

УДК 37.01:005

https://doi.org/10.33619/2414-2948/82/65

РАЗРАБОТКА И ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОМЕТРИЧЕСКИХ СВОЙСТВ ШКАЛЫ КУЛЬТУРНОГО РАЗЛИЧИЯ

©*Явуз Эрджан Гуль*, ORCID: 0000-0002-8191-2647, канд. пед. наук,
Киргизско-Турецкий университет «Манас», г. Бишкек, Кыргызстан, ydidim@gmail.com
©*Чалданбаева А. К.*, д-р пед. наук, Киргизский государственный университет
им. И. Арабаева, г. Бишкек, Кыргызстан, ai_kush777@mail.ru

DEVELOPMENT AND STUDY OF PSYCHOMETRIC PROPERTIES SCALES OF CULTURAL DIFFERENCE

©*Yavuz Ercan Gul*, ORCID: 0000-0002-8191-2647, Ph.D., Kyrgyzstan-Turkey Manas University,
Educational Sciences, Bishkek, Kyrgyz Republic, ydidim@gmail.com
©*Chaldanbaeva A.*, Dr. habil., Kyrgyz State University named after I. Arabaev,
Bishkek, Kyrgyz Republic, ai_kush777@mail.ru

Аннотация. Концепция культурного различия является новой, поэтому ее значение в настоящее время быстро растет. Вследствие глобализации и миграции демографическая структура стран меняется. Эти изменения также приводят к увеличению культурных различий среди населения страны. В этой связи, чтобы справиться с подобными различиями, отдельные страны предпочитают способ принятия различий вместо политики ассимиляции. Таким образом, они получают экономические выгоды от культурного различия, такие как различные экономические перспективы и инновации. В данном исследовании предлагается оригинальная шкала для определения восприятия культурного различия. Пункты шкалы были созданы на основе определений культурного различия в исследованиях и были проверены их психометрические свойства. Результаты показывают, что шкала имеет доказательства конструктивной, конвергентной и дискриминантной достоверности, а также надежности внутренней согласованности. Шкала нуждается в дальнейшем тестировании на предмет ее функциональности. Кроме того, пункты шкалы ШКР (Шкала культурного различия) помогают определить направление восприятия культурного различия среди различных возрастных и гендерных групп.

Abstract. Although the concept of cultural diversity is new, its importance is growing rapidly. Due to globalization and migration, the demographic structure of countries is changing. Due to globalization and migration, the demographic structure of countries is changing. These changes also lead to an increase in cultural differences among a country's population. Countries prefer a way of accepting differences instead of assimilation policies to cope with differences. Thus, they benefit economically from cultural diversity, such as different perspectives and innovation. This study proposes an original scale for determining perceptions of cultural diversity. The items on the scale were created based on definitions of cultural diversity in studies in the literature, and their psychometric properties were tested. The results show that the scale has evidence of construct validity, convergent validity, discriminant validity, and internal consistency reliability. The scale needs further testing for its functionality. In addition, the SCD (Scale of Cultural Difference) items help determine the direction of perceptions of cultural diversity among different age and gender groups.

Ключевые слова: культурное различие, расизм, разнообразие, разработка шкал, шкала культурного различия.

Keywords: Cultural Diversity, Racism, Diversity, Scale Development, Scale of Cultural Difference.

В настоящее время политика в отношении меньшинств меняется, вместо ассимиляции меньшинств в составе основного населения наблюдается направленность на принятие и уважение различий культурно разнообразных групп. Среди наиболее важных причин таких изменений является то, что группы с культурным различием более успешны, чем группы без культурного различия, а именно, с точки зрения различных перспектив, инноваций и производительности [1]. Культурное различие — это культурное богатство, которое увеличивает способность к решению проблем, гибкость и продуктивность общества [2]. Культурное различие определяется как представление людей с различными культурными характеристиками в рамках единой социальной системы [3]. Среди этих различий есть и другие индивидуальные и социальные характеристики, такие как различная раса, пол, гетеросексуальность, класс, способности, традиции, мораль, знания и верования [4; 5]. Для общества стало необходимо столкнуться в социальной жизни с этими различиями, где в качестве основных требований является преодоление дискриминации, с которой сталкиваются люди, принадлежащие к социальным меньшинствам [6].

Под влиянием глобализации и миграции значимость культурных различий стала ощущаться во всем мире. Культурное различие, которое выражает индивидуальные или социальные различия социальных групп во всех аспектах [7], представлено в виде концепции, значение которой в последние годы быстро возросло. Хотя под концепцией культурного различия понимаются расовые и этнические группы [8], в последнее время все различия, принадлежащие людям и обществу, включены в культурное различие. Принятие и уважение культурного различия важно для построения мира [9]. Культурное различие — это богатство людей, общества и мира. Учитывая, что культура — это образ жизни, было бы правильно сказать, что каждый человек принадлежит к разной культуре [10]. Более того, помимо того факта, что у каждой нации своя культура, среди наций могут быть разные культуры. Каждый человек, принадлежащий одновременно к нескольким культурам, осознает свое влияние на индивидуальное поведение и социальную жизнь [11].

Культура, являющаяся по своей природе многогранным и разнообразным явлением, представляет собой этические и моральные ценности общества, куда также входят язык, литература, религия, искусство и история. Такие страны, как Россия, структура населения которых формировалась в результате многолетнего общения с разными народами, должны быть активными защитниками культурного различия [12], потому что в таких странах необходимо принимать культурное различие, чтобы защититься от культурных конфликтов. В России, население которой очень пестрое с точки зрения этнического различия, много автономных республик. Города России, особенно Москва и Санкт-Петербург, были местами, где под влиянием иммиграции собирались люди самого разного этнического происхождения [13]. В России среди общего количества населения составляют 80,9% — русские, 3,9% — татары, 1,4% — украинцы, 1,16% — башкиры, 1,05% — чувашаи, 1,04% — чеченцы и 0,86% — армяне [14].

То, что Россия является наследницей многонационального Советского Союза, с одной стороны, и ее усилия по поддержанию своего существования в качестве национального государства - с другой, влекут за собой различные проблемы. В основе этих проблем лежит

тот факт, что он имеет разные культуры и пытается сохранить свою национально-государственную черту. Когда речь идет о культурном разнообразии в России, следует учитывать этнические, сектантские, идеологические, пространственно-географические аспекты и аспекты образа жизни. Среди населения существуют этнические группы с различными верованиями и мыслями. Русское население, принадлежащее к одной религии и даже к одной секте, отличается друг от друга мыслями и точками зрения [15].

Изучая зарубежную литературу, можно заметить, что исследования культурного различия [16-22] в основном сосредоточены на экономическом измерении культурного различия. Исследования культурного различия в России с каждым днем расширяются. Д. А. Штычно [23] рассмотрел важность культурного различия для менеджмента и компаний. Ф. К. Паван [24] исследовал важность культурного различия и обучения в формировании гражданственности. Кроме того, были проведены исследования в плане, что такое культурное различие и как оно возникает [12; 25]. В. Е. Каргаполов [26] исследовал важность культурного различия в процессе глобализации. В. С. Малахов [15] исследовал культурное различие в России, рассматривая имперский, советский и постсоветский периоды. Л. Э. Лимонов и М. В. Несена [13] исследовали культурное различие в разных регионах России и его влияние на экономический рост. В литературе также есть исследования, посвященные восприятию культурного разнообразия. Среди них есть исследования, посвященные восприятию данного вопроса со стороны сотрудников [27-33], восприятию со стороны преподавателей [34; 35], восприятию со стороны кандидатов в учителя [36].

При рассмотрении шкал, разработанных для изучения культурного разнообразия, становится очевидным, что первым исследованием развития шкалы в литературе была шкала «Отношение к разнообразию», принадлежащая Montei и др. [37]. Позднее Амух [38] разработал шкалу важности культурного разнообразия в образовательной среде (The Importance Of Cultural Diversity In The Educational Environment Scale), а Munroe [39] разработал шкалу мультикультурного отношения (The Munroe Multicultural Attitude Scale Questionnaire). Впоследствии было определено, что шкала мультикультурного опыта (Multicultural Experience Assessment scale) была разработана Aytug и др. [40], цель которой заключалась в измерении мультикультурного опыта.

Целью данного исследования является разработка и психометрический анализ шкалы культурного различия в России для измерения восприятия культурного разнообразия. В этом направлении были изучены шкалы, разработанные по культурному разнообразию в литературе, которые были использованы на различных этапах нашей работы.

Исследование 1. Выборка (Sample). Выборка первого исследования, используемого для исследовательского факторного анализа (EFA), состояла из 514 человек (403 женщины, 108 мужчин, 3 других) со средним возрастом 22,80 (SD = 6,21, диапазон = 28,00 лет). Описательная статистика выборочной группы представлена в Таблице 1.

Таблица 1

ОПИСАТЕЛЬНАЯ СТАТИСТИКА УЧАСТНИКОВ ИССЛЕДОВАНИЯ 1

	Частота	%	
Есть ли в вашей семье кто-нибудь, кто женился на/вышла замуж за представителя другой культуры?	Да	136	26.5
	Нет	378	73.5
Вы бы хотели жениться на/выйти замуж за представителя другой культуры?	Да	267	51.9
	Нет	247	48.1
Получали ли вы дискриминацию в свою сторону из-за ваших различий?	Да	166	32.3
	Нет	348	67.7

Процедура проведения исследования. Перед сбором данных участники были проинформированы, в результате было получено их согласие. В инструкции участники были проинформированы об исследовании, где их попросили указать уровень их согласия с утверждениями, который варьировал от 1 «полностью не согласен» до 7 «полностью согласен» по 7-балльной шкале Лайкерта. На этапе разработки пункта были применены некоторые исследовательские и подтверждающие шаги. Пункты, созданные в результате обзора литературы, были независимо оценены 3 исследователями. Среди экспертов были два психолога и два психометриста. Оценка экспертов от 1 до 10.

Полученные 26 пунктов были оценены онлайн 514 участниками. Собранные данные были подвергнуты исследовательскому факторному анализу (EFA), пункты с нагрузкой <0,40 по любому фактору или с нагрузкой более чем на один фактор были исключены, чтобы попасть в последний 21 элемент.

Лицевая валидность. 26 заданий, созданных исследователем, были независимо проанализированы и оценены по 7-балльной шкале Лайкерта тремя экспертами (2 психолога, 1 психометр). Средний балл экспертов колебался от 3,11 до 9,04. Пункты, набравшие в среднем более 0,80 баллов, считались достаточно достоверными. Для исследовательского факторного анализа использовано 26 пунктов.

Эксплораторный факторный анализ. EFA выполняли с максимальной вероятностью и варимакс-вращением для определения факторной структуры ШКР. По результатам EFA было показано, что 5 элементов весов либо нагружены более чем на один фактор, а разница в нагрузке была меньше 0,20, либо не нагружалась никаким фактором (факторная нагрузка <0,40). В результате EFA, который был применен снова после удаления 5 пунктов. Таким образом, была достигнута четырехфакторная структура, составляющая 53,65% от общей вариации. Четыре фактора объяснили 31,41%, 9,07%, 7,57% и 5,59% объясненной дисперсии соответственно. Для EFA мера адекватности выборки Кайзера составила 0,893, а критерий сферичности Бартлетта был значимым, $\chi^2 (df = 210) = 3735,155, p < 0,001$.

Внутренняя согласованность (Internal consistency). Тесты на нормальность показали, что коэффициенты эксцесса (Skewness) и асимметрии (Kurtosis) находились в пределах ± 3 пороговых значений, и поэтому данные были нормально распределены. Коэффициент альфа Кронбаха для 21 пункта составил 0,868, а коэффициенты надежности дополнительных измерений находились в диапазоне от 0,878 до 0,649 (Таблица 2). Кроме того, корреляция между факторами оказалась значительной ($p < 0,01$).

Таблица 2

РОТИРОВАННАЯ МАТРИЦА ФАКТОРОВ (ROTATED FACTOR MATRIX.)

Факторы (Factors)	Пункты (Items)	Общая нагрузка (Communalities)	1	2	3	4
1. Равенства	пункт18	.673	.807			
	пункт14	.652	.760			
	пункт17	.593	.741			
	пункт8	.610	.716			
	пункт23	.533	.681			
	пункт20	.494	.649			
	пункт7	.455	.628			
	пункт13	.427	.608			
	пункт16	.356	.555			
2. Уважение	пункт12	.718		.818		
	пункт3	.612		.698		
	пункт11	.537		.630		

Факторы (Factors)	Пункты (Items)	Общая нагрузка (Communalities)	1	2	3	4
	пункт25	.455		.547		
3. Мнение	пункт1	.628			.768	
	пункт24	.456			.536	
	пункт2	.342			.530	
	пункт15	.433			.491	
	пункт9	.415			.460	
4. Чувствство	пункт22	.750				.858
	пункт21	.662				.776
	пункт19	.441				.612

Исследование 2. Выборка (Sample). Выборка второго исследования, используемого для CFA, состояла из 470 участников (369 женщин, 78,5%, 98 мужчин 20.9%, 3% других, 0,6%) со средним возрастом 22,65 года (SD = 6.042, диапазон = 28). Описательная статистика, рассчитанная для второй группы выборок, представлена в Таблице 3.

Таблица 3

ОПИСАТЕЛЬНАЯ СТАТИСТИКА УЧАСТНИКОВ ИССЛЕДОВАНИЯ 2

		Frekans	Oran %
Есть ли в вашей семье кто-нибудь, кто женился на/вышла замуж за представителя другой культуры?	Evet	130	27.7
	Нет	340	72.3
Вы бы хотели жениться на/выйти замуж за представителя другой культуры?	Evet	254	54.0
	Нет	216	46.0
Получали ли вы дискриминацию в свою сторону из-за ваших различий?	Evet	150	31.9
	Нет	320	68.1

Внутренняя надежность (Internal reliability). В субшкалах показали достаточную внутреннюю согласованность ($0,634 < \alpha < 0,855$) и Кронбах Альфа 0,852 для всей шкалы. Описательные статистические данные, эксцесс (Skewness), асимметрия (Kurtosis) и коэффициенты надежности приведены в Таблице 4.

Таблица 4

ОПИСАТЕЛЬНАЯ СТАТИСТИКА И НАДЕЖНОСТЬ

Факторы	1	2	3	Mean	S.D.	Cronbach alpha	Skewness (SE = 1.301)	Kurtosis (SE = 2.269)
Равенство				52.86	8.54	0.855	-1.88	4.06
Уважение	.467			18.75	5.36	0.696	-0.28	-0.55
Мнение	.554	.439		24.31	5.08	0.612	-0.59	-0.25
Чувство	.212	.079	.272	14.44	4.26	0.667	-0.75	-0.05

*P < .01

Валидность конструкции (Construct validity). Подтверждающий факторный анализ (CFA) был проведен с помощью SPSS-AMOS (v.23), чтобы подтвердить, насколько хорошо четырехфакторная структура соответствует данным. Индекс согласия (GFI), скорректированный уровень соответствия (AGFI), сравнительный индекс соответствия (CFI), нормированный индекс соответствия (NFI), индекс приращения соответствия (IFI), индекс соответствия Такера-Льюиса (TLI) и приблизительное соответствие использовалась модель данных: среднеквадратичная ошибка (RMSEA) [41]. Результаты подтвердили адекватное соответствие модели χ^2 (df=183) = 480.972, χ^2 /df = 2.628, p < .001, GFI = 0.912, AGFI = 889, NFI = 0.842, IFI = 0.896, TLI = 0.880, CFI = 0,895 ve RMSEA = 0,059 [90% доверительный

интервал = 0,053 и 0,065]. Кроме того, стандартизованные факторные нагрузки по позициям варьировались от 0,63 до 0,81. На Рисунке показана схема измерения.

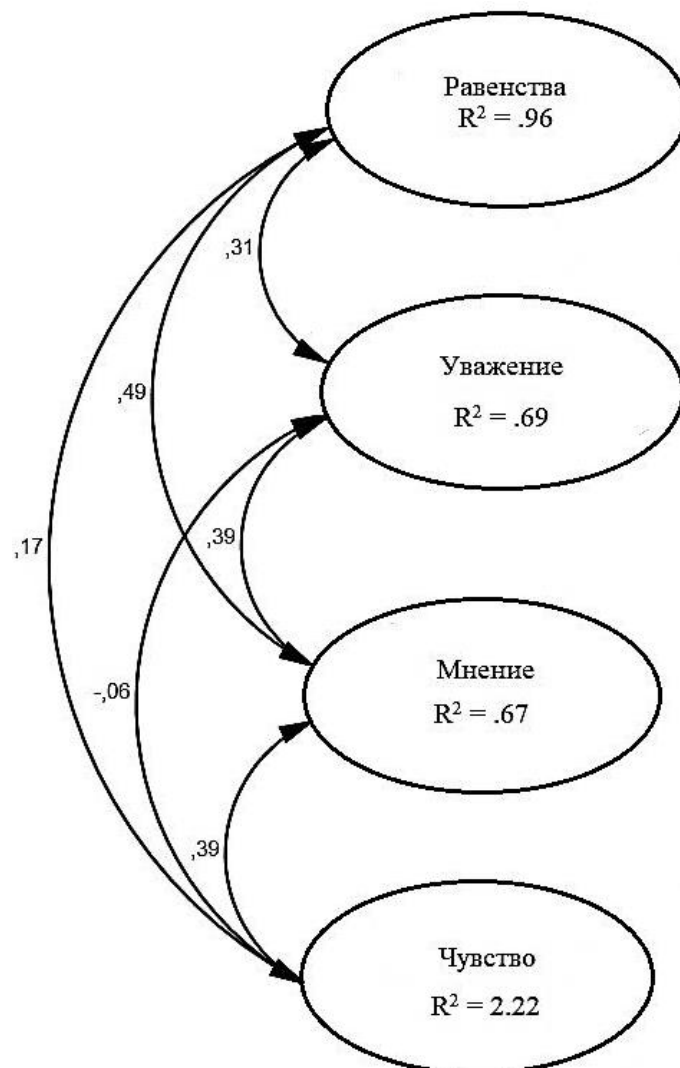


Рисунок. Модель измерения *Дискриминантная валидность (Discriminant validity)*

Односторонняя Манова использовалась для определения того, существует ли статистическая разница между людьми подверженными расизму и не подверженными расизму случайным образом выбранными группами образцов.

Результаты теста показали, что существует значительная разница между людьми подверженными расизму (15 человек, случайным образом выбранным от 150 человек) и не подверженными расизму (32 человек, случайным образом выбран из 320 человек), среди случайных дифференциалов $F(1, 353) = 4.313$, $p = 0.255$; Wilk's $\Lambda = 0.322$, partial $\eta^2 = 0.50$, power = 0.97. Тест односторонняя Манова повторялась, чтобы определить дифференцировку между людьми подверженными расизму (20 человек, случайным образом выбранным от 150 человек) и не подверженными расизму (80 человек, случайным образом выбран из 320 человек).

Было отмечено, что существует статистическое различие между субъектами, страдающие расизмом ($n = 20$) и не страдающие расизмом ($n = 80$), $F(0, 617) = 1.04$, $p < .001$; Wilk's $\Lambda = 0.984$, partial $\eta^2 = 0.016$, power = 0.46 (Таблица 5).

Таблица 5

ОПИСАТЕЛЬНАЯ СТАТИСТИКА И НАДЕЖНОСТЬ

Факторы	ШКР пункты	Mean	SD	Skewness (SE = 0.053)	Kurtosis (SE = 0.106)	α
Равенства	Рав1	52.86	8.54	1.88	4.38	0.855
	Рав 2					
	Рав 3					
	Рав 4					
	Рав 5					
	Рав 6					
	Рав 7					
	Рав 8					
	Рав 9					
Уважение	Уваж 1	18.75	5.36	0.27	0.52	0.696
	Уваж 2					
	Уваж 3					
	Уваж 4					
Мнение	Мнен 1	24.31	5.08	0.58	0.31	0.612
	Мнен 2					
	Мнен 3					
	Мнен 4					
	Мнен 5					
Чувство	Чувст 1	14.44	4.26	0.71	0.15	0.667
	Чувст 2					
	Чувст 3					

В настоящем исследовании культурного различия, для того чтобы измерить отношение к культурному различию, был разработан и валидирован инструмент самоотчета, состоящий из 20 пунктов, с 7-балльной шкалой Лайкерта. Все пункты шкалы оцениваются по 7-балльной шкале, начиная от «категорически не согласен (1)» до «полностью согласен (7)». (Таблицу 6 для пунктов ШКР и подсчет баллов).

Таблица 6

ШКАЛА КУЛЬТУРНОГО РАЗЛИЧИЯ

Шкала культурного различия*								
		Совершенно не согласен/а	Я не согласен/а	Я частично не согласен/а	Я ни согласен, ни не согласен/а	Частично согласен/а	Я согласен/а	Полностью согласен/а
		1	2	3	4	5	6	7
Равенство	Я против грубости с официантами в ресторане.							
	Я считаю, что люди любого социального статуса должны иметь одинаковые права.							
	Я понимаю выбор продуктов питания в разных культурах.							
	Я согласен с тем, что люди выглядят по-разному.							
	Я принимаю людей из разных культур в друзья.							
	Я не понимаю, почему люди смеются над внешностью других людей.							
	Я могу понять, что существуют люди разных национальностей							

Шкала культурного различия*

	Совершенно не согласен/а	Я не согласен/а	Я частично не согласен/а	Я ни согласен, ни не согласен/а	Частично согласен/а	Я согласен/а	Полностью согласен/а
	1	2	3	4	5	6	7
Уважение	При общении с людьми не обращаю внимания на их экономический уровень.						
	Я могу понять выбор одежды людей.						
	Если я нанимаю человека, я не буду смотреть на его политические взгляды или веры.						
	Я положительно отношусь к разным сексуальным предпочтениям						
	Я не реагирую, когда встречаю человека с другой сексуальной ориентацией						
Мнение	Я не реагирую, когда вижу кого-то с другой верой.						
	Я считаю, что есть расизм.						
	Я думаю, что в мире существует дискриминация по цвету кожи между людьми.						
	Я не отношусь с предубеждением к людям, которые думают иначе, чем я.						
	Я считаю, что люди подвергаются экономической дискриминации в обществе.						
Чувство	Я считаю, что в социальной жизни существует гендерная дискриминация.						
	Я чувствителен к экономической дискриминации						
	Я понимаю, что в каждой культуре есть свои отличия.						
	Я чувствителен к дискриминации по веры						

* Шкала культурного различия (ШКР) - это семиточечный инструмент измерения типа Лайкерта для оценки уровней восприятия культурного различия. Все вопросы оцениваются по 7-балльной шкале от «совершенно не согласен (1)» до «полностью согласен (7)». Баллы, полученные по шкале, могут варьироваться от 21 до 147, и высокий балл указывает на высокий уровень положительного восприятия в соответствующих субшкалах и в общей шкале. В этом исследовании общая сумма баллов по шкале варьировалась от 21 до 147

Выводы показывают первые доказательства того, что ШЧК можно использовать для измерения восприятия и отношения культурного разнообразия. В результате СФА появилась 21 пункта четырех факторов: Равенство, Уважение, Мнение и Чувство. Четырехфакторная структура в выборке 1 (n = 514) была подтверждена в выборке 2 (n = 470). Кроме того, результаты показывают, что шкала обеспечивает конвергентную, дискриминантную валидность и внутреннюю согласованность. Коэффициенты внутренней согласованности для субшкал варьируются от 0,612 до 0,855. Кроме того, результаты проверки нулевой гипотезы показывают, что ШКР отличает страдающих расизмом от не страдающих; однако, размер эффекта различий минимален [42] и должен интерпретироваться с осторожностью.

В заключение следует отметить, что полученные результаты дают первые свидетельства того, что шкала обладает многообещающими свойствами надежности и валидности. Тем не менее, исследование имеет некоторые ограничения, которые следует рассмотреть на данном этапе. Во-первых, хотя образцы неоднородны, предполагается, что субъекты в основном в обоих выборках не проявляют признаки расизма. Чтобы понять, что шкала полностью

работает, рекомендуется применять на людях, которые могут проявлять те или иные признаки расизма.

Список литературы:

1. Amaram D. I. Cultural diversity: Implications for workplace management // Journal of Diversity Management (JDM). 2007. V. 2. №4. P. 1-6. <https://doi.org/10.19030/jdm.v2i4.5017>
2. Adler N. J., Gundersen A. International dimensions of organizational behavior. Cincinnati, OH : South-Western, 2001. P. 398.
3. Cox Jr T. H. Group identities in the self-concept // Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice. 1st ed. Cox T, ed. San Francisco (CA): Berrett-Koehler. 1993. P. 43-63.
4. Nkomo S. M., Cox T., Clegg S. R., Hardy C., Nord W. R. Diverse identities in organizations // Managing organizations: Current issues. 1999. P. 88-106.
5. Lin C. Understanding Cultural Diversity and Diverse Identities // Quality Education. 2020. P. 929-938. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-95870-5>
6. Коробейникова Л. А. Культурное разнообразие в контексте мультикультурализма // Известия Томского политехнического университета. Инжиниринг георесурсов. 2012. V. 321. №6. P. 197-200.
7. Ang I., Brand J. E., Noble G., Wilding D. Living diversity: Australia's multicultural future. 2002.
8. Naylor L. L. Cultural diversity in the United States. Greenwood Publishing Group, 1997.
9. Калимуллин А. М., Закирова В. Г., Камалова Л. А. Подготовка мультикультурного учителя в странах европы, сша, канаде и австралии. Казань: Отечество, 2017.
10. Erbaş İ. Perception of cultural diversity // Academic Journal of Interdisciplinary Studies. – 2013. V. 2. №11. P. 186-186.
11. Lott, B. Multiculturalism and Diversity. Oxford: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication. 2010.
12. Глиниасти Ж. Культурное различие. СПб., 2011.
13. Лимонов Л. Э., Несена М. В. Культурное разнообразие российских регионов и экономический рост // Общественные науки и современность. 2016. №1. С. 63-79.
14. Население России: численность, динамика, статистика, 2021. <http://www.statdata.ru/russia>.
15. Малахов В. С. Нация и культурное разнообразие в имперской, советской и постсоветской России // Культурная сложность современных наций. 2016. С. 190-202.
16. Cox Jr T. The multicultural organization // Academy of Management Perspectives. 1991. V. 5. №2. P. 34-47. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274675>
17. Kossek E. E., Zonia S. C. Assessing diversity climate: A field study of reactions to employer efforts to promote diversity // Journal of organizational behavior. 1993. V. 14. №1. P. 61-81. <https://doi.org/10.1002/job.4030140107>
18. Carozzi C. L. Diversity is good for business // Journal of Accountancy. 1999. V. 188. №3. P. 81.
19. Jehn K. A., Northcraft G. B., Neale M. A. Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict and performance in workgroups // Administrative science quarterly. 1999. V. 44. №4. P. 741-763. <https://doi.org/10.2307/2667054>
20. Hobman E. V., Bordia P., Gallois C. Perceived dissimilarity and work group involvement: The moderating effects of group openness to diversity // Group & Organization Management. 2004. V. 29. №5. P. 560-587. <https://doi.org/10.1177/1059601103254269>

21. Konrad A. M., Prasad P., Pringle J. (ed.). Handbook of workplace diversity. Sage, 2005.
22. Bell M. P. Diversity in organizations. Mason, OH: South-Western/Cengage, 2007.
23. Штыхно Д. А. Управление социально-культурным разнообразием и стратегия компании // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2013. №3. С. 48-52.
24. Карнаухова О. С. Культурное гражданство в мультикультурном обществе: иллюзия или реальность? // Международный журнал исследований культуры. 2014. №3 (16). С. 25-31.
25. Цапенко И. П. Культурное многообразие и судьбы наций // Полис. Политические исследования. 2018. №2. С. 173-183. <https://doi.org/10.17976/jpps/2018.02.13>
26. Каргаполова Е. В. Молодежь региона в условиях «Нового варварства»(по результатам социологического мониторинга) // Социологический альманах. 2020. №11. С. 133-140.
27. Hofhuis J., van der Zee K. I., Otten S. Measuring employee perception on the effects of cultural diversity at work: Development of the benefits and threats of diversity scale // Quality & Quantity. 2015. V. 49. №1. P. 177-201. <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9981-7>
28. Suarez J. L. C. Exploring perceptions of cultural differences in a multicultural and disadvantaged community. A secondary analysis of open-ended response data. 2016.
29. Tüz M. V., Gümüş M. The diversity perception and the attitudes of employees: A study on human resource professionals and hotel workers. 2010.
30. Anderson S. K., MacPhee D., Govan D. Infusion of multicultural issues in curricula: A student perspective // Innovative Higher Education. 2000. V. 25. №1. P. 37-57. <https://doi.org/10.1023/A:1007584318881>
31. Martínez Martínez A., Zurita Ortega F. Actitudes y percepciones del alumnado de magisterio en la especialidad de educación primaria ante los procesos migratorios // Aula abierta. 2011.
32. Rodriguez M. T., Lamm A. J. Identifying Student Cultural Awareness and Perceptions of Different Cultures // Journal of Agricultural Education. 2016. V. 57. №2. P. 106-118.
33. Vélez A. P., Olivencia J. J. L. Attitudes and perceptions towards cultural diversity and interculturality in the university context. A comparative study // Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2017. V. 237. P. 548-553. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.105>
34. Aguado T., Gil-Jaurena I., Mata-Benito P. El enfoque intercultural en la formación del profesorado: Dilemas y propuestas.(the intercultural approach to teacher training: Dilemmas and proposals) // Revista complutense de educación. 2008. V. 19. №2. P. 275-292.
35. Coelho E., Oller J., Serra J. M. Repensando la formación inicial del profesorado para abordar el tratamiento a la diversidad cultural y lingüística en el aula // Revista d'innovació educativa.@ tic. 2011. V. 7. P. 52-61.
36. Gul Y. E. Metaphorical perceptions of teacher candidates regarding cultural diversity: a cross-cultural comparison // Universidad y Sociedad. 2022. V. 14. №2. P. 570-578.
37. Montei M. S., Adams G. A., Eggers L. M. Validity of scores on the attitudes toward diversity scale (ATDS) // Educational and Psychological Measurement. 1996. V. 56. №2. P. 293-303. <https://doi.org/10.1177/0013164496056002010>
38. Amyx D., Bristow D. The importance of cultural diversity in the educational environment scale (ICDEE): Development and testing // Journal of Diversity Management (JDM). 2006. V. 1. №2. P. 53-60. <https://doi.org/10.19030/jdm.v1i2.5035>
39. Munroe A., Pearson C. The Munroe multicultural attitude scale questionnaire: A new instrument for multicultural studies // Educational and Psychological Measurement. 2006. V. 66. №5. P. 819-834. <https://doi.org/10.1177/0013164405285542>

40. Aytug Z. G., Kern M. C., Dilchert S. Multicultural experience: Development and validation of a multidimensional scale // *International Journal of Intercultural Relations*. 2018. V. 65. P. 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2018.04.004>

41. Tabachnick B. G., Fidell L. S., Ullman J. B. Using multivariate statistics. Boston, MA: Pearson, 2007. V. 5. P. 481-498.

42. Ferguson C. J. An effect size primer: a guide for clinicians and researchers. 2016. <https://doi.org/10.1037/14805-020>

References:

1. Amaram, D. I. (2007). Cultural diversity: Implications for workplace management. *Journal of Diversity Management (JDM)*, 2(4), 1-6. <https://doi.org/10.19030/jdm.v2i4.5017>

2. Adler, N. J., & Gundersen, A. (2001). *International dimensions of organizational behavior* (p. 398). Cincinnati, OH: South-Western.

3. Cox Jr, T. H. (1993). Group identities in the self-concept. *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. 1st ed. Cox T, ed. San Francisco (CA): Berrett-Koehler, 43-63.

4. Nkomo, S. M., Cox, T., Clegg, S. R., Hardy, C., & Nord, W. R. (1999). Diverse identities in organizations. *Managing organizations: Current issues*, 88-106.

5. Lin, C. (2020). Understanding Cultural Diversity and Diverse Identities. *Quality Education*, 929-938. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-95870-5>

6. Korobeinikova, L. A. (2012). Kul'turnoe raznoobrazie v kontekste mul'tikul'turalizma. *Izvestiya Tomskogo politekhnicheskogo universiteta. Inzhiniring georesursov*, 321(6), 197-200. (in Russian).

7. Ang, I., Brand, J. E., Noble, G., & Wilding, D. (2002). Living diversity: Australia's multicultural future.

8. Naylor, L. L. (1997). *Cultural diversity in the United States*. Greenwood Publishing Group.

9. Kalimullin, A. M., Zakirova, V. G., & Kamalova, L. A. (2017). Podgotovka mul'tikul'turnogo uchitelya v stranakh evropy, ssha, kanade i avstralii. *Kazan'*. (in Russian).

10. Erbaş, İ. (2013). Perception of cultural diversity. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(11), 186-186.

11. Lott, B. *Multiculturalism and Diversity*. Oxford: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication. 2010.

12. Gliniasti, Zhan (2011). Kul'turnoe razlichie. St. Petersburg. (in Russian).

13. Limonov, L. E., & Nesena, M. V. (2016). Kul'turnoe raznoobrazie rossiiskikh regionov i ekonomicheskii rost. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, (1), 63-79. (in Russian).

14. Naselenie Rossii: chislennost', dinamika, statistika, 2021. (in Russian). <http://www.statdata.ru/russia>.

15. Malakhov, V. S. (2016). Natsiya i kul'turnoe raznoobrazie v imperskoi, sovetsskoi i postsovetsskoi Rossii. *Kul'turnaya slozhnost' sovremennykh natsii/otv. red. VA Tishkov, EI Filippova*, 190-202. (in Russian).

16. Cox Jr, T. (1991). The multicultural organization. *Academy of Management Perspectives*, 5(2), 34-47. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274675>

17. Kossek, E. E., & Zonia, S. C. (1993). Assessing diversity climate: A field study of reactions to employer efforts to promote diversity. *Journal of organizational behavior*, 14(1), 61-81. <https://doi.org/10.1002/job.4030140107>

18. Carlozzi, C. L. (1999). Diversity is good for business. *Journal of Accountancy*, 188(3), 81.

19. Jehn, K. A., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict and performance in workgroups. *Administrative science quarterly*, 44(4), 741-763. <https://doi.org/10.2307/2667054>
20. Hobman, E. V., Bordia, P., & Gallois, C. (2004). Perceived dissimilarity and work group involvement: The moderating effects of group openness to diversity. *Group & Organization Management*, 29(5), 560-587. <https://doi.org/10.1177/1059601103254269>
21. Konrad, A. M., Prasad, P., & Pringle, J. (Eds.). (2005). *Handbook of workplace diversity*. Sage.
22. Bell, M. P. (2007). Diversity in organizations. Mason.
23. Shtykhno, D. A. (2013). Upravlenie sotsial'no-kul'turnym raznoobraziem i strategiya kompanii. Chelovecheskii kapital i professional'noe obrazovanie, (3), 48-52. (in Russian).
24. Karnaukhova, O. S. (2014). Kul'turnoe grazhdanstvo v mul'tikul'turnom obshchestve: illyuziya ili real'nost'?. *Mezhdunarodnyi zhurnal issledovaniy kul'tury*, (3 (16)), 25-31. (in Russian).
25. Tsapenko, I. P. (2018). Kul'turnoe mnogoobrazie i sud'by natsii. *Polis. Politicheskie issledovaniya*, (2), 173-183. (in Russian). <https://doi.org/10.17976/jpps/2018.02.13>
26. Kargapolova, E. V. (2020). Molodezh' regiona v usloviyakh «Novogo varvarstva»(po rezul'tatam sotsiologicheskogo monitoringa). *Sotsiologicheskii al'manakh*, (11), 133-140.
27. Hofhuis, J., van der Zee, K. I., & Otten, S. (2015). Measuring employee perception on the effects of cultural diversity at work: Development of the benefits and threats of diversity scale. *Quality & Quantity*, 49(1), 177-201. <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9981-7>
28. Suarez, J. L. C. (2016). Exploring perceptions of cultural differences in a multicultural and disadvantaged community. A secondary analysis of open-ended response data.
29. Tüz, M. V., & Gümüş, M. (2010). The diversity perception and the attitudes of employees: A study on human resource professionals and hotel workers.
30. Anderson, S. K., MacPhee, D., & Govan, D. (2000). Infusion of multicultural issues in curricula: A student perspective. *Innovative Higher Education*, 25(1), 37-57. <https://doi.org/10.1023/A:1007584318881>
31. Martínez Martínez, A., & Zurita Ortega, F. (2011). Actitudes y percepciones del alumnado de magisterio en la especialidad de educación primaria ante los procesos migratorios. *Aula abierta*.
32. Rodriguez, M. T., & Lamm, A. J. (2016). Identifying Student Cultural Awareness and Perceptions of Different Cultures. *Journal of Agricultural Education*, 57(2), 106-118.
33. Vélez, A. P., & Olivencia, J. J. L. (2017). Attitudes and perceptions towards cultural diversity and interculturality in the university context. A comparative study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 237, 548-553. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.105>
34. Aguado, T., Gil-Jaurena, I., & Mata-Benito, P. (2008). El enfoque intercultural en la formación del profesorado: Dilemas y propuestas.(the intercultural approach to teacher training: Dilemmas and proposals). *Revista complutense de educación*, 19(2), 275-292.
35. Coelho, E., Oller, J., & Serra, J. M. (2011). Repensando la formación inicial del profesorado para abordar el tratamiento a la diversidad cultural y lingüística en el aula. *Revista d'innovació educativa.@ tic*, 7, 52-61.
36. Gul, Y. E. (2022). Metaphorical perceptions of teacher candidates regarding cultural diversity: a cross-cultural comparison. *Universidad y Sociedad*, 14(2), 570-578.
37. Montei, M. S., Adams, G. A., & Eggers, L. M. (1996). Validity of scores on the attitudes toward diversity scale (ATDS). *Educational and Psychological Measurement*, 56(2), 293-303. <https://doi.org/10.1177/0013164496056002010>

38. Amyx, D., Bristow, D. The Importance Of Cultural Diversity In The Educational Environment Scale (ICDEE): Development And Testing. *Journal of Diversity Management (JDM)*, 2006, 1(2), 53–60. <https://doi.org/10.19030/jdm.v1i2.5035>
39. Munroe, A., & Pearson, C. (2006). The Munroe multicultural attitude scale questionnaire: A new instrument for multicultural studies. *Educational and Psychological Measurement*, 66(5), 819-834. <https://doi.org/10.1177/0013164405285542>
40. Aytug, Z. G., Kern, M. C., & Dilchert, S. (2018). Multicultural experience: Development and validation of a multidimensional scale. *International Journal of Intercultural Relations*, 65, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2018.04.004>
41. Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5, pp. 481-498). Boston, MA: pearson.
42. Ferguson, C. J. (2016). An effect size primer: a guide for clinicians and researchers. <https://doi.org/10.1037/14805-020>

Работа поступила
в редакцию 17.07.2022 г.

Принята к публикации
21.07.2022 г.

Ссылка для цитирования:

Явуз Эрджан Гуль, Чалданбаева А. К. Разработка и изучение психометрических свойств шкалы культурного различия // Бюллетень науки и практики. 2022. Т. 8. №9. С. 575-587. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/82/65>

Cite as (APA):

Yavuz Ercan, Gul, & Chaldanbaeva, A. (2022). Development and Study of Psychometric Properties Scales of Cultural Difference. *Bulletin of Science and Practice*, 8(9), 575-587. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/82/65>