отношения к соблюдению нравственных норм, функции отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения, доверие, недоверие, критерии, факторы, функции, виды, векторы доверия и недоверия

В настоящее время психологами при изучении проблем регуляции экономической активности особое внимание уделяется нравственным отношениям [5, 6, 7, 10, 16, 21, 23, 25, 27]. Результаты исследований отечественных и зарубежных авторов показывают, что нравственность выступает важной детерминантой экономической активности. Многие авторы отмечают, что оптимальный баланс доверия и недоверия между экономическими агентами является залогом успешного и взаимовыгодного бизнеса [2, 3, 8].

Доверие/недоверие и другие нравственно-психологические факторы тесно взаимосвязаны. Так, соблюдение или несоблюдение партнерами нравственных норм делового поведения во многом определяется сложившимися между ними отношениями доверия или недоверия. Результатом нравственного поведения будет

поддержание и укрепление доверия, преодоление недоверия. В свою очередь безнравственное поведение, в частности злоупотребление доверием в большинстве случаев приведет к снижению, подрыву доверия и упрочнению недоверия.

Выбор личностью нравственного или безнравственного поведения зависит от многих факторов: общее отношение и доверие людям и окружающему миру; цели и стратегии делового поведения; особенности экономической ситуации; значения и функции, которые выполняют в жизни личности доверие и недоверие и др. Существенное влияние оказывает принадлежность к различным социальным, экономическим и демографическим группам. В частности, **целью** данного исследования является изучение особенностей отношения к соблюдению нравственных норм современных россий-

ских руководителей и наемных работников в зависимости от вектора доверия и недоверия (имеется в виду собственное или воспринимаемое доверие и недоверие деловому партнеру). Эта задача решалась в рамках более широкого исследования, посвященного изучению взаимосвязи доверия и недоверия личности другим людям с отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения [20].

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Доверие и недоверие представляют собой *результат категоризации* социального окружения. Категоризация облегчает процесс познания социального окружения и само взаимодействие с его объектами, т.е. выполняет функцию регуляции поведения. Это означает, что субъект использует определенную стратегию поведения при взаимодействии с представителями различных категорий своего социального окружения.

Групповые и личностные особенности, условия и цель взаимодействия могут оказывать влияние, как на процесс категоризации социального окружения, так и на особенности взаимоотношений с объектами категоризации. Процесс категоризации включает: оценку целей и условий взаимодействия; функций и значимости отдельных видов отношений; определение критериев формирования категорий; оценку характеристик их представителей и т.д. Результатом процесса категоризации могут быть «круги» психологической дистанции, категории социально-психологического пространства, а также «круги» доверия и недоверия.

Среди сложностей изучения категоризации исследователи отмечают необходимость акцента на *взаимности отношений* [19]. В целях дифференцированного анализа влияния взаимоотношений партнеров на соблюдение нравственных норм мы выделяем 4 вектора отношений доверия/недоверия: собственное доверие субъекта к деловому партнеру и собственное недоверие, а также воспринимаемое субъектом доверие со стороны делового партнера и воспринимаемое недоверие. Важно понять, какой из названных видов доверия/недоверия в большей степени определяет отношение личности к соблюдению нравственных норм делового поведения.

Доверие и недоверие выполняют широкий спектр значимых позитивных и негативных (деструктивных) функций в регуляции жизнедеятельности общества, социальных групп и отдельных людей [1, 4, 9, 11, 14, 15, 17, 18, 22, 24, 26, 28].

Их позитивная роль в наиболее общем виде состоит в том, что доверие и недоверие способствуют интеграции и гармонизации отношений человека с самим собой, окружающими людьми и миром в целом, обеспечивают сосуществование и взаимодействие с ними, регулируют межличностные и межгрупповые отношения. Анализируя негативные (деструктивные) функции доверия и недоверия в регуляции жизнедеятельности следует отметить, что излишне высокое доверие может снижать безопасность субъекта, а излишне высокое недоверие – осложнять взаимодействие, познание мира и, в конечном итоге, замедлять его развитие.

В качестве основных социально-психологических функций доверия и недоверия можно выделить следующие: познание и самопознание; обеспечение самоорганизации общества (в том числе за счет поддержания моральных основ и социальных норм сотрудничества, взаимопомощи, поддержки, участия, согласия); формирование и воспроизводство социальных отношений и социальной структуры; самоопределение субъекта (проявление позиции субъекта по отношению к различным социальным категориям и объектам окружающего мира, а также его самоотношения, стремления преобразовывать себя, окружающий мир, других людей); формирование, защита, воспроизводство социально-психологического пространства и Я-концепции личности); оптимизация социального взаимодействия; обеспечение эмоционального комфорта (как следствия принятия, понимания со стороны других людей); психологическое облегчение (в результате самораскрытия); снижение уровня напряженности и стресса в отношениях (в том числе, и за счет проявления агрессивности в ситуации недоверия).

Наряду с основными, можно выделить инструментальные (служебные) функции доверия и недоверия: активизации коммуникации и взаимодействия; редукции сложных отношений к степени доверия/недоверия (снижение когнитивной сложности в состоянии неопределенности, облегчение принятия решения и выбора норм поведения); групповой идентификации и дифференциации; перцептивная; предсказательная; стабилизирующая; компенсаторная (в ситуациях напряжения); комплиментарная (по отношению к формальным правилам и нормам). Доверие и недоверие также выполняют ряд функций, связанных с собственной регуляцией, в частности ре-продуцирования и самовоспроизводства.

Анализ исследований показывает, что существуют различные точки зрения на роль доверия и недоверия в

жизнедеятельности личности, группы и общества. Широкое распространение получил подход к доверию как к оптимистическому ожиданию личностью или группой некоего блага (чаще всего взаимного) в результате взаимодействия. Однако эта характеристика свойственна отнюдь не всем видам доверия. Обеспечение эффективности деятельности и формирование устойчивых позитивных отношений являются основными функциями доверия между хорошо знакомыми, тесно взаимодействующими субъектами. Доверие в этом случае возникает в результате взаимного оценивания качеств партнеров, в первую очередь, нравственности, надежности, единства, открытости. Основаниями для недоверия выступают: безнравственность, ненадежность, скрытность, зависимость, конфликтность и др. Эти виды персонифицированного отношения могут быть определены как собственно доверие и собственно недоверие. Однако существуют и другие виды доверия/недоверия, различающиеся как по механизмам своего формирования, так и по социально-психологическим функциям. Это такие виды как: генерализованное, общественное доверие; традиционное, клановое доверие/недоверие (доверие «своим» и недоверие чужакам); гуманистическое (альтруистическое) доверие; авансированное доверие; деловое доверие; организационное доверие; псевдодоверие; псевдонедоверие [9]. Так, при клановом типе доверия социально близкие люди априорно рассматриваются как достойные доверия, а незнакомцы и «чужаки» – как подозрительные и не достойные доверия люди. Близким людям прощаются даже очевидные промахи и нарушения доверительных отношений. В данном случае доверие выполняет функцию защиты и воспроизводства социально-психологического пространства [9].

Различные функции, которые выполняют доверие и недоверие в регуляции делового поведения не позволяют однозначно утверждать, что в отношениях доверия респонденты будут демонстрировать высокий уровень соблюдения нравственных норм, а в отношениях недоверия – низкий. Т.е. нельзя говорить о прямом влиянии доверия/недоверия на нравственность делового поведения. Кроме того, возможно и обратное влияние, когда отношение к соблюдению нравственных норм способствует укреплению доверия, преодолению недоверия или же злоупотреблению оказанным доверием и т.д. Так, например, проявляя в ситуации воспринимаемого недоверия высокую ответственность, терпимость и справедливость человек рассчитывает на преодоление недоверия и завоевание доверия. Низкий уровень ответственности, правдивости и справедливости при

воспринимаемом доверии может говорить о злоупотреблении оказанным доверием и легкомысленном, недальновидном или циничном отношении к перспективам взаимодействия с данным партнером. Укрепление и поддержание доверия будет иметь место при высоком уровне соблюдения нравственных норм в ситуации доверия как собственного, так и воспринимаемого. Логично, что человек, соблюдающий нравственные нормы, рассчитывает на взаимность в отношениях. Здесь действует золотое правило нравственности – поступай с другим так, как хотел бы, чтобы поступали с тобой.

Согласно нашему предположению, взаимосвязь изучаемых феноменов состоит в их взаимовлиянии. Собственное и воспринимаемое доверие и недоверие определяют соблюдение нравственных норм, и одновременно – соблюдение нравственных норм оказывает влияние на доверие и недоверие. Так, отношение к соблюдению нравственных норм может поддерживать и укреплять доверие, способствовать преодолению недоверия и завоеванию доверия или же выполнять функцию защиты от негативных последствий взаимодействия в отношениях недоверия.

Объектом исследования являются две группы: руководители и рядовые сотрудники. Выбор объекта исследования обусловлен предположением о том, что отношение к соблюдению нравственных норм зависит от особенностей отношения к собственности, структуры ответственности, ведущей направленности и мотивации деятельности, формы вознаграждения и других особенностей экономической активности и делового поведения этих групп. Возникает необходимость определить понятие деловое поведение. На основе анализа близких понятий [12, 13] нами были выделены следующие признаки *делового поведения*: наличие конкретной цели, конечного результата; осмысленный, рациональный выбор средств и организационно-экономических условий деятельности; существование отношений «ответственной зависимости» или взаимной ответственности (транзакция взаимных ожиданий); нередко имеет место одновременное взаимодействие и противостояние интересов взаимодействующих сторон. Часто деловое поведение понимается в узком смысле, как экономическое. При этом получение выгоды является неотъемлемым признаком такого поведения.

Таким образом, как и всякое поведение, деловое поведение регулируется определенными нормами, в том числе и нравственными. Деловая этика является сводом правил и норм ведения дел в общем, независимо от профессиональной принадлежности и формируется

под влиянием общей деловой и организационной культуры, профессиональных этических кодексов, особенностей деятельности, нравственной позиции личности и др.

МЕТОДИКА

Психологическое отношение к соблюдению нравственных норм представляет собой структурный конативный компонент психологических отношений нравственности, представленный в сознании субъекта в виде мотивов, намерений и готовности совершать поступки, связанные с нравственной регуляцией. Методический прием определения отношения к соблюдению нравственных норм (ОСНН) является модифицированным вариантом методики, разработанной А.Б. Купрейченко [5]. Вопросы посвящены поведению личности в нравственно-проблемных ситуациях, связанных с распределением вознаграждения, отношениям с бывшими партнерами, наказаниями за ошибки и т.д., соответствующим соблюдению норм 5-ти нравственных качеств: правдивости, справедливости, ответственности, терпимости и принципиальности. Каждый вопрос имеет три варианта ответа, различающихся *по уровню отношения к соблюдению нравственных норм*. Под уровнем отношения к соблюдению нравственных норм мы понимаем *намерение* поступать определенным образом в этически сложной ситуации; *мотив* этого поступка, степень *готовности* поступать так в различных ситуациях.

Высокому уровню соответствует гуманистические и альтруистические мотивы, высокая готовность к нравственному поведению независимо от ситуации, намерение, соответствующее высоконравственному поведению. *Среднему уровню* отношения к соблюдению нравственных норм соответствует группоцентрическая ориентация мотивов, намерение соответствует среднему уровню нравственности, готовность соблюдать нравственные нормы в зависимости от ситуации. *Низкому уровню* соответствует эгоистические мотивы, намерение соответствовать низкому уровню нравственности, низкая готовность соблюдать нравственные нормы и высокая готовность пренебречь ими.

Уровень отношения к соблюдению нравственных норм оценивался в зависимости от вектора доверия и недоверия. То есть необходимо было выбрать вариант поведения при взаимодействии с 4-мя категориями людей: «человек, которому я доверяю», «человек, которому я не доверяю», «человек, который мне доверяет», «человек, который мне не доверяет»,

В исследовании приняло участие 145 человек, из них 43% - руководители предприятий различного профиля и различных форм собственности, 57% - рядовые сотрудники. В их числе 45% мужчин, 55% женщин; 37% представителей возрастной группы от 20 до 25 лет, 33% - от 26 до 35 лет и 30% - от 36 до 50 лет.

№	Нравственные нормы	Уровни отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения при взаимодействии с человеком... (среднее значение по 3-балльной шкале)				Отношения, различия между которыми значимы по тесту Стьюдента
		которому я доверяю (ЯД)	которому Я не доверяю (ЯНД)	который мне доверяет (МД)	который мне не доверяет (МНД)	
1	Терпимость	1,58	1,93	2,32	2,03	ЯД и МД P <0,001
2	Принципиальность	1,72	2,37	1,90	2,35	ЯД и ЯНД P <0,001
3	Правдивость	2,36	2,32	2,35	2,30	нет различий
4	Ответственность	2,57	1,49	2,36	1,48	ЯД и ЯНД и МНД P <0,001
5	Справедливость	2,13	1,58	2,01	1,60	ЯД и ЯНД и P <0,001

Таблица 1. Уровень отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения в зависимости от вектора доверия и недоверия (полужирным выделены наиболее высокие показатели, курсивом – наиболее низкие).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В ходе эмпирического исследования получены некоторые общие для всей выборки взаимосвязи отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения с доверием и недоверием. Выявлены различия в уровне отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения при 4-х типах (векторах) доверия и недоверия. При этом отношение к соблюдению нравственных норм больше дифференцируется в зависимости от вектора доверия (собственное или воспринимаемое), чем от вектора недоверия. Результаты анализа различий представлены в таблице 1.

В ситуации собственного доверия определен самый высокий уровень отношения к соблюдению норм правдивости, ответственности, справедливости и самый низкий уровень отношения к соблюдению норм терпимости и принципиальности. В ситуации воспринимаемого доверия респонденты демонстрировали наиболее высокий уровень отношения к соблюдению норм терпимости и ответственности.

Оценивая отношение респондентов к соблюдению нравственных норм отдельных нравственных качеств, следует отметить, что самый высокий уровень принципиальности проявляется в ситуации собственного недоверия субъекта. Интересно также, что соблюдение норм правдивости детерминируются отношениями доверия и недоверия в меньшей степени, нежели отношение к соблюдению других нравственных норм. Т.е.

правдивость личности наиболее устойчивая нравственная характеристика, которая в меньшей степени, чем другие, определяется внешними, в том числе ситуативными факторами.

В целом можно сказать, что готовность к соблюдению нравственных норм выше в ситуации собственного доверия, но равномернее по большинству нравственных качеств в ситуации воспринимаемого доверия (в частности, за счет более высокого уровня терпимости). Таким образом, как и ожидалось, респонденты склонны к большей нравственности в отношении тех, кому доверяют, и кто доверяет им, нежели в отношении тех, кому не доверяют, и кто не доверяет им.

Для определения групповых особенностей отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения руководителей и рядовых сотрудников был выполнен анализ различий по Т-критерию Стьюдента. На уровне средних обнаружены значимые различия готовности к соблюдению норм *правдивости* в ситуации собственного доверия и недоверия, а также *справедливости* в ситуации собственного доверия (диаграмма 1). Руководители достоверно чаще, чем рядовые сотрудники, готовы к проявлению правдивости в отношении людей, которым доверяют и не доверяют (в особенности руководители первой и третьей возрастной группы). Однако руководители реже, чем рядовые сотрудники готовы к проявлению справедливости в отношении людей, которым доверяют.

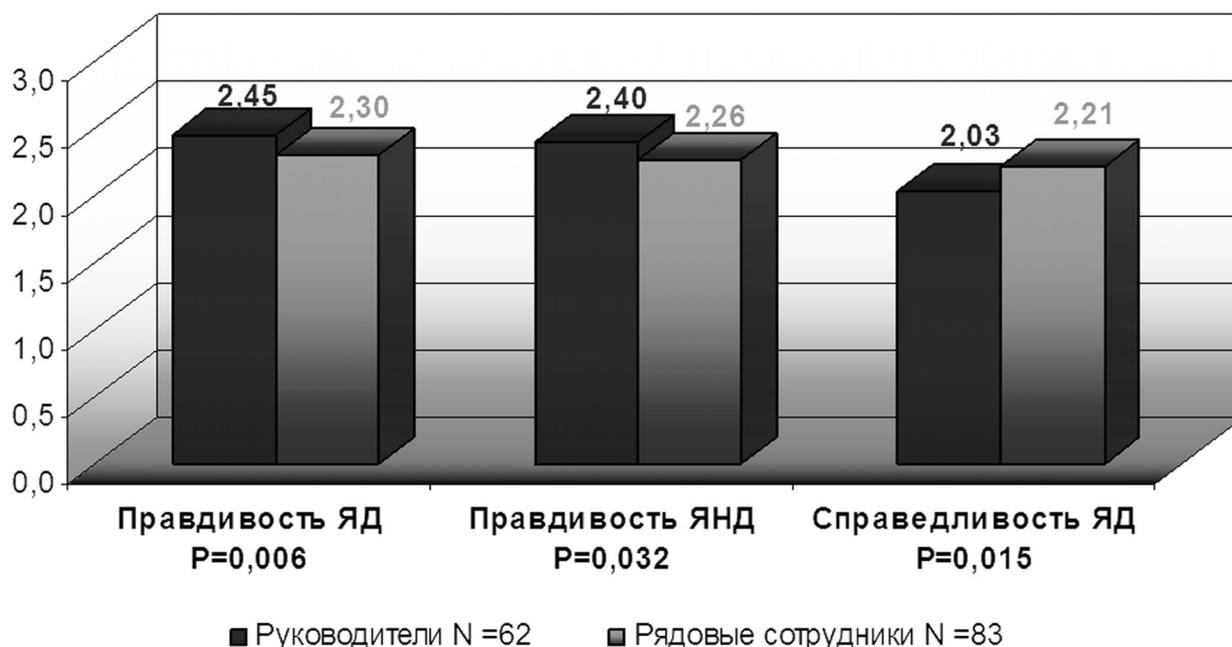


Диаграмма 1. Значимые различия отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения руководителей и рядовых сотрудников (по тесту Стьюдента). Обозначения: ЯД – «человек, которому я доверяю»; ЯНД – «человек, которому я не доверяю».

В распределении ответов на конкретные вопросы были также обнаружены значимые различия, подтверждающие различия на уровне средних. Так, например, в деловых отношениях руководители в основном «крайне редко приукрашивают информацию о себе» (77,4% ответов руководителей и 50,6% - рядовых работников), проявляя тем самым высокий уровень правдивости.

Также интересны различия в вопросе о распределении вознаграждения в отношении человека, которому доверяют. Руководители чаще дают ответы соответствующие более низкому уровню отношения к соблюдению норм **справедливости**. Подавляющее большинство и руководителей (72,6%) и рядовых сотрудников (68,7%) считают, что на равное вознаграждение имеют партнеры имеют право, «если внесли равный вклад». Однако 19,3% руководителей признают право на равное вознаграждение «только если это оговорено в документах». С этим согласны лишь 9,6% рядовых работников, 21,7% которых при принятии решения руководствуются тем, «нуждается ли их партнер в деньгах больше». Среди руководителей так считают только 8%. Данное различие продиктовано особенностями деятельности руководителей и рядовых сотрудников, в данном случае различиями мотивации: большей ориентацией руководителей на получение экономического результата, и большей ориентацией рядовых сотрудников на поддержание хороших отношений с коллегами.

Руководители достоверно чаще, чем рядовые сотрудники, дают ответы соответствующие более высокой **принципиальности** в деловых взаимоотношениях с человеком, которому доверяют. Так, например, 45,1% руководителей ни при каких условиях не примут участие в неэтичных или незаконных видах бизнеса, в то время как среди рядовых сотрудников подобную принципиальность демонстрируют 34,9%. Принять участие в неприемлемых видах бизнеса «если это очень выгодно» готовы 36,1% рядовых работников, что более чем в два раза превышает число таких ответов у руководителей (14,55%). Однако, «если моя роль в этом деле не противоречит закону и этическим

нормам» в неэтичном или незаконном бизнесе могут принять участие 40,3% руководителей и значительно меньше рядовых сотрудников (28,9%). Можно предположить, что эти различия вызвано более четким осознанием руководителями рисков, связанных с неэтичной или незаконной деятельностью, а также более высокой социальной ответственностью и принципиальностью этой группы респондентов.

Обнаружены значимые различия в готовности **ответственного** отношения к человеку, которому респонденты не доверяют и к человеку, который доверяет субъекту. В частности, рядовые сотрудники достоверно чаще, чем руководители, дают ответы соответствующие более высокой готовности проявления ответственности. Так, если «станет помехой прежний компаньон, которому я не доверяю» они чаще (6,1%), чем руководители (1,6%), готовы «найти ему новое занятие в общем деле, где он будет полезен». В то время как руководители значительно чаще (87,1%), чем рядовые сотрудники (73,5%) предпочитают просто избавиться от бывшего партнера. Вариант ответа «избавлюсь, но буду выплачивать дивиденды» также чаще выбирают рядовые работники (20,5%), а не руководители (11,3%). На такое распределение ответов мало влияет отношение бывшего компаньона. Так, несмотря на то, что в отношении мешающего партнера, «который мне доверяет» обе сравниваемые группы чаще

Отношение к соблюдению нравственных норм	Руководители-мужчины (N=35)	Руководители-женщины (N=27)	P
Принципиальности в отношениях «с человеком, который мне доверяет» (МД)	2,01	1,82	0,015
Принципиальности в отношениях «с человеком, который мне не доверяет» (МНД)	2,47	2,17	0,003
Ответственности в отношениях «с человеком, которому Я не доверяю» (ЯНД)	1,37	1,55	0,023
Ответственности в отношениях «с человеком, который мне доверяет» (МД)	2,47	2,20	0,008

Таблица 2. Значимые различия отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения у руководителей разного пола (среднее значение по 3-х балльной шкале).

Обозначения: МД – «человек, который мне доверяет»; ЯНД – «человек, которому я не доверяю»; МНД – «человек, который мне не доверяет».

дают ответ «найду ему новое занятие в общем деле, где он будет полезен» (51,6% ответов руководителей и 62,2% - рядовых работников), руководители значительно чаще просто «избавятся от него» (17,7%), чем рядовые сотрудники (6,0%). Эти различия свидетельствуют о большей ориентации руководителей на экономический результат, а не на отношения. Данные результаты также позволяют сделать вывод о том, что руководители больше, чем наемные работники склонны эксплуатировать доверие, в то время как рядовые сотрудники стремятся оправдать оказываемое доверие и нередко готовы дать второй шанс мешающему делу и утратившему доверие партнеру.

На уровне средних были обнаружены различия отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения у руководителей и рядовых сотрудников разного пола (табл. 2).

Мужчины-руководители, в отличие от женщин-руководителей демонстрируют готовность к проявлению более высокой принципиальности и ответственности в отношении людей, которые им доверяют. Они также более принципиальны, в отношении людей, которые им не доверяют. В то же время, женщины-руководители в отличие от мужчин-руководителей проявляют готовность к более высокой ответственности в отношении человека, которому сами не доверяют, что, по нашему мнению, может свидетельствовать о стремлении преодолеть недоверие.

На выборке рядовых сотрудников установлено, что женщины-рядовые сотрудники достоверно чаще готовы проявлять терпимость к человеку, которому сами не доверяют, чем мужчины-рядовые сотрудники, что подтверждает существующие представления о большей ориентации женщин на отношения в коллективе, а мужчин – на результат.

ВЫВОДЫ

1. В ходе эмпирического исследования установлена взаимосвязь доверия и недоверия с отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения. Анализ взаимосвязей позволяет выделить следующие функции отношения к соблюдению нравственных норм делового поведения в отношениях доверия и недоверия: поддержание доверия, завоевание доверия, преодоление недоверия, защита от прогнозируемых субъектом негативных последствий взаимодействия, эксплуатация доверия и злоупотребление им и др. Выявлены различия в уровне отношения к соблюдению

нравственных норм делового поведения при 4-х векторах доверия и недоверия (собственное или воспринимаемое). При этом отношение к соблюдению нравственных норм больше дифференцируется в зависимости от вектора доверия, чем от вектора недоверия.

2. Обнаружены различия в отношении к соблюдению нравственных норм делового поведения у руководителей и рядовых сотрудников. Проведенный анализ свидетельствует о больших различиях отношения к соблюдению нравственных норм у руководителей и рядовых работников в зависимости от вектора доверия, чем от вектора недоверия. Больше всего различий выявлено в ситуации собственного доверия. Отношение к соблюдению нравственных норм в ситуации недоверия у руководителей и рядовых работников довольно схоже.
3. Руководители достоверно чаще, чем рядовые сотрудники, готовы к проявлению правдивости в ситуациях собственного доверия и недоверия. В отношении человека, которому доверяют, руководители более правдивы и принципиальны, но менее справедливы, чем рядовые работники. А в отношении людей, доверяющих им, руководители, меньше готовы проявлять высокую ответственность. Эти различия свидетельствуют о большей ориентации руководителей на экономический результат, а рядовых работников – на отношения и формирование благоприятного психологического климата. В то же время отношение руководителей к соблюдению нравственных норм делового поведения свидетельствует о большей социальной ответственности, взвешенном отношении к рискам, ориентации на эффективные долгосрочные отношения, на сохранение бизнеса и себя в бизнесе.
4. Анализ гендерных различий показал, что мужчины-руководители более принципиальны в отношениях воспринимаемого доверия и недоверия. Для женщин-руководителей в большей степени характерно стремление к преодолению недоверия в деловых отношениях. На выборке рядовых сотрудников установлено, что женщины-рядовые сотрудники достоверно чаще готовы проявлять терпимость к человеку, которому сами не доверяют, чем мужчины-рядовые сотрудники, что подтверждает существующие представления о большей ориентации женщин на отношения в коллективе, а мужчин – на результат.

1. Антоненко И.В. Доверие: социально-психологический феномен. – М.: Социум; ГУУ, 2004.
2. Антоненко И.В. Социально-психологическое исследование феномена доверия в сфере деловых отношений. – М.: ГУУ, 2003.
3. Богомолов О.Т. Нравственный фактор экономического прогресса // Экономика и общественная среда: неосознанное взаимовлияние. Научные записки и очерки / Рук. Исслед. Проекта, науч. ред. О.Т. Богомолов. – М.: Институт экономических стратегий, 2008. С.359-371.
4. Данкин Д.М. Проблема политического доверия в международных отношениях. Дисс...докт. полит. наук. – М.: 2000.
5. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. – М., 2004.
6. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Отношение современных российских предпринимателей к морально-этическим нормам делового поведения // Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. – М.: Изд-во «Институт Психологии РАН», 1999. С 89-109.
7. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Экономическое самоопределение: Теория и эмпирические исследования. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
8. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
9. Купрейченко А.Б. Социально-психологические функции доверия и недоверия в жизнедеятельности человека // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2005. Т.11. №3. С.48-55.
10. Лебедева О.П. Некоторые общие закономерности и особенности взаимовлияния экономических и нравственных изменений в российском обществе в период 1986-1993 гг. Дис. ... канд. психол. наук. – М., 1994.
11. Поршнев Б.Ф. Контрсуггестия и история (Элементарное социально-психологическое явление и его трансформации в развитии человечества) // История и психология. – М.: Мысль, 1972.
12. Проблемы экономической психологии/Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. Т.1.
13. Редькина М.В. Деловое поведение российской молодежи: политико-психологический аспект. Дис. ... канд. психол. наук. – СПб., 2003.
14. Сафонов В.С. Особенности доверительного общения. Дисс... канд. психол.н. – М., 1978.
15. Селигмен А. Проблема доверия. – М.: Идея-Пресс, 2002.
16. Семенов А.К., Маслова Е.А. Психология и этика менеджмента и бизнеса. – М.: Издательский дом «Дашков и К», 2006.
17. Скрипкина Т.П. Психология доверия: Учебное пособие. – М.: Изд. центр «Академия», 2000.
18. Стоянов К. Доверие и отчуждение: аспекты социологической концепции Г. Зиммеля // Экономика и социология доверия / Ред. Ю.В. Веселов. – СПб.: Социол. об-во им. М.М. Ковалевского, 2004. С.32-49.
19. Сушков И.Р. Психология взаимоотношений. – М.: Академический проект, ИП РАН, 1999.
20. Табхарова С.П. Взаимосвязь доверия и недоверия личности другим людям с отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения. Дис. ... канд. психол. наук. – М., 2008.
21. Токарева Г.А. Психологические аспекты нравственного компонента профессиональной деятельности менеджера. Дис. ... канд. психол. наук. – СПб, 2006.
22. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: ООО «Изд-во АСТ», 2004.
23. Шихирев П.Н. Этические принципы ведения дел в России / Под общ. ред. С.А. Смирнова. – М.: Финансы и статистика, 1999.
24. Эриксон Э. Детство и общество. – М.: Изд. группа «Прогресс», 1996.
25. Borrello M., Pedon A. Conventional or ethical investment? The choice of a group of Italian investors: an experimental approach // 30th Annual Congress IAREP Prague, Czech Republic September 21-24, 2005.
26. Distrust (Russell Sage Foundation Series on Trust, Vol. 8) / Ed. R. Hardin. Russell Sage Foundation Publications, 2004.
27. Hofmann E., Hoelzl E., Kirchler E. Ethical investment: How do moral considerations influence investment behaviour? // 30th Annual Congress IAREP Prague, Czech Republic September 21-24, 2005.
28. Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches (The Russell Sage Foundation Series on Trust. V.7) / Eds. R.M. Kramer, K.S. Cook. Russell Sage Foundation Publications, 2004.