

На правах рукописи

ВИНАРЧИК Елена Анатольевна

**ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ
ЗАКОНОМЕРНОСТЕЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ
КРОССКУЛЬТУРНЫХ ФАКТОРОВ**

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная
психология, эргономика

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2012

Работа выполнена на кафедре психологии труда и организационной психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова».

Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор
Карпов Анатолий Викторович

Официальные оппоненты: **Леньков Сергей Леонидович**
доктор психологических наук, профессор,
Институт психолого-педагогических проблем детства
Российской академии образования, лаборатория
профессионального развития педагогов,
главный научный сотрудник

Раскумандрина Марина Евгеньевна
кандидат психологических наук, доцент,
Ивановский государственный университет,
доцент кафедры социальной психологии

Ведущая организация – Казанский национальный
исследовательский технический
университет имени А. Н. Туполева

Защита состоится «24» мая 2012 года в 12-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по адресу: 150000, Ярославль, Полушкина роща, 1а.

Автореферат разослан «23» апреля 2012 года.

Ученый секретарь
диссертационного Совета

Клюева Н.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В настоящее время становится более настоятельной тенденция внедрения современных психологических концепций в структуры бизнеса для повышения его эффективности. От учета психологических факторов в коллективе зависит не только рабочая атмосфера, но и эффективность работы в целом.

Распад прежней социальной системы, приведя к деструкции многих общественных институтов и социальных регуляторов, породил феномен «атомистичности», раздробленности, привел к снятию многих «социальных скрепов и запретов». Тем самым на первый план выдвинулись уже не социально-нормативные регуляторы поведения личности, а ее собственно психологические особенности. Отмеченные тенденции очень демонстративно проявляются в настоящее время, особенно в рамках функционирования современных организаций. Поэтому при кросскультурном взаимодействии необходим учет трансформаций организационных закономерностей. Проблема функционирования организационных процессов в отечественных организациях рассматривается в трудах А.Л. Журавлева, Т.С. Кабаченко, Н.В. Ключевой, Ю.Т. Ковалева, А.В. Морозова, а так же А.В. Карпова, который выделил несколько основных типов трансформаций: инверсия – «переворачивание», представленность не в прямой, а в превращенной и даже в извращенной форме; искажение – сохранение общей направленности при изменении меры выраженности; редукция – выпадение, непредставленность эталонных закономерностей; усиление – гипертрофия эталонных, нормативных закономерностей и феноменов; сохранение – представленность в том виде, в каком они и были изначально установлены; возникновение новых.

К положительным факторам кросскультурных исследований относится расширение спектра независимых переменных, или более широкий спектр возможных реакций на зависимые переменные в других культурах или при проведении кросскультурных сравнений. Методы кросскультурных исследований стали особой областью изучения. Однако без ясного понимания инструкций исследователя и того, что означают ответные реакции испытуемых, исследование может оказаться ошибочным. Таким образом, исследование кросскультурных особенностей в организационной психологии приобретают все большую значимость, которая в будущем будет только возрастать, поскольку все больше психологов из различных стран освобождаются от ограничений, накладываемых европейскими и американскими теориями. Следовательно, кросскультурные факты в перспективе могут дать стимул к новому мышлению, которое, в свою очередь, приведет к новым и более общим теориям.

Актуальность проблемы в большой степени обусловлена недостаточной разработанностью концепций трансформаций классических зарубежных организационных закономерностей. В настоящее время в отечественной психологической науке практически не проводится эмпирических исследований трансформаций организационных закономерностей. Кросскультурные исследования

имеют важнейшее значение для разработки теории и программ, нацеленных на применение знаний, полученных в ходе исследования. Понятие культуры суммирует множество важных воздействий, оказываемых на человеческое поведение, и содержит основания для понятий личной и групповой идентичности, формируемой и сохраняемой людьми. Кроме того, различные аспекты культуры оказывают большое влияние на формулировку, распространение и принятие программ, предусматривающих оказание психологических услуг или использование психологических принципов.

Современная Россия выбрала рыночную ориентацию в развитии экономики. Путь реформ, с точки зрения соотношения экономического, политического и социального факторов, оказался очень сложным. Сегодня не вызывает сомнения необходимость отказа экономистов – теоретиков и бизнесменов – практиков от парадигмы мышления времен командной экономики.

Для успешного осуществления профессиональной деятельности необходимо обладать большой самостоятельностью, быть не только профессионалом, но обладать определенными лидерскими амбициями, вдохновляя коллектив личным примером. Для повышения конкурентоспособности сотрудник должен постоянно аккумулировать новую информацию, не бояться новых, смелых идей, обладать умением вести дискуссию, принимать на себя ответственность, обладать инициативой, быть способным создать команду единомышленников и вдохновлять их.

Современные реалии функционирования организаций предполагают расширение сферы кросскультурного взаимодействия. Следовательно, особую актуальность приобретает вопрос учета кросскультурных различий в профессиональной деятельности. Кросскультурная психология изучает влияния культуры на человеческое поведение, она занимается эмпирическим исследованием членов различных культурных групп с идентифицируемым опытом, который ведет к предсказуемым и значимым различиям и сходствам в поведении.

Таким образом, актуальность исследуемой проблемы определяется как тенденциями развития научного знания, так и существующими потребностями организационной практики. Изучение трансформаций организационных закономерностей - важная теоретическая и практическая задача, требующая актуального исследования и разработки, так как данная проблема в современной России не изучена.

Цель исследования – выявить и интерпретировать специфические феномены трансформации организационных закономерностей в организациях при кросскультурном переносе.

Данная цель конкретизировалась в следующих **задачах**:

1. Осуществить теоретический анализ научно-практической литературы по проблеме изучения организационных процессов при кросскультурных различиях.
2. Раскрыть содержание понятия трансформации.
3. Исследовать возможные феномены трансформаций организационных закономерностей при кросскультурных различиях.

4. Осуществить психологический анализ и эмпирическое исследование возможных трансформации организационных закономерностей.

5. Выявить и описать особенности трансформаций организационных закономерностей при кросскультурных различиях.

Объект исследования – закономерности организационного функционирования.

Предмет исследования – особенности трансформации закономерностей организационного функционирования.

Гипотеза исследования: кросскультурные факторы являются значимыми детерминантами трансформаций закономерностей организационного функционирования.

Дополнительными гипотезами исследования являются следующие предположения:

- стили принятия управленческих решений и эффективность деятельности сотрудников отечественных и зарубежных организаций будут различны и обусловлены культурными особенностями;

- особенности удовлетворенности профессиональной деятельностью и стили разрешения конфликтов имеют существенные различия в отечественных и зарубежных организациях, что обусловлено культурными различиями;

- сотрудники отечественных и зарубежных организаций различаются по уровню развития рефлексивности и социального интеллекта, что обусловлено культурными особенностями.

Теоретическая и методологическая основа и концептуальные подходы. Работа основывается на ряде психологических и общенаучных концепций, к их числу относятся прежде всего современные исследования в области психологии управления (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, О.В. Кочетков); подходы к определению рефлексивности (А.В. Еникеев, В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, О.В. Кочетков), структура рефлексивности (И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов), виды и функции рефлексивности (Н.И. Гуткина); подходы к определению социального интеллекта (Г. Айзенк, Дж. Гилфорд, Ж. Годфруа, Ю.М. Емельянов, А.Л. Южанинова), структурные особенности социального интеллекта (Д.В. Ушаков), функции социального интеллекта (И.А. Менчинская, Н.И. Чуприкова), фундаментальные исследования личности как субъекта общественных отношений и ее жизненной стратегии (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалев, Ф.Е. Василюк, В.П. Зинченко, А.Ф. Лазурский), концепция интегральных процессов психической регуляции деятельности и поведения (А.В. Карпов), концепции психической регуляции деятельности (Р.В. Габдреев, В.И. Моросанова), основополагающие работы по психологии управления и организационной психологии (К. Бланшер, М.А. Дмитриева, А.Л. Журавлев, Т.С. Кабаченко, А.В. Карпов, Н.В. Ключева, Ю.Т. Ковалев, Э. Мак-Кормик, В.А. Маничев, А.В. Морозов, Г.С. Никифоров, В.М. Снетков, К. Фидлер, П. Херси и др.).

Методы исследования. В работе использовались как известные психологические методы, так и специально разработанные диагностические процедуры.

В исследовании использованы методы наблюдения, беседы, анализ продуктов деятельности, метод экспертных оценок (Шкалы эффективности деятельности Филатовой О.В.); тестовый метод (методика исследования удовлетворенности деятельностью Ренсиса Лайкерта). Другая группа методов, направлена на изучение особенностей процессов коммуникации в организациях: методика анализа структуры и качества рабочих отношений в организации П.К. Власова; психодиагностическая Методика определения индивидуальной меры рефлексивности А.В. Карпова – В.В. Пономаревой, методика определения стиля принятия управленческих решений А.В. Карпова – Е.В. Марковой; методика изучения социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной; методика описания поведения в конфликтной ситуации К. Томаса; методика исследования социального интеллекта Дж. Гилфорда; методика оценки коммуникативных умений А.А. Карелина.

Для обработки результатов эмпирического исследования использовались методы математико-статистического анализа: графическое оформление результатов, нахождение значимости различий по средним значениям, по критерию U – критерий Манна-Уитни, корреляционный (коэффициент ранговой корреляции r_s Спирмена) и структурный метод В.Н. Дружинина – А.В. Карпова.

Положения, выносимые на защиту:

1. Существуют общие феномены трансформаций базовых закономерностей организационного функционирования под влиянием кросскультурных факторов. Данные трансформации характеризуются дифференцированностью и затрагивают основные сферы организационного функционирования.

2. Особенности профессиональной деятельности сотрудников отечественных и зарубежных организаций обусловлены значимыми различиями кросскультурных факторов. Сотрудники отечественных организаций в большей степени удовлетворены трудом с преобладанием стиля поведения в конфликтной ситуации «избегание» по сравнению с их зарубежными коллегами у которых преобладает стиль поведения в конфликтной ситуации «компромисс». Особенности рефлексивности и социального интеллекта не имеют существенных различий, что обусловлено спецификой профессиональной деятельности.

3. Кросскультурные факторы выступают детерминантой стилей принятия управленческих решений в зарубежных и отечественных организациях, обуславливающих эффективность профессиональной деятельности, а именно: для отечественных организаций характерен маргинальный стиль руководства, в то время как для зарубежных организаций – ситуационный.

4. Эффективная система контроля (его справедливость, понятность подчиненным, гласность, систематичность) устраняет «ненужные разговоры», выяснения и конфликты в зарубежных организациях является фундаментальной закономерностью организационной психологии и в целом сохраняется, хотя в российских условиях имеет склонность к искажению.

5. Классическая закономерность зарубежной организационной психологии, согласно которой неправильная интерпретация невербальных знаков приводит к ошибкам в понимании словесных сообщений, при кросскультурном переносе на отечественные выборки редуцирует, то есть не представлена.

6. Установленная в эталонном менеджменте закономерность, при которой формулировка ясной, четкой и определенной цели организации, а также ее конкретизации на подцели для каждого подразделения сама по себе снимает многие вопросы, делает излишними дополнительные разъяснения и оптимизирует коммуникацию, при кросскультурном переносе имеет значимую тенденцию в отечественных организациях к трансформации по типу инверсия – «переворачивание».

Научная новизна исследования определяется комплексным – теоретическим, методологическим и прикладным – подходом к исследованию мало разработанного в психологии научного понятия «трансформации закономерностей организационного функционирования».

- Установлено, что трансформации закономерностей организационного функционирования обусловлены кросскультурными особенностями.

- Впервые предположение о трансформации классических зарубежных закономерностей организационного функционирования нашло эмпирическое подтверждение. Культурные особенности оказывают детерминирующее влияние, как на процессуальные характеристики, так и на результативные параметры профессиональной деятельности.

- До настоящего времени практически полностью отсутствовали эмпирические исследования, посвященные изучению трансформаций процессов организационного функционирования под влиянием кросскультурных факторов. Полученные в работе данные раскрывают специфику организационного функционирования при кросскультурном переносе.

- Выявлены основные специфические феномены организационного функционирования, основные из которых: коммуникативные процессы, рефлексивность, стиль принятия управленческих решений, социально-психологические установки личности, стиль поведения в конфликтной ситуации, а так же социальный интеллект.

Теоретическая значимость исследования заключается в следующем:

1. Осуществленный в работе комплексный теоретический анализ проблемы трансформаций процессов организационного функционирования способствует решению фундаментальной психологической проблемы организационного функционирования в связи с кросскультурными особенностями.

2. Обнаружена новая в теоретическом плане закономерность влияния культурных особенностей на феномены организационного функционирования.

3. Теоретическая интерпретация выявленных в работе закономерностей влияния кросскультурных особенностей на феномены организационного функционирования вносит вклад в решение важной теоретической проблемы общей и организационной психологии – проблемы культурных различий управленческой и исполнительской деятельности.

4. Важное теоретическое значение имеет раскрытие в содержательном плане кросскультурных различий процессов организационного функционирования и включение их в концептуальный аппарат психологии труда и организационной психологии.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты способствуют организации целенаправленного и эффективного отбора необходимых специалистов, уменьшив вероятность ошибок при подборе, расстановке кадров, аттестации и оценке персонала.

Материалы исследования позволяют руководителю использовать индивидуальный подход к исполнителю с целью максимизации его профессионального потенциала.

Полученные результаты являются одним из элементов алгоритма формирования навыка у руководителя по созданию «слаженной» команды, а также способствуют установлению благоприятного социально-психологического климата внутри коллектива.

Сделанные теоретические обобщения используются при проведении лекционных занятий, тематических семинаров в системе повышения квалификации психологов на предприятии и менеджеров по работе с кадрами.

Достоверность результатов исследования обеспечивается комплексным анализом проблемы; интеграцией теоретических и эмпирических методов исследования; привлечением современных методов статистической обработки данных; применением стандартных и обоснованных психодиагностических методов; результатами апробации.

Эмпирической базой для нашего исследования стали пять организаций г. Владимира и Владимирской области, а так же г. Москва, г. Стамбул, г. Берлин. Для получения более объективных данных организации были подобраны с различными формами собственности и сферами деятельности. Общая численность выборки – 80 человек.

Апробация работы. Основные положения и результаты работы обсуждались на заседаниях кафедры психологии и итоговых научно-практических конференциях Владимирского государственного университета им. А.Г. и Н.Г. Столетовых (2009 – 2011 гг.), на симпозиумах и конференциях: Международных («Психология XXI столетия», Ярославль, 2007 г., «Психология XXI столетия», Ярославль, 2008 г., Международная конференции молодых ученых «Гуманитарная и социальная наука 2010», Львов (Украина), 2010 г., Международная научно-практическая конференция «Управление в образовании», Львов (Украина) 2011 г., Международная научно-практическая Интернет-конференция «Новые возможности современного мира» Мелитополь Украина) 2011г.), общероссийских (Всероссийская научно-практическая конференция «Психология отношения человека к жизнедеятельности», Владимир, 2006 г.).

По теме диссертации опубликовано 9 научных статьях, в том числе три в журналах, рекомендованных ВАК РФ.

Диссертация обсуждена на заседании кафедры организационной психологии и психологии труда факультета психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова и рекомендована к защите в Совете № Д 212.002.02.

Внедрение результатов исследования осуществлялось в ходе непосредственной практической работы автора в ряде компаний г. Владимира и Владимирской области, а так же г. Москва, г. Стамбула, г. Берлина при подборе, оценке и обучении персонала компаний.

Основные результаты диссертационного исследования внедрены в учебный процесс факультетов психологии Владимирского государственного университета им. А.Г. и Н.Г. Столетовых и Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по специальностям: организационная психология и психология труда, педагогическая психология, в частности в курсах «Психология труда», «Инженерная психология и эргономика», «Психология управления», «Организационная психология», «Психология менеджмента» «Психологический анализ деятельности», «Профотбор», «Кадровый менеджмент» и др.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, выводов, списка литературы (всего 288 наименований, из них 105 – на иностранных языках) и приложения. Текст диссертации включает в себя 17 рисунков и 3 таблицы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность проблемы исследования, обусловленная тенденциями развития научного знания и существующими потребностями социальной практики. Определяются объект, предмет, цель, задачи, научная новизна и практическая значимость, теоретико-методологическая база исследования. Формулируются положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Трансформация организационных закономерностей под влиянием кросскультурных факторов» определены основные понятия, раскрыты методологические основы исследования, история и современное состояние проблемы, описана специфика подходов к изучению трансформации организационных закономерностей, дана подробная характеристика понятий «трансформации» и «кросскультурный перенос», приведено описание практического применения трансформаций в организационной психологии. Выделены и описаны основные организационные процессы, дана их качественная характеристика с позиции кросскультурных особенностей.

В организации постоянно протекают сложные внутренние процессы, в которых выражается ее функционирование и развитие. Данные процессы, отражают динамику организационной системы. В то же время эти процессы сами должны быть управляемыми. Традиционно выделяют следующие основные организационные процессы: коммуникативные, лидерство, процесс принятия решений и конфликты.

Коммуникация как организационный процесс является ключевым процессом. Эффективная межличностная коммуникация в силу ряда причин очень

важна для успешного функционирования организации, так как решение многих организационных задач строится на непосредственном взаимодействии людей. Следовательно, межличностная коммуникация является лучшим способом обсуждения и успешного решения организационных вопросов. Принятие решения играет центральную роль в совокупности всех организационных процессов. Все остальные процессы как бы разворачиваются вокруг него. Сам этот процесс может протекать по-разному. Однако при этом он обязательно проходит все стадии и этапы, которые ему присущи как организационному процессу. Лидерство как процесс базируется на двух началах: личном и организационном. В том и другом случаях используются различные источники лидерства или средства реализации лидерских функций. Конфликт или столкновение интересов нередко отождествляют с причиной, вызывающей необходимость управления. Факты практики не отвергают этого вывода. Конфликт как организационный процесс представляет собой сложное и динамичное явление. Конфликт может разворачиваться на различных уровнях: на уровне индивида, группы, организации. Для разрешения конфликтов разных уровней используются соответствующие им методы и стили.

Организационная культура представляет набор наиболее важных предположений, ценностей и символов, разделяемых членами организации. Традиционно выделяют различные уровни организационной культуры: поверхностный, подповерхностный, глубинный.

Развитие организационной культуры предполагает ее формирование, поддержание и изменение. Формирование культуры происходит в условиях решения организацией двух важных проблем: внешней адаптации и внутренней интеграции. На формирование культуры в организации оказывает влияние культура общества или народа, внутри которого данная организация функционирует. Изучение влияния культуры на организационную эффективность связано с выбором подхода и переменных. Каждая из существующих моделей влияния культуры использует свой собственный критерий формирования набора организационных переменных.

В условиях российской действительности, развитие организационной культуры претерпевает серьезные изменения. В организациях с низким материальным благополучием, организационная культура изменяет свою структуру в сторону гипертрофии общечеловеческих ценностей. Компенсаторная функция из функционального аспекта переходит в структурный, и данная функция становится системообразующей для всей организации. В период же благополучия в финансовом и экономическом плане, возникает другая тенденция. Гипертрофируется материальная состоятельность организации и это деформирует внутриорганизационные ценности и структуру организационной культуры.

Однако современное состояние сферы исследований трансформации организационных закономерностей в психологии не дает возможности для единой трактовки этого конструкта, не позволяет в полной мере использовать его в прикладных отраслях, несмотря на практическую значимость проблематики.

В результате комплексного анализа обоснована необходимость систематизации, обобщения имеющихся данных, а также формирование конструктивного подхода к изучению проблемы трансформации организационных закономерностей, в связи с ее высокой теоретической и практической значимостью.

Во второй главе «Методологические основы и методические средства организации исследования» дано описание выборки, методов исследования, применяемых в работе. Исследование осуществлялось поэтапно, в соответствии с разработанной программой, и состояло из 3 этапов.

Первый этап (2007-2009 гг.) - аналитико-теоретический. На этом этапе изучалась научно-методическая литература, определялись исходные позиции исследования, его методология и методика, концептуальный аппарат, рабочая гипотеза, логика и организация исследования. На данном этапе для проверки выдвинутой гипотезы было проведено пилотажное исследование на выборке численностью 16 человек по сокращенной программе планируемого исследования.

Второй этап (2009-2010 гг.) - эмпирико-экспериментальный. Проведение исследования трансформации организационных процессов коммуникации при кросскультурном переносе, в процессе которого проверялась рабочая гипотеза, а также количественный и качественный анализ полученных эмпирических данных.

Третий этап (2011 г.) - интерпретационный. Проводилось теоретическое осмысление эмпирических данных, их анализ и интерпретация, обобщение и систематизация полученных результатов, оформление диссертационной работы.

Эмпирической базой для нашего исследования стали пять компаний г. Владимира и Владимирской области, а так же г. Москва, г. Стамбул, г. Берлин при подборе, оценке и обучении персонала компаний.

Для получения более объективных данных организации были подобраны с различными формами собственности и сферами деятельности. Общая численность выборки - 80 человек.

Для проведения исследования были использованы следующие методы:

- Методы наблюдения, беседы, анализ продуктов деятельности.

- Тестовые методы:

1. Психодиагностическая методика определения индивидуальной меры рефлексивности А.В. Карпова – В.В. Пономаревой

2. Методика анализа структуры и качества рабочих отношений в организации П.К. Власова.

3. Методика определения стиля принятия управленческих решений А.В. Карпова – Е.В. Марковой.

4. Шкалы эффективности деятельности Филатовой О.В.

5. Методика изучения социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной.

6. Методика исследования удовлетворенности деятельностью Ренсиса Лайкерта.

7. Методика описания поведения в конфликтной ситуации К. Томаса.
8. Методика исследования социального интеллекта Дж. Гилфорда.
9. Методика оценки коммуникативных умений А.А. Карелина.

Для обработки результатов эмпирического исследования использовались методы математико-статистического анализа: графическое оформление результатов, нахождение значимости различий по средним значениям, по критерию U – Манна-Уитни, корреляционный (коэффициент ранговой корреляции r_s Спирмена) и структурный метод В.Н. Дружинина – А.В. Карпова.

В третьей главе «Эмпирическое исследование трансформаций организационных закономерностей под влиянием кросскультурных факторов» состоит из четырех основных разделов.

В параграфе 3.1. «Особенности стилей принятия управленческих решений и эффективности деятельности сотрудников отечественных и зарубежных организаций» поставлена задача необходимости анализа особенностей стилей принятия управленческих решений и эффективности деятельности сотрудников отечественных и зарубежных организаций.

При изучении стилей принятия управленческих решений с помощью методики А.В. Карпова – Е.В. Марковой установлено, что в зарубежных организациях преобладает ситуационный, а в отечественных маргинальный стиль руководства (см. рис. 1).

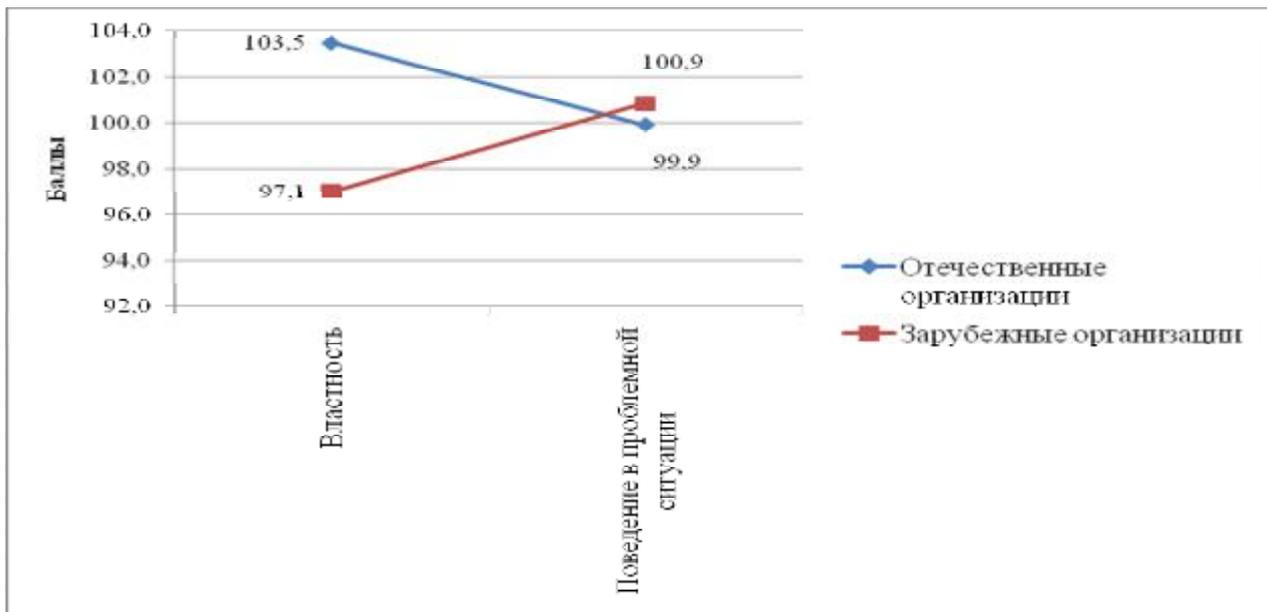


Рис. 1. Стили принятия управленческих решений

При изучении эффективности деятельности с помощью методики О.В. Филатовой были получены результаты, свидетельствующие о том, что, в иностранных организациях эффективность деятельности является высокой. В отечественных организациях эффективность деятельности находится на среднем уровне (см. рис. 2). Показатели по шкале «Работоспособность» и у сотрудников

отечественных, и у сотрудников зарубежных организаций находятся на лидирующей позиции.

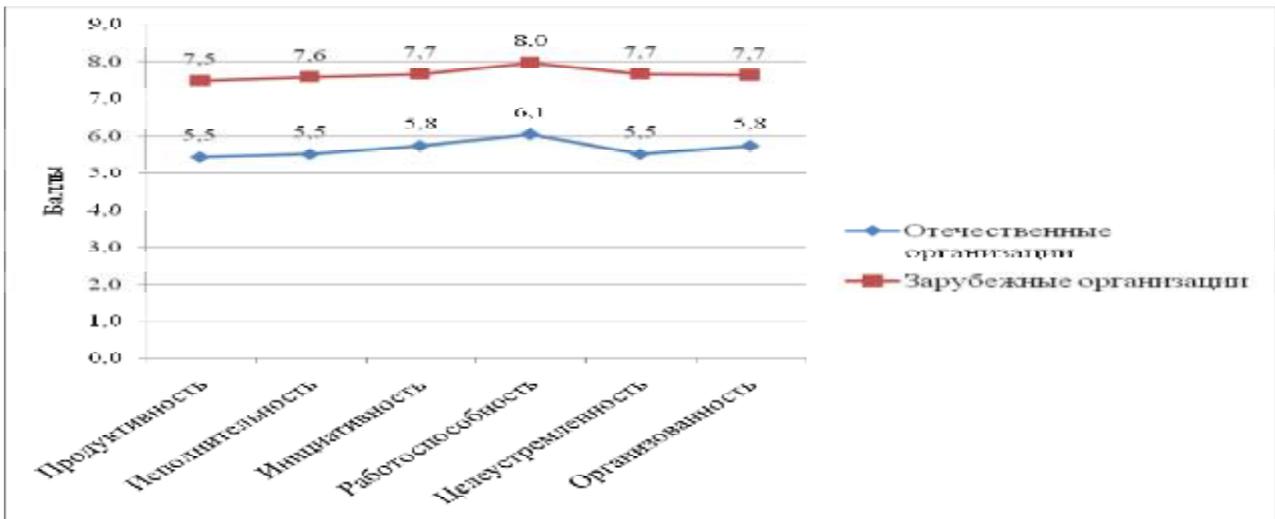


Рис. 2. Эффективность деятельности

При изучении уровня коммуникативных умений у сотрудников отечественных и иностранных организаций с помощью методики «Оценка коммуникативных умений» А.А. Карелина установлено, что сотрудникам зарубежных организаций характерен уровень развития коммуникативных умений ниже среднего (показатель по группе равен 42,5%), а для сотрудников отечественных организаций – средний уровень развития коммуникативных умений (показатель по группе равен 27,6%).

При анализе структуры и качества рабочих отношений в организациях с помощью методики П.К. Власова было выявлено, что соотношение между средними показателями реальных и идеальных рабочих отношений в зарубежных организациях чуть ниже, чем в отечественных (0,7 и 0,8 соответственно). Но в обоих случаях рабочие взаимоотношения фактически субъективно не обеспечены и не гарантированы, не надежны, в полной мере не управляемы.

При изучении развития рефлексивности методикой определения индивидуальной меры рефлексивности А.В. Карпова – В.В. Пономаревой было выявлено, что у сотрудников отечественных и зарубежных организаций уровень развития рефлексивности находится в пределах нормы и не имеет существенных отличий.

В параграфе 3.2. «Особенности удовлетворенности профессиональной деятельностью и стилем разрешения конфликтов в отечественных и зарубежных организациях» приводятся результаты исследования удовлетворенности профессиональной деятельностью, а также стилем поведения в конфликтных ситуациях сотрудников. Проведя эмпирическое исследование по заявленной проблематике, можно сделать следующие выводы.

В результате изучения удовлетворенности деятельностью сотрудниками отечественных и зарубежных организаций методикой Ренсиса Лайкерта, нами были получены следующие результаты (см. рис. 3).

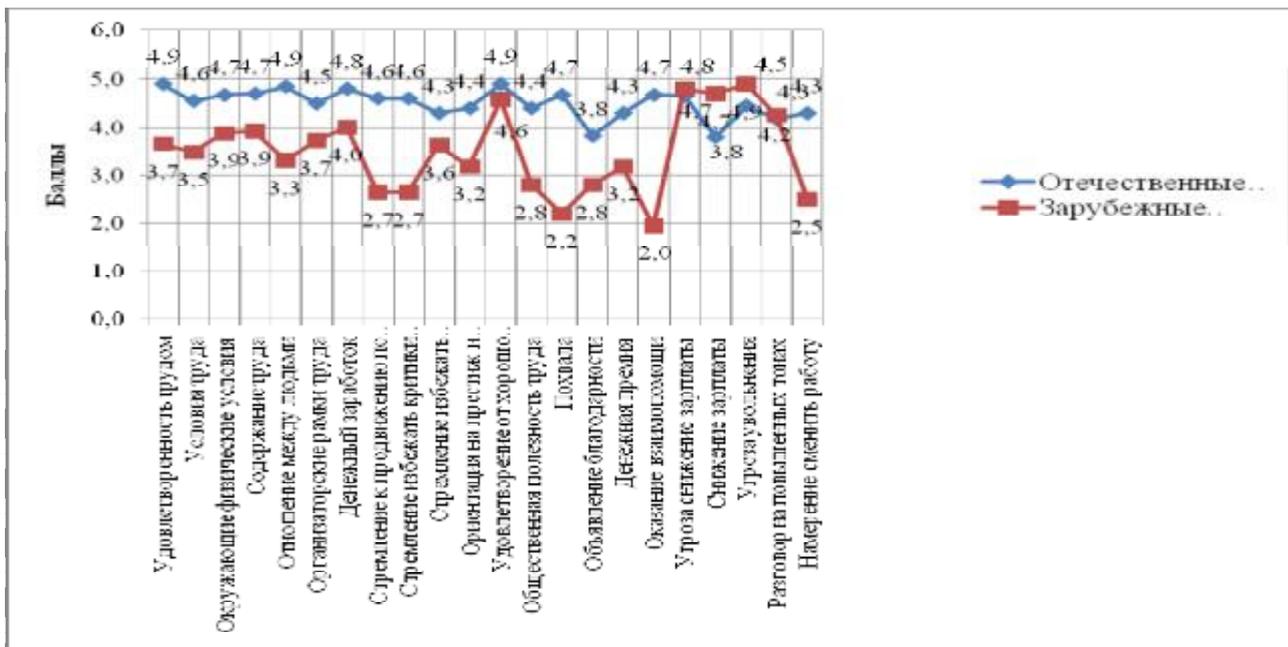


Рис. 3 Удовлетворенность деятельностью

В целом сотрудники отечественных организаций в большей степени удовлетворены трудом, по сравнению с их зарубежными коллегами. Интересно отметить, что сотрудники отечественных организаций в меньшей степени удовлетворены организационными рамками труда, в то время как сотрудники зарубежных организаций – отношениями между людьми в процессе труда. Одним из основных ведущих мотивов, влияющим на удовлетворенность деятельностью сотрудниками как отечественных, так и зарубежных организаций является удовлетворение от хорошо сделанной работы. Ведущим стимулом, влияющим на удовлетворенность трудом сотрудников отечественных организаций, являются похвала, оказание взаимопомощи и угроза снижения зарплаты. У сотрудников зарубежных организаций самыми значимыми являются стимулы «угроза снижения зарплаты» и «угроза увольнения», а также стимул снижения зарплаты.

В результате изучения стиля поведения в конфликтной ситуации сотрудников отечественных и зарубежных организаций с помощью методики К. Томаса нами были получены следующие результаты (см. рис. 4).

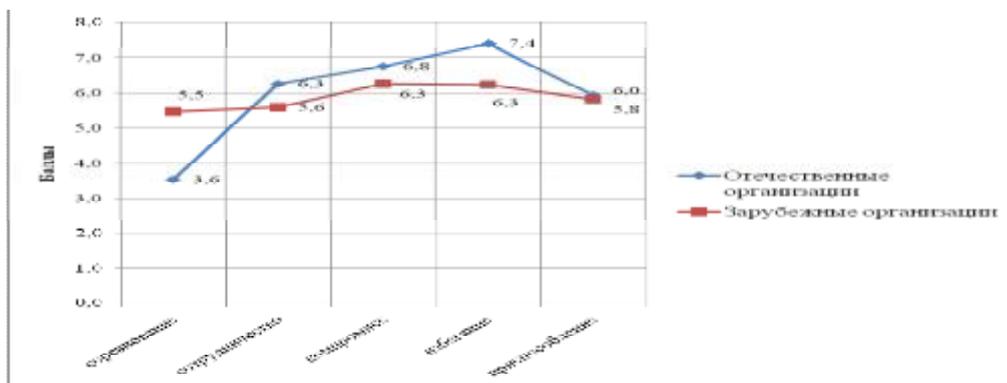


Рис. 4. Стили поведения в конфликтной ситуации

Большинству сотрудников отечественных организаций свойственен такой стиль поведения в конфликтных ситуациях как «избегание» (среднее значение 7,4 балла). Однако компромиссный стиль поведения в конфликтных ситуациях также присущ многим сотрудникам отечественных организаций (среднее значение 6,8 балла). Интересно отметить, что сотрудникам зарубежных организаций также в большей степени присущи такие стили поведения в конфликтной ситуации, как избегание и компромисс (среднее значение 6,3 балла). Сотрудники отечественных организаций имеют сходные стили поведения в конфликтных ситуациях с их зарубежными коллегами. Однако в целом стили поведения в конфликтной ситуации у сотрудников зарубежных организаций более сбалансированы.

Для определения социально-психологических установок нами была использована методика О.Ф. Потемкиной. Среди социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере у сотрудников зарубежных организаций на первый план выходят ориентации на свободу (средний показатель – 5,3 балла), процесс (средний показатель – 5,3 балла) и результат (средний показатель – 5,4 балла). Что касается изучения социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере личности сотрудников отечественных организаций, то можно сделать следующие выводы, что у сотрудников отечественных организаций на первый план выходят ориентации на процесс и свободу (средний показатель – 6,1 и 6 баллов соответственно).

В параграфе 3.3. «Психологические особенности рефлексивности и социального интеллекта сотрудников отечественных и зарубежных организаций» представлены результаты исследования особенностей рефлексивности и социального интеллекта сотрудников отечественных и зарубежных организаций

Для определения индивидуальной меры рефлексивности сотрудников отечественных и зарубежных организаций была использована тестовая методика А.В. Карпова – В.В. Пономаревой. В результате нами были получены следующие результаты (см. рис. 5).

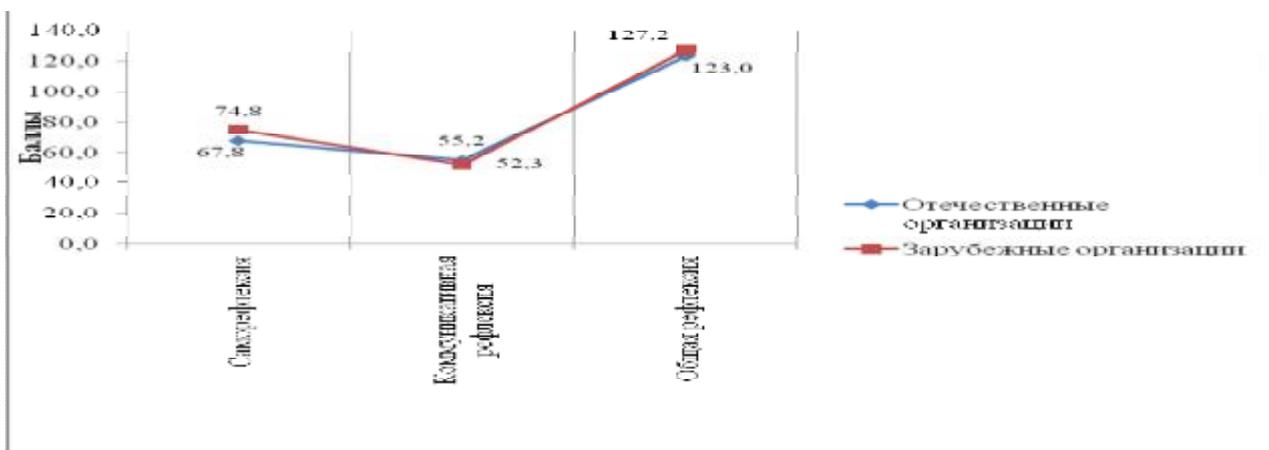


Рис. 5. Рефлексивность сотрудников отечественных и зарубежных организаций

Установлено, что развитие рефлексивности у сотрудников отечественных и зарубежных организаций находится в пределах нормы и не имеют существенных отличий.

В результате проведенного исследования способности правильно понимать и прогнозировать поведение людей с помощью методики Дж. Гилфорда, существенных отличий между сотрудниками отечественных и зарубежных организаций не выявлено (см. рис. 6). Сотрудники организаций имеют высокие показатели по субтесту «Истории с завершением». Среднее значение 9,3 балла у сотрудников отечественных организаций и 9,6 балла у сотрудников зарубежных организаций. Существенных различий по субтесту «Группы экспрессии» также не выявлено (8,6 балла в среднем у сотрудников зарубежных организаций и 8,8 балла у сотрудников отечественных организаций). Показатели по субтесту «Вербальная экспрессия» также принципиально не отличаются (8,8 балла в среднем у сотрудников зарубежных организаций и 9 баллов ровно у сотрудников отечественных организаций).

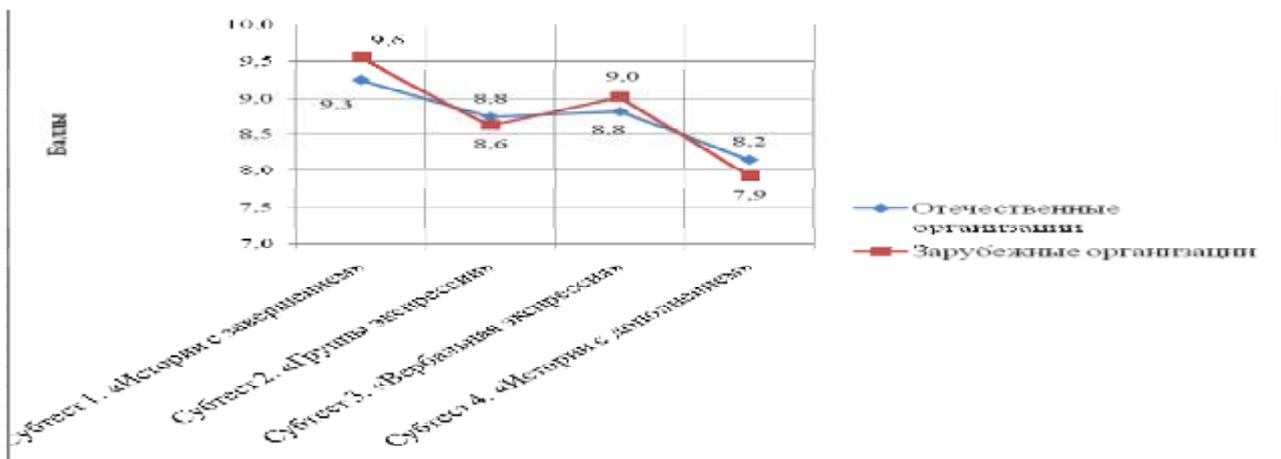


Рис. 6. Исследование социального интеллекта

В результате изучения уровня развития социального интеллекта сотрудников отечественных и зарубежных организаций установлено, что средние показатели примерно идентичны (35 баллов ровно у сотрудников отечественных организаций и 35,1 балла у их зарубежных коллег). Можно сделать вывод о том, что данные сотрудники обычно имеют выраженный интерес к познанию себя и развитую способность к рефлексии.

Следующим шагом было исследование преобладающего стиля поведения в конфликте с помощью методики К. Томаса. Большинству сотрудников отечественных организаций свойственен такой стиль поведения в конфликтных ситуациях как «избегание» (среднее значение 7,4 балла). Таким образом, для них в характерно отсутствие стремления к кооперации, а также отсутствие тенденции к достижению собственных целей. Однако компромиссный стиль поведения в конфликтных ситуациях также присущ многим сотрудникам отечественных организаций (среднее значение 6,8 балла). Интересно отметить, что сотрудникам зарубежных организаций также в большей степени присущи такие

стили поведения в конфликтной ситуации, как избегание и компромисс (среднее значение 6,3 балла). Сотрудники отечественных организаций имеют сходные стили поведения в конфликтных ситуациях с их зарубежными коллегами. Однако в целом стили поведения в конфликтной ситуации у сотрудников зарубежных организаций более сбалансированы.

Далее осуществлялось исследование степени выраженности социально-психологических установок с помощью методики «Социально-психологические установки личности в мотивационно – потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной. Среди социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере у сотрудников зарубежных организаций на первый план выходят ориентации на свободу (средний показатель – 5,3 балла), процесс (средний показатель – 5,3 балла) и результат (средний показатель – 5,4 балла). Что касается изучения социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере личности сотрудников отечественных организаций, то можно сделать следующие выводы, что у сотрудников отечественных организаций на первый план выходят ориентации на процесс и свободу (средний показатель – 6,1 и 6 баллов соответственно).

В параграфе 3.4. «Математический анализ полученных данных» приведены результаты сравнения сотрудников отечественных и зарубежных организаций.

Для оценки достоверности различий между двумя выборками по уровню количественно измеренных признаков нами был использован U-критерий Манна-Уитни. В результате оценки достоверности различий между двумя выборками с помощью U-критерия Манна-Уитни нами выявлены значимые различия в выборе стратегии поведения в конфликтной ситуации. Результаты также можно считать достоверными по следующим факторам: шкалам «Коммуникативная рефлексия» и «Саморефлексия» методики А.В. Карпова, шкалам «Продуктивность», «Исполнительность», «Инициативность», «Работоспособность», «Целеустремленность», «Организованность» методики «Удовлетворенность деятельностью» О.В. Филатовой, факторам «Удовлетворенность трудом», «Стремление к продвижению по службе», «Стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег», «Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей», «Намерение сменить работу», «Общественная полезность труда», «Похвала», «Оказание взаимопомощи» и «Снижение зарплаты» методики исследования удовлетворенность деятельностью Лайкерта, стилями поведения в конфликтной ситуации «Избегание» и «Соперничество» методики К. Томаса, а также по методике оценки коммуникативных умений А.А. Карелина.

С целью выявления и описания типа трансформации классической закономерности коммуникативного процесса зарубежной организационной психологии при кросскультурном переносе, нами был применен структурный метод В.Н. Дружинина – А.В. Карпова. Результаты анализа трансформации классической зарубежной закономерности свидетельствующей о том, что формулировка ясной, четкой и определенной цели организации, ее конкретизация на подцели для каждого подразделения сама по себе снимает многие вопросы, делает из-

лишними дополнительные разъяснения и оптимизирует коммуникацию, отражены на структурограммах (рис. 7, 8).

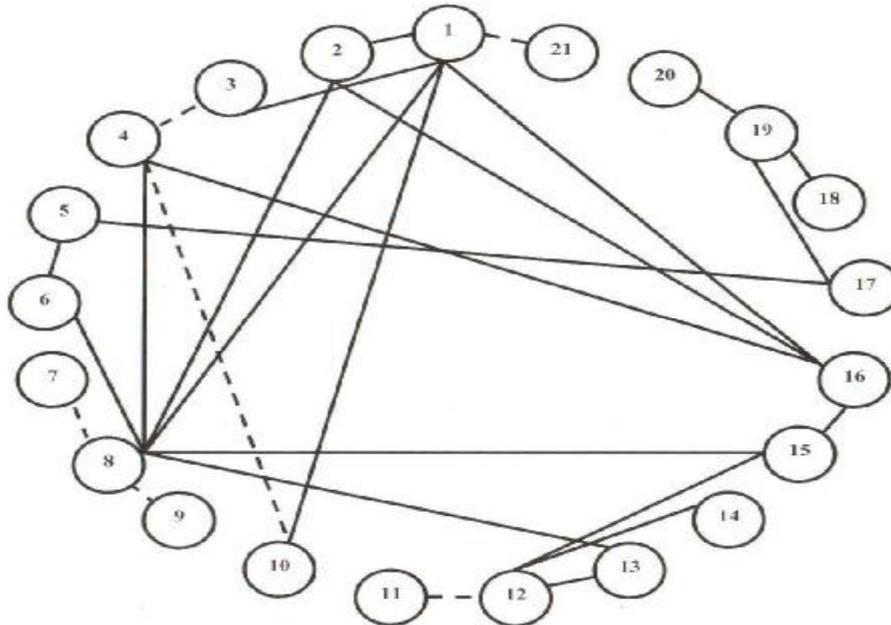


Рис. 7. Структурограмма особенностей стилей принятия управленческих решений и эффективности деятельности сотрудников отечественных организаций

1 – властность; 2 – избегание; 3 – саморефлексия; 4 – исполнительность; 5 – коммуникативная рефлексия; 6 – работоспособность; 7 – удовлетворенность от хорошо выполненной работы; 8 – идеальные рабочие отношения; 9 – сотрудничество; 10 – общая рефлексия; 11 – инициативность; 12 – коммуникативные умения; 13 – целеустремленность; 14 – организованность; 15 – продуктивность; 16 – реальные рабочие отношения; 17 – компромисс; 18 – отношение между коллегами; 19 – поведение в конфликтной ситуации; 20 – денежная премия; 21 – оказание взаимопомощи

————— - положительная корреляция ($p \leq 0,01$)

----- - отрицательная корреляция ($p \leq 0,01$)

Индекс Дифференциации Системы – 6 баллов;

Индекс Когерентности Системы – 21 балл;

Индекс Организованности Системы – 15 баллов

Анализ корреляционных взаимосвязей внутри блока стилей принятия управленческих решений и эффективности деятельности сотрудников отечественных организаций (см. рис. 7) позволяет утверждать, что сложившаяся система взаимосвязей носит устойчивый характер. Ядром данной структуры является такой показатель, как «идеальные рабочие отношения» (уд. вес ядра 8). Это свидетельствует о том, что прослеживается тенденция в стремлении сотрудников отечественных организаций к нереалистичным ожиданиям и требованиям, как со стороны руководителей организации, так и со стороны сотрудников без необходимого и достаточного обеспечения.

Таким образом, анализ данной структурограммы позволяет предположить, что для сотрудников отечественных организаций важное значение имеют идеальные рабочие отношения. Жизнь коллектива направлена на организацию

таких отношений, поэтому ценятся такие качества в сотруднике, как организованность, продуктивность, исполнительность и работоспособность и сотрудничество. Так же для сотрудников характерно как отсутствие стремления к кооперации, но при этом обнаруживается стремление к властвующим позициям. Результативности деятельности способствует ориентация на удовлетворение от хорошо выполненной работы.

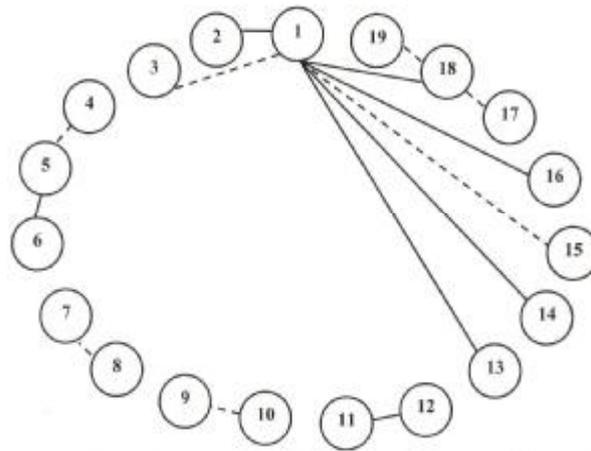


Рис. 8. Структурограмма особенностей стилей принятия управленческих решений и эффективности деятельности сотрудников зарубежных организаций

1 – реальные рабочие отношения; 2 – общественная полезность труда; 3 – приспособление; 4 – намерение сменить работу; 5 – организованность; 6 – ориентация на престиж и уважение со стороны других; 7 – окружающие физические условия; 8 – работоспособность; 9 – продуктивность; 10 – отношения между коллегами; 11 – содержание труда; 12 – коммуникативные умения; 13 – сотрудничество; 14 – разговор на повышенных тонах; 15 – денежная премия; 16 – поведение в проблемной ситуации; 17 – целеустремленность; 18 – организаторские рамки труда; 19 – исполнительность

————— - положительная корреляция ($p \leq 0,01$)

----- - отрицательная корреляция ($p \leq 0,01$)

Индекс Дифференциации Системы – 7 баллов;

Индекс Когерентности Системы – 7 баллов;

Индекс Организованности Системы – 0 баллов

Анализ корреляционных взаимосвязей внутри блока стилей принятия управленческих решений и эффективности деятельности сотрудников зарубежных организаций (см. рис. 8) позволяет утверждать, что система находится в процессе становления, пластичная, изменяющаяся. Ядром данной структуры являются «реальные рабочие отношения» (уд. вес ядра 7). Это свидетельствует о том, что прослеживается тенденция в стремлении данных сотрудников к сбалансированности рабочих взаимоотношений.

Таким образом, анализ данной структурограммы позволяет предположить, что в зарубежных организациях сотрудники реально оценивают рабочие отношения, т.е. жизнь коллектива зависит от тех отношений, которые установились на данный период времени. Поэтому в таком коллективе важное значе-

ние имеет способность приспосабливаться и сотрудничать, а так же установленные организаторские рамки труда, поведение сотрудников в проблемных ситуациях и общественная полезность труда. Важное значение имеет тон разговора в организации, а так же денежные премии.

Сравнивая полученные результаты, мы можем сказать, что в отечественных организациях сотрудники ориентированы на идеальные рабочие отношения, которые навязываются руководителем. Чем сильнее руководитель настаивает на выполнении своих требований, чем дальше отношения в коллективе от идеальных представлений руководителя, тем ниже удовлетворенность от хорошо выполненной работы, тем меньше членов коллектива выбирают сотрудничающий тип поведения в конфликте. В тоже время при установившихся идеальных отношениях в коллективе, сотрудники организованы, повышаются продуктивность деятельности, работоспособность и исполнительность. Однако данные сотрудники проявляют властность, а в конфликтной ситуации будут выбирать стратегию избегания.

Зарубежные организации характеризуются ориентацией на реальные рабочие отношения. Для них большое значение имеет выполнение общественно полезного труда, организационные рамки труда. Эффективным воздействием к конфликтной ситуации будет разговор на повышенных тонах. Однако при хороших реальных рабочих отношениях члены коллектива выбирают сотрудничающий тип поведения. В ситуациях, когда реальные рабочие отношения их не удовлетворяют, повышается их способность приспосабливаться к условиям, снижается значение денежных премий. Поведение сотрудников в проблемной ситуации в зарубежных организациях зависит от того, какие отношения в коллективе на момент возникновения этой проблемной ситуации.

Результаты проведенного исследования классической закономерности коммуникативного процесса в рамках зарубежной организационной психологии, позволяют резюмировать. Закономерность, которая свидетельствует о том, что формулировка ясной, четкой и определенной цели организации, а также ее конкретизации на подцели для каждого подразделения сама по себе снимает многие вопросы, делает излишними дополнительные разъяснения и оптимизирует коммуникацию, в отечественных организациях имеет такой тип трансформации, как инверсия – «переворачивание», представленность не в прямой, а в превращенной форме.

При изучении трансформации классической зарубежной закономерности свидетельствующей о том, что эффективная система контроля (его справедливость, понятность подчиненным, гласность, систематичность) устраняет «ненужные разговоры», выяснения и конфликты, были получены следующие результаты, отраженные на структурограммах (рис. 9, 10).

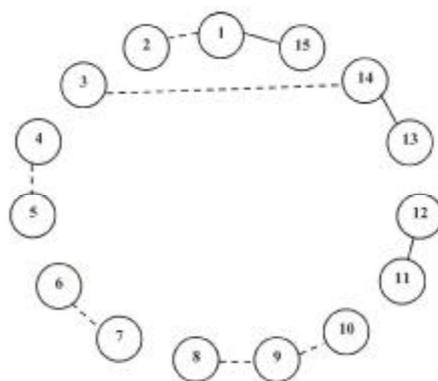


Рис. 9. Структурограмма особенностей удовлетворенности профессиональной деятельностью и стиля разрешения конфликтов сотрудников отечественных организаций

1 – условия труда; 2 – труд; 3 – эгоизм; 4 – угроза увольнения; 5 – деньги; 6 – отношения между людьми; 7 – соревнование; 8 – удовлетворение от хорошо выполненной работы; 9 – избегание; 10 – оказание взаимопомощи; 11 – альтруизм; 12 – ориентация на престиж и уважение со стороны других; 13 – процесс; 14 – стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег; 15 – власть

————— - положительная корреляция ($p \leq 0,01$)

----- - отрицательная корреляция ($p \leq 0,01$)

Индекс Дифференциации Системы – 5 баллов;

Индекс Когерентности Системы – 4 балла;

Индекс Организованности Системы – 1 балл

Анализ корреляционных взаимосвязей внутри блока удовлетворенности профессиональной деятельностью и стиля разрешения конфликтов у сотрудников отечественных организаций (см. рис. 9) позволяет утверждать, что сложившаяся система взаимосвязей носит устойчивый характер. Данная структура имеет три ядра. Одним из которых является такой показатель, как «условия труда» (уд. вес ядра 2). Это свидетельствует о том, что важное значение для данных сотрудников имеют условия, в которых происходит трудовая деятельность. Второе ядро системы - стиль поведения в конфликте «избегание» (уд. вес 2). Это свидетельствует о том, что для данных сотрудников характерно отсутствие стремления к кооперации. Третьим ядром является такой показатель, как «стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег» (уд. вес ядра 2). Это свидетельствует о том, что данные сотрудники стремятся выполнять свою профессиональную деятельность таким образом, чтобы избежать критики со стороны коллектива.

Анализ данной структурограммы позволяет предположить, что в отечественных организациях сотрудники большое значение предадут условиям труда, от которых зависит стремление к власти и труду. Так же выражено стремление избежать критики со стороны руководства и коллег, на которое влияет эгоизм и процесс трудовой деятельности. В конфликтной ситуации чаще выбирают избегание, которое оказывает воздействие на стремление оказать взаимопомощь и получение удовлетворения от хорошо выполненной работы.

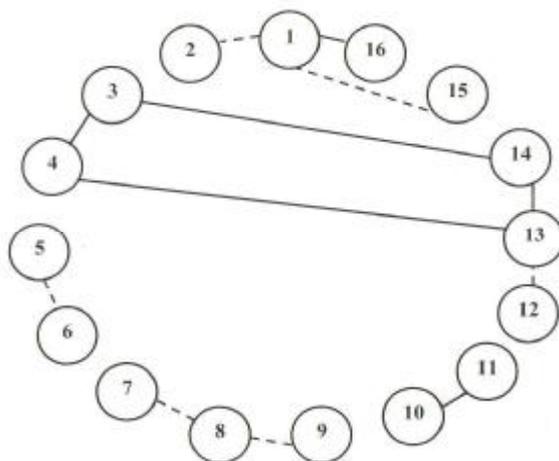


Рис. 10. Структурограмма особенностей удовлетворенности профессиональной деятельностью и стиля разрешения конфликтов сотрудников зарубежных организаций

1 – результат; 2 – похвала; 3 – стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег; 4 – деньги; 5 – денежный заработок; 6 – сотрудничество; 7 – труд; 8 – избегание; 9 – свобода; 10 – удовлетворение от хорошо выполненной работы; 11 – объявление благодарности; 12 – власть; 14 – стремление к продвижению по службе; 15 – намерение сменить работу; 16 – угроза увольнения

————— - положительная корреляция ($p \leq 0,01$)

----- - отрицательная корреляция ($p \leq 0,01$)

Индекс Дифференциации Системы – 6 баллов;

Индекс Когерентности Системы – 6 баллов;

Индекс Организованности Системы – 0 баллов

Анализ корреляционных взаимосвязей внутри блока удовлетворенности профессиональной деятельностью и стиля разрешения конфликтов сотрудников зарубежных организаций (см. рис. 10) позволяет утверждать, что она находится в процессе становления, пластичная, меняющаяся в системе. Данную структуру организуют два ядра. Одним из них является такой показатель, как «результат» (уд. вес ядра 3). Это свидетельствует о том, что данные сотрудники ориентированы на высокую результативность своей деятельности, могут достигать результата вопреки суете, помехам, неудачам. Другим ядром является установка на «власть» (уд. вес ядра 3). Сотрудники ориентированы на получение возможности руководства другими людьми.

Анализ данной структурограммы позволяет предположить, что в зарубежных организациях сотрудники ориентированы на получение хороших результатов своей деятельности и власти. Данные сотрудники стремятся к продвижению по службе, боятся увольнения, стремятся к объявлению благодарности похвале, а так же к продвижению по службе.

Сравнивая полученные результаты, мы можем сказать, что для сотрудников отечественных организаций важное значение имеют условия труда. Чем лучше условия труда, тем меньше сотрудники ориентированы на трудовую деятельность, тем больше стремятся к власти и руководству людьми. В конфликтной ситуации они используют стиль «избегания», что приводит к снижению

теллект» (уд. вес ядра 2). Это свидетельствует о том, что прослеживается тенденция к предаванию большого значения невербальным знакам.

Таким образом, анализ данной структурограммы позволяет предположить, что для сотрудников зарубежных организаций важное значение имеет социальный интеллект. Данные сотрудники большое значение уделяют невербальным сигналам собеседника, внимательно слушают его во время беседы, стараются понять реакцию собеседника в процессе коммуникации, а так же стремятся успешно налаживать коммуникативные связи.

В отечественных организациях данная закономерность не представлена, что позволяет сделать вывод о том, что закономерность которая свидетельствует о том, что неправильная интерпретация невербальных знаков может приводить к ошибкам в понимании словесных сообщений, в отечественных организациях имеет такой тип трансформации, как редукция.

В заключении подведены итоги исследования, обобщены результаты, намечены перспективы, сформулированы выводы. Необходимо отметить, что достигнутые в процессуальном плане результаты проведенного исследования более широко освещают проблему организационного функционирования, что, несомненно, увеличивает практическую значимость работы.

Выводы:

1. В результате проведенного в работе комплексного теоретического анализа установлено, что трансформации процессов организационного функционирования способствуют решению фундаментальной психологической проблем организационного функционирования в связи с кросскультурными особенностями.

2. Обнаружена новая в теоретическом плане закономерность влияния культурных особенностей на феномены организационного функционирования.

3. Осуществлена теоретическая интерпретация закономерностей влияния кросскультурных особенностей на феномены организационного функционирования, что вносит вклад в решение важной теоретической проблемы общей и организационной психологии – проблемы культурных различий управленческой и исполнительской деятельности.

4. Изучены в содержательном плане кросскультурные различия процессов организационного функционирования и включение их в концептуальный аппарат психологии труда и организационной психологии.

5. В результате проведенного исследования были выявлены общие феномены трансформаций базовых закономерностей организационного функционирования под влиянием кросскультурных факторов.

6. Установлено, что культурные особенности выступают детерминантой стилей принятия управленческих решений в зарубежных и отечественных организациях, влияющих на эффективность профессиональной деятельности. Однако данная закономерность будет различна у сотрудников отечественных и зарубежных организаций, что обусловлено культурными особенностями. В отечественных организациях преобладает маргинальный стиль руководства, что приводит к среднему уровню эффективности деятельности. В зарубежных ор-

ганизациях преобладает ситуационный стиль руководства, способствующий высокому уровню эффективности деятельности.

7. Выявлена устойчивая взаимосвязь между особенностями удовлетворенности профессиональной деятельностью и стилем разрешения конфликтов в организациях, обусловленная кросскультурными факторами. В целом сотрудники отечественных организаций в большей степени удовлетворены трудом, в конфликтных ситуациях чаще выбирают такой стиль поведения как «избегание». Зарубежные коллеги в меньшей степени удовлетворены трудом и чаще выбирают такой стиль поведения как «компромисс».

8. Определены психологические детерминанты особенностей рефлексивности и социального интеллекта сотрудников отечественных и зарубежных организаций, обусловленных культурными особенностями. Особенности развития рефлексивности и социального интеллекта сотрудников отечественных и зарубежных организаций находится в пределах нормы и не имеет существенных отличий. Установлено, что показатели уровня развития социального интеллекта сотрудников отечественных и зарубежных организаций не имеют существенных расхождений.

9. Установленная в эталонном менеджменте закономерность, при которой формулировка ясной, четкой и определенной цели организации, а также ее конкретизации на подцели для каждого подразделения сама по себе снимает многие вопросы, делает излишними дополнительные разъяснения и оптимизирует коммуникацию, при кросскультурном переносе в отечественных организациях трансформируется по типу инверсия – «переворачивание».

10. Эффективная система контроля (его справедливость, понятность подчиненным, гласность, систематичность) устраняет «ненужные разговоры», выяснения и конфликты в зарубежных организациях является фундаментальной закономерностью организационной психологии и при кросскультурном переносе в российских организациях трансформируется при сохранении общей направленности по типу искажения.

11. Существует классическая закономерность зарубежной организационной психологии, согласно которой неправильная интерпретация невербальных знаков приводит к ошибкам в понимании словесных сообщений, при кросскультурном переносе на отечественные выборки редуцирует, то есть не представлена.

Материалы исследования отражены автором в 9 публикациях.

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях:

1. Винарчик, Е.А. Особенности стилей принятия управленческих решений и эффективности деятельности сотрудников отечественных и зарубежных организаций / Е.А. Винарчик // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2011. – № 3. – Т. 17. – С. 120-129.

2. Винарчик, Е.А. Особенности удовлетворенности профессиональной деятельностью и стиля разрешения конфликтов в отечественных и зарубежных

организациях / Е.А. Винарчик // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2011. – № 4. – Т. 17. – С. 156-165.

3. Винарчик, Е.А. Психологические особенности рефлексивности и социального интеллекта сотрудников отечественных и зарубежных организаций / Е.А. Винарчик // Вестник Владимирского государственного гуманитарного университета. – 2011. – № 10(29). – С. 95-100.

Другие научные публикации:

4. Винарчик, Е.А. Психологические структуры коммуникации в организации / Е.А. Винарчик // Психология XXI столетия: сб. материалов международной научной конференции. – Ярославль, 2008. – С. 140-143.

5. Винарчик, Е.А. The phenomenon of Causal Attribution in Communicating) / Е.А. Винарчик // Humanities & social sciences 2010: proceedings of the 2nd international conference of young scientists. – Lviv, 2010. – С. 250-251.

6. Винарчик, Е.А. Личностные качества руководителя, как фактор восприятия его подчиненными / Е.А. Винарчик // Управление в образовании: сб. материалов V международной научно-практической конференции. – Львов, 2011. – С. 53-54.

7. Винарчик, Е.А. Особенности стилей принятия управленческих решений и эффективности деятельности сотрудников отечественных и зарубежных организаций / Е.А. Винарчик // Новые возможности современного мира: сб. материалов международной научно-практической интернет-конференции. – Мелитополь, 2011. – С. 106-108. www.conference.mdpu.org.ua.

8. Винарчик, Е.А. Особенности удовлетворенности профессиональной деятельностью и стилем разрешения конфликтов в отечественных и зарубежных организациях / Е.А. Винарчик // Новые возможности современного мира: сб. материалов международной научно-практической интернет-конференции. – Мелитополь, 2011. – С. 108-110. www.conference.mdpu.org.ua.

9. Винарчик Е.А. Психологические особенности социально-психологических установок и эффективности общения сотрудников отечественных и зарубежных организаций / Е.А. Винарчик // Новые возможности современного мира: сб. материалов международной научно-практической интернет-конференции. – Мелитополь, 2011. – С. 110-112. www.conference.mdpu.org.ua.