

DOI: 10.12731/2218-7405-2014-5-21

УДК: 316.6:316.343.653:314.925

**ЛИЧНОСТНЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ХАРАКТЕРИСТИКИ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА
В РАЗЛИЧНЫХ УСЛОВИЯХ ПРОЖИВАНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ОБЛАСТНОГО ЦЕНТРА И СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ)**

Солдатов А.В.

В статье рассматривается проблема влияния места жительства менеджеров среднего звена, в частности областного центра и сельской местности на организацию личностных и социально-психологических характеристик, участвующих в процессе взаимодействия. Анализируется проблема социальных трудовых мотивов, рефлексивных процессов, жизненных стремлений, временной перспективы, отношение к руководству и удовлетворенность трудом, в контексте особенностей жизнедеятельности в областном центре и сельской местности. Эмпирическое исследование, с использованием набора психодиагностических методик, направленных на изучение социально-психологических и личностных особенностей менеджеров среднего звена проведено с участием выборки сотрудников крупной компании, имеющей филиалы в областном центре и сельской местности. Полученные результаты демонстрируют влияние места жительства на организацию личностных и социально-психологических характеристик менеджеров среднего звена. Для менеджеров среднего звена в областных центрах, характерны менее выраженные мотивы власти и успеха, установка на успешный результат деятельности, сниженные независимость и необщительность, более высокая рефлексивность, негативное отношение к прошлому, и низкая ориентация на будущее. Для менеджеров среднего звена в сельской местности, в целом, характерны противоположные тенденции: более выражен-

ные мотивы власти и успеха, установка на успешный результат и более выраженная независимость и необщительность.

Ключевые слова: взаимодействие менеджеров среднего звена; личностные свойства; социально-психологические особенности; условия проживания; рефлексивные процессы; временная перспектива; социальная мотивация; жизненные стремления.

**PERSONAL AND SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS
OF MIDDLE-LEVEL MANAGERS IN VARIOUS LIVING CONDITIONS
(ON THE EXAMPLE OF THE REGIONAL CENTER AND RURAL AREAS)**

Soldatov A.V.

The article discovers the influence of middle-level manager's place of living namely, the regional center and rural areas on the organization of the personal and social-psychological characteristics involved in interaction process. The problem of social labor motives, reflexive processes, life aspirations, time perspective, relation to the management and satisfaction with work in the context of living features in the regional center and rural areas is analyzed. Empirical research with the use of a set of the psychodiagnostic techniques directed on studying of social-psychological and personal features of middle-level managers includes sample of large company staff which has branches in the regional center and rural areas. The obtained results have demonstrated the influence of living place on the organization of personal and social-psychological characteristics of middle-level managers. Less expressed motives of power and success, direction on successful result in activity, the reduced independence and unsociability, higher reflexivity, negative attitude to the past, and low orientation to the future are typical for middle managers in the regional centers. In contrast, middle-level managers in rural areas have more expressed motives of power and

success, orientation on successful result and more expressed independence and unso-
ciability.

Keywords: interaction of middle-level managers; personal properties; social-
psychological features; living conditions; reflexivity processes; time perspective; so-
cial motivation; life aspirations.

Введение.

На сегодняшний день можно с уверенностью говорить о высокой значи-
мости труда менеджеров среднего звена в эффективности любой организации.
Выступая носителями личностных и социальных свойств, обладающие своими
взглядами и мнениями, и будучи включенными в процесс взаимодействия в
рамках трудового коллектива, менеджеры среднего звена обеспечивают сла-
женную работу организации в целом.

Зачастую в основе управления организацией лежит технократический
подход, в рамках которого человек рассматривается как функция, а не как лич-
ность, выполняющая поставленные задачи, что с одной стороны чревато сни-
жением эффективности выполнения поставленных задач, а с другой стороны
снижением качества взаимодействия сотрудников, негативной трансформацией
межгрупповых отношений и повышением риска профессионального выгорания.

В процессе своей трудовой деятельности люди постоянно вступают во
взаимодействие, которое является неотъемлемым атрибутом любого производ-
ственного процесса. Результат взаимодействия людей проявляется в их взаимо-
отношениях друг с другом, в социально-психологическом климате, в удовле-
творенности потребностей в общении, в привлекательности деятельности и
культуры организации.

В настоящее время существует достаточно большое количество исследо-
ваний различных аспектов совместной деятельности в трудовом коллективе,
описывающих различные факторы, влияющие на эффективность труда, пред-
ставленные в работах таких ученых как например, Базаров Т.Ю., Занковский

А.Н, Карпов А.В., Никифоров Г.С., Эшфор Б., Маил Ф., Allen N. J., Meyer, J. P., Gianluca Biggio, Claudio G. Cortese, Apgar M. Sternberg, R.J. и др. [1, 3, 4, 6, 11, 12, 13, 15, 16]. В наших предыдущих исследованиях [8, 9] мы указываем на роль личностных и социально-психологических факторов в оптимизации взаимодействия менеджеров среднего звена и повышении эффективности их совместной деятельности.

Несомненно, что наряду с социальными и психологическими факторами, которые анализируются в современных исследованиях, необходимо учитывать и ряд внешних факторов, к которым можно отнести различные демографические или экономические параметры, которые достаточно часто встречаются в социологических исследованиях [7].

Цель и задачи исследования.

Условия труда и жизни в городе и сельской местности могут существенно различаться по различным параметрам: возможности карьерного роста, широта выбора вариантов работы, самореализация в сферах, выходящих за рамки трудовой деятельности, теснота личных и профессиональных контактов, а также близости места проживания к источникам удовлетворения высших потребностей.

Как показывают социологические исследования, большинство молодого трудоспособного населения в сельской местности предпочли бы жить и работать в крупных городах, рассматривая переезд как условие профессионального роста [7].

Мы предположили, что личностные и социально-психологические характеристики у менеджеров, которые проживают в городе, являющихся областным центром, и менеджерами, проживающими в селах и поселках городского типа, будут различаться. Это будет связано с той социальной средой в которой живут и осуществляют свою профессиональную деятельность менеджеры среднего звена.

Основной целью исследования выступила задача нахождения специфики личностных и социально-психологических характеристик, принимающих участие в оптимизации взаимодействия менеджеров среднего звена, осуществляющих свою профессиональную деятельность в различных условиях проживания: в условиях областного центра и сельской местности.

В качестве личностных характеристик менеджеров среднего звена нами были рассмотрены параметры временной перспективы, рефлексивные процессы и жизненные стремления личности. В качестве социально-психологических характеристик мы проанализировали тенденции к независимости в поведении, установки на результат деятельности и систему социальных мотивов в трудовой деятельности.

Таким образом, в качестве гипотезы мы выдвигаем предположение о взаимосвязи особенностей места жительства (город / сельская местность) с личностными и социально-психологическими характеристиками менеджеров среднего звена.

Материалы и методы.

Для проверки выдвигаемой гипотезы нами было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 140 человек, сотрудников группы компаний «Разгуляй», занимающих различные должности, относимые к группе менеджеров среднего звена. Исследование проводилось в период с декабря 2011 года по март 2013 на базе филиалов группы компаний «Разгуляй» в городе Курске и Курской области: ОАО «Сахарный комбинат «Льговский», ОАО «Льговский молочно-консервный комбинат», ЗАО «Кшенский сахарный комбинат», ОАО «Кривец-сахар», ООО «Отрадаагроинвест» г. Мценск, региональный офис в г. Курск.

В нашем исследовании были использованы следующие группы методов исследования:

1. Методики для оценки социально-психологических характеристик личности:

а) Методика «Q-сортировка» В. Стефансона – направленная на изучение тенденций поведения индивида в группе;

б) Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир [2];

в) Анкета «Мотивы трудовой деятельности»;

2. Методы, направленные на изучение личностных факторов:

а) Методика диагностики уровня рефлексивности А.В. Карпова [4];

б) Тест «Индекс жизненных стремлений» Э. Деси и Р. Райан в адаптации Т.Д. Василенко, А.В. Селина, Ю.А Котельниковой [5, 14];

в) Опросник «Временная перспектива» Ф. Зимбардо, в адаптации А. Сырцовой [10, 17].

4. Методы статистической обработки данных.

В нашем исследовании мы рассматриваем две независимые группы, группирующей переменной для которых является место жительства (областной центр / сельская местность). В данных группах нам необходимо провести различия по уровню измеряемого признака, для этого мы использовали U-критерий Манна-Уитни, с учетом мер средней тенденции и изменчивости признака. Все расчеты проводились в программе StatSoft STATISTICA 10.0.

Результаты исследования и их обсуждение.

На первом этапе мы рассмотрели социально-психологические характеристики у менеджеров среднего звена проживающими в областном центре и сельской местности. В результате статистического анализа нами был получен ряд статистически значимых различий, которые представлены в таблице № 1.

Таблица № 1

Различия по социально-психологическим характеристикам между менеджерами среднего звена с проживающими в областном центре и сельской местности

Параметр	p-level	М Област- ной центр	М Сельская мест- ность	СКО Област- ной центр	СКО Сельская мест- ность
Мотивы успеха	0,007	14,779	16,015	2,688	2,478
Мотивы власти	0,000	13,272	15,444	3,093	2,944
Мотивы соучастия	0,017	18,298	19,111	2,170	2,056
Установка на достижение успешного результата	0,004	39,428	41,873	5,027	3,989
Тенденция к независимости	0,013	5,935	7,174	3,040	2,954

p-level – уровень статистической значимости, **М** – среднее значение, **СКО** – стандартное отклонение.

В качестве интерпретации полученных данных укажем, что получены значимые различия на высоком уровне статистической значимости по параметру «мотивы успеха», при этом у менеджеров, сотрудников офисов в областных центрах значения параметра ниже. Это свидетельствует о том, что менеджеры среднего звена, являющиеся сотрудниками филиалов по области, имеют более выраженное стремление достичь признания успешности, чем менеджеры, являющиеся сотрудниками офисов в областных центрах.

Также отмечаются различия на высоком уровне статистической значимости по параметру «мотивы власти», при этом у менеджеров сотрудников офисов в областных центрах значения параметра ниже. Это свидетельствует о том, что менеджеры среднего звена, являющиеся сотрудниками филиалов по области, более склонны занимать доминирующую позицию во взаимодействии с коллегами, руководить ими, а менеджеры, являющиеся сотрудниками офисов в областных центрах, склонны взаимодействовать с коллегами на равных, не подчиняя интересы коллег своим для достижения собственных целей.

Статистически значимые различия получены по параметру «мотивы соучастия», при этом у менеджеров сотрудников офисов в областных центрах значения параметра ниже. Это свидетельствует о том, что менеджеры среднего

звена, являющиеся сотрудниками филиалов по области, более склонны оказывать помощь в процессе трудовой деятельности своим коллегам, а у менеджеров, являющихся сотрудниками офисов в областных центрах, данное стремление менее выражено.

Отметим различия на высоком уровне статистической значимости по параметру «установка на успешный результат», при этом у менеджеров сотрудников офисов в областных центрах значения параметра ниже. Это свидетельствует о том, что сотрудниками филиалов по области, демонстрируют большую заинтересованность в достижении высоких результатов, а не в достижении удовольствия от процесса трудовой деятельности, чем менеджеры, сотрудники офисов в областных центрах.

Получены различия на высоком уровне статистической значимости по параметру «независимость», при этом у менеджеров сотрудников офисов в областных центрах значения параметра ниже. Это свидетельствует о том, что менеджеры среднего звена, являющиеся сотрудниками филиалов по области, имеют более выраженное стремление занимать высокое положение, руководить и нести ответственность за принятые решения, как индивидуальные, так и совместные с коллегами, чем менеджеры, являющиеся сотрудниками офисов в областных центрах.

На втором этапе мы рассмотрели личностные характеристики у менеджеров среднего звена проживающих в областном центре и сельской местности. В результате статистического анализа нами был получен ряд статистически значимых различий, которые представлены в таблице № 2.

Таблица № 2

Различия по личностным характеристикам между менеджерами среднего звена с проживающими в областном центре и сельской местности.

Параметр	p-level	М Област- ной центр	М Сельская мест- ность	СКО Област- ной центр	СКО Сельская мест- ность
Будущее	0,003	57,909	61,936	8,224	6,981
Редукция личных достижений	0,007	34,246	37,460	6,671	6,002
Уровень рефлексивности	0,048	124,597	121,920	7,919	5,960
Негативное прошлое	0,038	33,103	35,587	7,542	7,663
Богатство вероятность	0,042	21,311	18,793	7,393	6,101
Сообщество достижение	0,010	19,441	22,888	6,568	6,942

p-level – уровень статистической значимости, **М** – среднее значение, **СКО** – стандартное отклонение.

В качестве интерпретации полученных данных укажем, что получены различия на высоком уровне статистической значимости по параметру «будущее», при этом у представителей областного центра значения параметра ниже, а у представителей сельской местности выше, что отражает проявление целенаправленного поведения, планирования своей будущей деятельности, с учетом своих целей и целей организации. Формирование ожиданий и своей деятельности у таких менеджеров будет ориентировано в направлении достижений, как личных, так и коллективных.

Получены различия на высоком уровне статистической значимости по параметру «редукция личных достижений», при этом у представителей областного центра значения параметра ниже, что отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, - снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, тенденцию к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически.

Получены различия на достоверном уровне статистической значимости по параметру «уровень рефлексивности», при этом у представителей областно-

го центра значения параметра выше. Это свидетельствует о том, что менеджеры областного центра обладают более высокой степенью осознания окружающих событий и явлений и склонностью к самоанализу. Такие менеджеры среднего звена успешнее будут учитывать большое количество факторов, анализировать ситуацию, давать ей более объективную оценку, а также лучше понимать себя, свои и чужие желания, и в соответствии с этим формировать свое поведение.

Отметим различия на достоверном уровне статистической значимости по параметру «негативное прошлое», при этом у представителей областного центра значения параметра ниже, что может свидетельствовать о том, что менеджеры среднего звена, работающие в городе, в меньшей степени подвержены субъективному влиянию негативных событий. Вероятно, что насыщенность городской жизни способствует снижению значимости негативных событий, а высокий темп затрудняет возможность возвращаться к переживаниям прошлого. В виду этого представители областного центра имеют направленность на будущее с опорой на настоящее, при этом не центрируясь на постоянной реконструкции прошлого негативного опыта. Данный факт может оказывать положительное влияние на эффективность выполняемой работы и межличностное взаимодействие.

Получены различия на достоверном уровне статистической значимости по параметру «богатство вероятность», при этом у представителей областного центра значения параметра выше. Отметим, что авторы теории детерминации (Э.Дэси и Р. Райан) относят стремление к богатству к внешним стремлениям [5, 14]. Такая направленность может проявляться в выраженном стремлении к финансовому успеху, что не способствует самоактуализации, жизнестойкости, может привести к депрессии и повышению тревоги. Поведение таких людей будет контролироваться в большей степени внешними факторами окружающей среды. Они больше сосредоточены на случайных внешних целях и мимолетных удовольствиях, мало обращаются к своему внутреннему состоянию. Накопление материального может замещать собой развитие личности. В таком случае

работа будет осуществляться лишь с учетом возможности большего заработка или поиска дополнительного.

Получены различия на достоверном уровне статистической значимости по параметру «сообщество достижение», отметим, что авторы теории детерминации (Э.Дэси и Р. Райан) относят стремление к богатству к внутренним стремлениям [5, 14], при этом у представителей областного центра значения параметра ниже, что отражает наличие большего стремления к автономии и независимости, а также в проявлении альтруистической направленности. Представители сельской местности будут обладать более высоким стремлением к личностному росту и развитию. Цели их наиболее тесно связаны с потребностью в привязанности, в доверительных отношениях. Помогать окружающим и участвовать в общественной жизни – главные ценности таких людей. Менеджеры среднего звена с высоким показателем по данному критерию будут успешно налаживать межличностные и деловые отношения. Их деятельность будет способствовать как их личностному развитию, так и развитию организации.

Выводы.

Рассматривая полученные данные в совокупности, укажем, что обнаруженные различия могут быть следствием различий в особенностях населенных пунктов, имеющих значение областного центра, и населенных пунктов, такого значения не имеющих. В частности, это особенности инфраструктуры, определяющие возможности карьерного роста или смены рабочего места, и численность населения, которая в совокупности с непосредственной близостью проживания менеджеров среднего звена, работающих на одном предприятии, предположительно будет влиять на тесноту контактов.

1. Для менеджеров среднего звена, сотрудников офисов в областных центрах, характерны менее выраженные мотивы власти и успеха, установка на успешный результат и меньшие независимость и необщительность, так как в силу более широкой инфраструктуры, менеджеры из данной группы, в случае если их не устраивает должностное положение, могут с легкостью сменить ра-

бочее место, или приложить определенные усилия для повышения занимаемого положения, не подразумевающие выраженную необходимость подчинять интересы коллег своим собственным, достигать максимальных результатов, игнорируя удовольствие непосредственно от самого процесса трудовой деятельности, демонстрировать большую ответственность и способность руководить коллегами, стремление ограничивать неформальное общение, либо предпринять попытку самореализации в других сферах, тем самым уменьшить усилия, прилагаемые для достижения более высокого положения в рамках трудовой деятельности.

2. Для менеджеров среднего звена, сотрудников филиалов по области, характерны более выраженные мотивы власти и успеха, установка на успешный результат и большая независимость и необщительность, так как в силу более ограниченной инфраструктуры, менеджеры из данной группы, в случае если их не устраивает должностное положение, не имеют возможности сменить рабочее место и испытывают значительные затруднения при попытке повысить занимаемое положение, в результате чего, они имеют более выраженную необходимость подчинять интересы коллег своим собственным, достигать максимальных результатов, игнорируя удовольствие непосредственно от самого процесса трудовой деятельности, демонстрировать большую ответственность и способность руководить коллегами, ограничивать неформальное общение с коллегами, что усугубляется ограниченностью возможностей самореализации в других сферах.

3. Менеджеры среднего звена, являющиеся представителями областного центра обладают более выраженным уровнем рефлексивности, по сравнению с представителями с населенных пунктов, не являющихся областными центрами. Однако мы установили, что для представителей областного центра характерным является наличие более негативного отношения к своему прошлому, и менее выраженная позиция в отношении будущего. Редукция личностных достижений также более характерна для областного центра, как и

стремление к богатству. А стремление к самостоятельности, автономии и альтруизм более выражен у представителей населенных пунктов, не являющихся областными центрами.

Таким образом, полученные результаты дают основания для выработки стратегии управления персоналом, в частности менеджерами среднего звена, в зависимости от места проживания, с учетом специфики их личностных и социально-психологических характеристик.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю., Коняева А.П. Организационная психология: переход от обслуживания менеджеров к партнерству с предпринимателями. Опыт эмпирического исследования и анализ собственной практики // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 1. С. 42–57.
2. Замфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога. М.: Политиздат, 1983, 142 с.
3. Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры: автореф. дисс...д-ра психол. наук. М., 2012, 33 с.
4. Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 5. С. 45–57.
5. Котельникова Ю.А. Жизненные стремления человека и сценарий его жизни как конструкты личностного анализа // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), №9 (29), 2013.
6. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности. СПб.: Речь, 1996, 176 с.
7. РССМ выявил ожидания, настроения и установки сельской молодежи. Новости ВЦИОМ. 2010 г. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=270&uid=13692> (дата обращения: 29.07.2014).
8. Солдатов А.В. Социально-психологические аспекты организации взаимодействия менеджеров среднего звена // Вестник Орловского государ-

ственного университета. Серия: новые гуманитарные исследования. № 4, 2012. С. 368 – 371.

9. Солдатов А.В. Социально-психологические факторы оптимизации взаимодействия менеджеров среднего звена // Научное мнение № 10, 2013. С. 275 -280

10. Сырцова А., Митина О.В., Бойд Дж., Давыдова И.С., Зимбардо Ф., Непряхо Т.Л., Никитина Е.А., Семенова Н.С., Фьёлен Н., Ясная В.А. Феномен временной перспективы в разных культурах (по материалам исследований с помощью методики ZPTI) // Культурно-историческая психология, 2007, № 4.

11. Эшфорт Б., Маил Ф. Теория социальной идентичности в контексте организации // Организационная психология. 2012. Т. 2, № 1. С. 4 – 27.

12. Allen N. J., Meyer J. P. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity // Journal of Vocational Behavior. - 1996. - Vol. 49. - P. 252-276.

13. Apgar M. The alternative workplace: changing where and how people work. – Harvard Business Review. – May–June, 1998, P. 121–136.

14. Deci, E.L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11, 2000, p. 227-268.

15. Gianluca Biggio, Claudio G. Cortese. Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. Citation : Int. J Qualitative Stud Health Well-being, P. 2013

16. Sternberg, R.J. Thinking styles theory and assessment at the interface between intelligence and personality / R.J. Sternberg. – N.Y., 2004. – 337 p.

17. Zimbardo, P.G. Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric / P.G. Zimbardo, J.N. Boyd // Journal of Personality and Social Psychology, 1999. – P. 77-99.

References

1. Bazarov T.Ju., Konjaeva A.P. Organizacionnaja psihologija: perehod ot obsluzhivanija menedzherov k partnerstvu s predprinimateljami. Opyt jempiricheskogo issledovanija i analiz sobstvennoj praktiki // Organizacionnaja psihologija. 2012. T. 2. № 1. S. 42–57.
2. Zamfir K. Udovletvorennost' trudom. Mnenie sociologa. M.: Politizdat, 1983, 142 s.
3. Zankovskij A.N. Organizacionnoe liderstvo v prostranstve korporativnoj kul'tury: avtoref. diss...d-ra psihol. nauk. M., 2012, 33 s.
4. Karpov A.V. Refleksivnost' kak psihicheskoe svojstvo i metodika ee diagnostiki. // Psihologicheskij zhurnal. 2003. T. 24. № 5. S. 45–57.
5. Kotel'nikova Ju.A. Zhiznennye stremlenija cheloveka i scenarij ego zhizni kak konstrukty lichnostnogo analiza // Sovremennye issledovanija social'nyh problem (jelektronnyj nauchnyj zhurnal) [Modern Research of Social Problems], №9 (29), 2013.
6. Nikiforov G.S. Nadezhnost' professional'noj dejatel'nosti. SPb.: Rech', 1996, 176 s.
7. RSSM vyjavil ozhidanija, nastroenija i ustanovki sel'skoj molodezhi. Novosti VCIOM. 2010 g. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=270&uid=13692> (data obrashhenija: 29.07.2014).
8. Soldatov A.V. Social'no-psihologicheskie aspekty organizacii vzaimodejstvija menedzherov srednego zvena // Vestnik Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: novye gumanitarnye issledovanija. № 4, 2012. S. 368 – 371.
9. Soldatov A.V. Social'no-psihologicheskie faktory optimizacii vzaimodejstvija menedzherov srednego zvena // Nauchnoe mnenie № 10, 2013. S. 275 - 280
10. Syrcova A., Mitina O.V., Bojd Dzh., Davydova I.S., Zimbardo F., Neprjaho T.L., Nikitina E.A., Semenova N.S., F'jolen N., Jasnaja V.A. Fenomen

vremennoj perspektivy v raznykh kul'turah (po materialam issledovanij s pomoshh'ju metodiki ZTPI) // Kul'turno-istoricheskaja psihologija, 2007, № 4.

11. Jeshfort B., Mail F. Teorija social'noj identichnosti v kontekste organizacii // Organizacionnaja psihologija. 2012. T. 2, № 1. S. 4 – 27.

12. Allen N. J., Meyer J. P. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity // Journal of Vocational Behavior. - 1996. - Vol. 49. - P. 252-276.

13. Apgar M. The alternative workplace: changing where and how people work. – Harvard Business Review. – May–June, 1998, P. 121–136.

14. Deci, E.L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11, 2000, p. 227-268.

15. Gianluca Biggio, Claudio G. Cortese. Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. Citation : Int. J Qualitative Stud Health Well-being, P. 2013

16. Sternberg, R.J. Thinking styles theory and assessment at the interface between intelligence and personality / R.J. Sternberg. – N.Y., 2004. – 337 p.

17. Zimbardo, P.G. Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric / P.G. Zimbardo, J.N. Boyd // Journal of Personality and Social Psychology, 1999. – P. 77-99.

ДАнные ОБ АВТОРЕ

Солдатов Александр Владимирович, соискатель кафедры общей и клинической психологии

*Курский государственный медицинский университет Минздрава России
К. Маркса, 3, г. Курск, 305041, Россия*

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 4454-7568

e-mail: soldatov-psy@yandex.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Soldatov Aleksandr Vladimirovich, applicant at the department of general and clinical psychology

Kursk State Medical University of Healthcare Ministry of Russia

K. Marx, 3, Kursk, 305041, Russia

e-mail: soldatov-psy@yandex.ru

Рецензент:

Елизаров С.Г., доктор психологических наук, профессор кафедры психологии
ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет», г. Курск