

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-10-23

УДК 316.6

УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ МЕЖЛИЧНОСТНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Гуриева С.Д., Тарарухина О.В.

В данной статье предметом изучения является изучение удовлетворенности межличностными отношениями в организации. Показаны различные подходы к пониманию межличностных отношений и удовлетворённостью отношениями в организации.

Целью работы является расширение и уточнение понятия межличностных отношений в организации, с выделением основных компонентов. Впервые понятие и модель удовлетворённости межличностными отношениями в организации проверяется в нашем эмпирическом исследовании с помощью авторской методики.

Мы выдвигаем гипотезу о том, что формирование безопасной привязанности между субъектами деятельности (субъектами социальных отношений) способствует развитию отношений в сторону типа «резонанс», и использованию стратегии «восстановление» после напряжённости, что в свою очередь повысит вероятность того, что сотрудничество между личностями будет более эффективным.

В результате было получено уточненное и расширенное понимание удовлетворённости межличностными отношениями в организации, разработана модель пространства развития межличностных отношений в организации, разработана авторская методика «Ингредиенты удовлетворённости межличностными отношениями». Таким образом, в настоящей статье нами было показано, что межличностные отношения в организации развиваются в пространстве, определяемом силой эмоциональной привязанности и объёмом социальной ясности.

Ключевые слова: межличностные отношения; удовлетворённость; мотивация; близость; привязанность; потребность.

SATISFACTION IN INTERPERSONAL RELATIONSHIPS AS A SUBJECT OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL STUDY

Gurieva S.D., Tararukhina O.V.

This article presents a study of satisfaction with interpersonal relationships in the organization. There are different approaches of understanding interpersonal relationships and satisfaction show in the organization.

The aim of this research work is to extend the concept of interpersonal relationships in the organization, highlighting the main components. For the first time the concept and model of satisfaction with interpersonal relationships in the organization has been validated and verified in our empirical study using the developed author's method.

The hypothesis is that the formation of secure attachment between the stakeholders (the subjects of social relations) contributes to the development of relationships in the direction to the type «resonance», using the strategy of «recovery» after the tension, which will increase the cooperation between individuals is more efficient.

The result of research work is that we received a refined and expanded understanding of satisfaction with interpersonal relationships in the organization, developed the space model of development the interpersonal relations in the organization, and developed an unique technique «Ingredients of satisfaction with interpersonal relationships». Moreover, in the present article we have shown that interpersonal relationships in the organization are developing in the space, defined by emotional attachment and displacement of social clarity.

Keywords: *interpersonal relationship; satisfaction; motivation; intimacy; attachment; need.*

Введение

В психологической литературе, посвящённой отношениям, в основном описываются романтические и дружеские отношения (Кон И.С., Куницына В.Н., Обозов Н.Н., и др.), а также отношения личности в целом — с миром, с другими и с собой (Мясищев В.Н., Журавлёв А.Л., и др.). Пространство же рабочих отношений, партнёрство, разработано лишь фрагментарно. Основными темами исследований в этой области выступают переговоры, управление конфликтом, групповая динамика, влияние, лидерство, доверие на рабочем месте, вовлеченность, ответственность. Однако за пределами дискуссии оказываются межличностные ожидания,

близость, намерения, потребности. Деловые межличностные отношения в психологической науке недостаточно разработаны.

Понятие *межличностных отношений* рассматривается с разных точек зрения, как в отечественной, так и зарубежной литературе. Ряд исследователей подходят к вопросу с точки зрения теории личности, многие рассматривают отношения через общение (общение, таким образом, рассматривается как носитель отношений), через деятельность (отношения формируются по поводу совместной деятельности), а также в контексте ведения переговоров. Характеристики межличностных отношений могут объясняться особенностями личности, темперамента, пола, возраста, этнической принадлежности, состоянием здоровья, профессиональной принадлежности, опыта общения с людьми, самооценки личности, характера деятельности, стилем управления, особенностями организационной культуры и т.д. Пограничные проблемы, которые упоминаются и изучаются исследователями в межличностных отношениях: социальная дистанция, психологическая дистанция, межличностная совместимость, межличностная привлекательность, эмоциональная привлекательность (аттракция), притяжение и отталкивание, воздействие (убеждение, принуждение, внушение, заражение, подражание), взаимодействие, личное и личностное влияние, реакции (амбиции, самодовольства, зависти, злорадства, захвата, агрессии, присвоения, безразличия). Однако указанные нами выше авторы не изучали предмет межличностных отношений в организации. Так, Обозов Н.Н. (1979) выделял четыре типа межличностных отношений (приятельские, товарищеские, дружеские, супружеские), и различал официальные и неофициальные отношения, но не рассматривал при этом феномены таких отношений как партнёрские, как отношения руководителя и подчинённого, отношений с клиентом. В неофициальных отношениях, он выделял «взаимные межличностные притяжения–отталкивания, симпатии–антипатии». С нашей точки зрения, отношения – это больше, чем общение, симпатия/антипатия, притяжение и отталкивание, межличностная привлекательность.

Понятие *удовлетворённости* обычно рассматривается в контексте удовлетворённости трудом сотрудников организации или удовлетворённости клиентов организации продуктом или услугой. Несмотря на то, что в литературе по менеджменту, социальной психологии и организационному развитию встречается понятие *удовлетворённость отношениями*, а также представлены некоторые исследования. Известно, что межличностные отношения удовлетворяют потребности, которые личность не может удовлетворить самостоятельно. Личность растёт и развивается в отношениях, нуждается в отношениях. Практически в каждой содержательной модели мотивации (Маслоу А., Герцберг Ф., МакКлелланд Д., Роббинс Э., Райт Дж., Пинк Д. и др.) можно найти реализацию потребностей личности. Интересно также то, что эти потреб-

ности находятся на различных уровнях значимости для личности¹. И всё же, на сегодняшний день не разработано в достаточной степени понятие удовлетворённости межличностными отношениями, и ещё меньше методик, позволяющих изучать сущность этой удовлетворённости.

Цель работы

Отношения часто описываются с позиции стороннего наблюдателя, *как отношения со стороны* (товарищеские, дружеские, романтические и др.), или как процесс линейного поступательного развития (нами ранее представлена концепция динамического развития отношений [7]), или с точки зрения элементов, аспектов, валентности (аффективные, когнитивные, конъюнктивные). При этом содержательная часть отношений, так сказать, компоненты пространства отношений, то есть то, *как отношения переживаются* личностями, участвующими в отношениях, обычно не рассматривается. Они обычно изучаются как отдельные феномены эмоциональной жизни человека, но нам не встречалось модели, концепции, подхода, в которых бы было сформулировано поле, пространство содержания межличностных отношений. Нам представляется возможным заполнить эту лакуну, предложив авторский подход к понятию межличностных отношений и удовлетворённости ими, а также авторскую модель пространства межличностных отношений.

Целью настоящей работы является развить понятие межличностных отношений в организации, сформулировать их компоненты, а также развить понятие удовлетворённости межличностными отношениями. Эта работа проводится нами в рамках исследования кросс-культурных особенностей удовлетворённости межличностными отношениями в организации, проводимого на территории России и США.

Материалы и методы исследования

В отечественной психологической литературе понятие отношений изучалось в работах Мясищева В.Н., Обозова Н.Н., Куницыной В.Н. В западной психологической науке, понятие межличностных отношений изучалось, Гоулменом Д., Гринхалгом Л., Райтами Р. и Дж., Шнарчем Д., Гилберт Р., Шутцем У., Керром А.

По определению Мясищева В.Н. [4, с. 110], «отношения – это целостная система индивидуальных, избирательных, сознательных связей личности с разными сторонами объективной

¹ По Маслоу А., например – от базовой потребности в безопасности до потребности высокого уровня в самоактуализации. По Райт Дж., – от потребности осознавать своё существование, до духовной потребности единения с Творцом.

действительности, включающая три взаимосвязанных компонента: отношение человека к людям, к себе, к предметам внешнего мира». При этом он подчёркивал такие характеристики отношений как связь с индивидуальным опытом, избирательность на основе социальной значимости, сознательность, прогнозирование, регулирующую функцию отношений, их динамичность, целостность и содержательность.

Психологический словарь определяет межличностные отношения как «систему установок, ориентаций и ожиданий членов группы относительно друг друга, обусловленных содержанием и организацией совместной деятельности, и ценностями, на которых основывается общение людей» (Психология. Словарь, 1990 – цит. по: Куницына В.Н. и др. [3, с.193].

Рассмотрим подробнее межличностные отношения в организации. Большое количество работ посвящено групповой динамике, сплоченности, лидерству, принятию решений, формированию коллектива или команды. Действительно, межличностные отношения отличаются от социальных своей эмоциональной основой [1]. Межличностные отношения в организации таким образом соединяют в себе эмоциональные проявления и социальные роли личностей, участвующих в отношениях. Таким образом, мы считаем, что **межличностные отношения в организации – это эмоционально вовлечённые социальные отношения**. Нам представляется, что верно и обратное, то, что эмоционально вовлечённые социальные отношения – это межличностные отношения в организации. Работа ли, общественная деятельность, или учёба – все эти социальные контексты создают условия для формирования устойчивых и эмоционально вовлечённых отношений по поводу данного контекста (работы, учёбы, общественной деятельности).

Рассмотрим четырёхмерную модель стратегических отношений в организации Гринхалга Л. [12]. Параметрами модели выступают: *взаимопонимание* (rapport), *прочность* (bonding), *широта* (breadth – насколько много социальных ролей затрагивают отношения), *привлекательность* (affinity, насколько личности привлекательны друг другу как люди). Каждое из этих четырёх измерений включает аспекты отношений, каждый из которых можно рассматривать как континуум, от ослабляющего отношения полюса к укрепляющему отношения полюсу. Так, взаимопонимание включает в себя *доверие*, *самораскрытие* (от социальной отстранённости до уязвимости), *эмпатию* (на уровне мышления и на уровне чувствования), *принятие* (от отвержения до безусловного положительного отношения) и *уважение*. Прочность включает такие элементы как *альянс* (от состояния врагов до состояния союзников), *соревнование* (от конкуренции до сотрудничества), *экономический обмен*. *Широта* отношений включает в себя *масштаб* (от простых отношений, определённых ролями и правилами иерархии, до

сложных), *временной горизонт*. Привлекательность включает *вдохновение* (от скуки до интереса), *наличие нечего общего, симпатию* (от неприязни до сильного расположения), *романтический интерес* (от отвращения до привлекательности).

Представленная модель отношений в организации нам видится наиболее подробной и адаптированной для организационных отношений, поскольку она учитывает, как их эмоциональный аспект, так и представляет собой структуру и состав отношений. Гринхалгом Л. рассмотрены основные параметры, изучаемые в рамках организационного поведения, организационной культуры, организационного развития. Однако, нам представляется недостающими несколько понятий с эмоциональной стороны отношений: понятие близости, привязанности, а также с социальной стороны отношений: социальная ясность целей, намерений, ожиданий, ролей, масштаба взаимодействия, и др.

Организационной психолог Зенге П. и др. [15] формулирует понятие *близости* отношений, используя прямой перевод с латыни – *сделать что-либо известным, познаваемым другому*, таким образом, переводя интимность из понятия эмоциональной близости в понятие желания передать честную информацию. Близость таким образом, включает в себя глубокую вовлеченность с одной стороны, и интеллектуальную, эмоциональную и социальную уязвимость с другой. В ситуациях близости нужно быть надёжным, достойным доверия, потому что вы знаете, что вы связаны с командой в долгосрочной перспективе общей разделяемой целью (purpose). Авторы отмечают, что «недостаток доверия, распространённый во многих организациях, является не причиной нехватки близости, а симптомом её нехватки» [15, с. 71]. Мы считаем эмоциональную близость одной из основных человеческих потребностей, с помощью которой в свою очередь удовлетворяются другие, более сложные потребности, такие как как потребность в безопасности, освобождении от тревоги, и потребность в сотрудничестве с другими; в этом смысле близость противопоставляется нами одиночеству. Близкие отношения включают самовыражение и восприимчивость к самовыражению других, а также установление и соблюдение личностных границ. Вслед за семейными психологами Шнарчем Д., Боуэном М., Гилберт Р., Готамом Дж., Болби Дж., мы рассматриваем межличностную *близость как способность верить при этом оставаясь верным себе, реализуя таким образом одновременное стремление к индивидуальности и совместности*². Понятие эмоциональной близости и связанной с ней дифференциации подробно раскрыто в работах указанных семейных психологов, а также в работах авторов, развивающих понятие социальных отношений, прежде всего Райт Дж.,

² Вслед за многими психологами мы считаем сексуальную близость близким по значению, но отдельным по смыслу конструктом.

Шутца У., Керра А. Тип привязанности, как показано нейрофизиологом Сигалом Д. И автором теории привязанности Болби Дж., формируется личностью в детстве, и затем участвует в формировании отношений на протяжении всей жизни человека. Тип привязанности обуславливает такие способности как доверие, близость и др.

Вслед за Боуэном М., Гилберт Р. [11] сформулировала условия «идеальных» близких отношений: *отдельно* (партнёры разделяют себя и другого, а также различают свои чувства и свои мысли), *на равных*, *в открытую* (общение происходит в открытую обо всех значимых вопросах, без реактивности, напрямую, со взаимностью (mutuality)). В отношениях высокого уровня дифференциации индивидуальность не теряется. Дружбу Гилберт Р. [11, с. 146] считает идеальной парадигмой отношений, поскольку система друзей имеет свойство углубляться и расширяться с годами, и поскольку эти отношения поддерживают равенство, открытость и отдельность. И всё же, дружба поддерживается только при условии, что друзья находятся на одном и том же уровне дифференциации.

Гилберт Р. также считает, что качество отношений на рабочем месте определяет качество и количество самой работы [11, с. 162]. Рабочие системы сами по себе функционируют на разных уровнях дифференциации, в зависимости от уровней зрелости руководителей, а также уровня каждого участника системы. Чем выше уровень дифференциации участников рабочей системы, тем более эффективно она будет работать и тем более продуктивной будет.

Таким образом, понятие близости тесно связано с понятием риска, доверия и смелости, и в связи с этим ряд работ по психологии личности связаны с изучением тревоги (Мэй Р. и др.) и избеганием близости (школа транзактного анализа).

Отметим также понятие личной ответственности, которое на наш взгляд играет важную роль в межличностных отношениях в целом, и в отношениях в организации. В частности, обратимся к разработкам в области менеджмента. Теоретик менеджмента Друкер П. [9] считал, что отношения на рабочем месте основаны на двух основах на личной ответственности за две вещи:

- 1) понимание людей, с которыми мы работаем и на которых полагаемся, понимание их сильных сторон, и как их использовать в сочетании с нашими;
- 2) общение, коммуникации – за сообщение другим о себе: о том над чем и как мы работаем, как обучаемся, какой вклад от других и какие результаты от себя ожидаем, в чём наши сильные стороны, каковы наши ценности.

Дурст М.Дж. [10] предложил концепцию *менеджмента по уровням ответственности* (MBR, management by responsibility), рассматривая её как пятиступенчатую модель, где ме-

неджер может быть бессознательным, само-защищающимся, конформистом, направленным на достижения и ответственным. Каждый из этих уровней автор рассматривает в разрезе эмоционального ответа, интеллектуального функционирования, вовлеченности в деятельность, самодисциплины, отношений, физического состояния и измерения духовности. Рассмотрим подробнее измерение отношений. Система отношений *бессознательного* менеджера характеризуется серьёзными трудностями в создании значимых отношений с другими, трудности в общении, отсутствием заботы об окружающих, и незначительные изменения при получении обратной связи. *Само-защищающийся* менеджер характеризуется зависимостью, враждебностью, отстранённостью, не заинтересованностью в соблюдении соглашений, обязательств или правил. Отношения *конформиста* основаны на психологических играх драматического треугольника,³ со свойственным им поведенческим репертуаром «жертвы», «преследователя» и «спасателя». Отношения *достигателя* характеризуются потребностью в уважении, получаемой от других, соревновательностью, подчёркивание профессиональности. Отношения *ответственного* характеризуются способностью к близости, безусловному положительному принятию себя и окружающих, способностью успешной коммуникации, способностью быть эффективным лидером и эффективным последователем.

Итак, мы рассмотрели некоторые параметры эмоциональной близости, рассмотрим теперь социальные условия формирования межличностных отношений.

По Россу Л. и Нисбетту Р. [6], межличностные отношения формируются в определенных условиях, которые влияют на их динамику, широту и глубину. Многочисленные исследования показывают, что чем чаще люди встречаются, тем привлекательнее они кажутся друг другу, при этом верно и обратное – чем реже люди встречаются, тем слабее становятся отношения между ними. К основным условиям формирования межличностных отношений относятся виды совместной деятельности, в ходе которой устанавливаются межперсональные контакты (учеба, работа, отдых), тип ситуации (обычная или экстремальная), насыщенность этнической среды (моно- или полиэтническая), и т.д. Значение временного фактора в интерперсональных отношениях зависит от того, в какой конкретной социокультурной среде они развиваются [6]. В восточных культурах развитие межличностных отношений как бы растянуто во времени, а в западных – «спрессовано», динамично. Работ, представляющих исследования влияния временного фактора на развитие межличностных отношений, нам не встретилось.

Понятие *удовлетворённости межличностными отношениями* встречается в работах Дж. Райт, В.Н. Куницыной. Так в частности, Куницына В.Н. и др. [3, с. 413-414] считают, что

³ Согласно теории Карпмана С., в школе транзактного анализа.

«удовлетворенность общением и. отношениями определяется как характеристика субъективной стороны межличностных отношений на сознательном и бессознательном уровнях; психологическое состояние, обладающее мобилизующим эффектом во многих видах деятельности; включает чувство полноценности и стабильности межличностных отношений при отсутствии страхов, подозрительности, напряженности, чувства одиночества». Мерой успеха авторы предлагают считать равноценность вклада в общение и отношения, чтобы достигнуть состояния взаимной удовлетворённости. На наш взгляд необходимость равного вклада является спорной, а взаимность удовлетворённости – только один из возможных исходов общения. Подобным образом, удовлетворённость отношениями, по нашему представлению, может быть достигнута при неравном вкладе участвующих личностей, в силу особенностей индивидуальных потребностей и восприятия. Вопрос удовлетворённости, как нам кажется, также не в количестве, а в качестве и точности: важнее получить именно то, что нужно, и тогда, когда нужно, чем очень много чего-то другого и спустя время.

Говоря об удовлетворённости личности, нельзя не коснуться содержательных теорий мотивации, связанных с удовлетворением определённых потребностей личности. К широко известным теориям Маслоу А., Герцберга Ф., МакКлелланда Д., нам хочется добавить теории Роббинса А и Райт Дж., сформулированные в последнее десятилетие.

Роббинс Э. (Robbins, A.) сформулировал концепцию из шести человеческих потребностей,⁴ удовлетворение которых, согласно автору, ведёт за собой ощущение удовлетворённости и личной исполненности: потребность в определённости (certainty), разнообразии (variety), значимости (significance), любви и привязанности (love and connection), росте (growth) и вкладе (contribution). Нам эта модель импонирует содержанием и простотой, однако за рамками остаются некоторые важные для удовлетворённости личности элементы, которые рассмотрены в концепции Райт Дж.

Райт Дж. (Wright J.) ввела понятие о глубинных потребностях личности (yearnings), сформулированное ею в рамках теории эволюционирования [16]. Разрабатывая нашу модель удовлетворённости межличностными отношениями, были выбраны следующие потребности из концепции Дж.Райт: получать уважение (be respected), нравиться как личность (be liked), получать поддержку (be supported), быть побуждаемым к более активным / значимым действиям (be challenged), быть значимым (to matter, to make a difference), быть признанным, известным (be

⁴ RobbinsMadanesTraining <http://www.robbsinmadanestraining.com/freetraining/webinar/video1.php> на английском языке, режим доступа к ресурсу свободный – дата последнего обращения 01.07.2015.

known), потребность в принадлежности (to belong), потребность в искреннем самовыражении (to speak your truth) [16].

Таким образом, мы считаем, что **удовлетворённость межличностными отношениями – это субъективная мера удовлетворения потребностей личности, осуществляемого с помощью отношений этой личности.**

Результаты исследования и их обсуждение

В результате проведённого исследования, мы достигли четыре цели:

- уточнили понятие межличностных отношений в организации;
- сформулировали понятие удовлетворённости межличностными отношениями;
- разработали динамическую модель развития межличностных отношений в организации [7];
- разработали методику «Ингредиенты удовлетворённости межличностными отношениями» [7].

Таким образом, в настоящей статье нами было показано, что **межличностные отношения в организации развиваются в пространстве, определяемом силой эмоциональной привязанности и объёмом социальной ясности.** В этом пространстве личности воздействуют друг на друга с помощью влияния, ожиданий и других связеобразующих сил между ними, при этом развивая отношения между собой в сторону усиления или ослабления привязанности, и большей или меньшей социальной ясности. Визуально это пространство можно представить следующим образом (рис. 1):



Рис. 1. Модель пространства межличностных отношений в организации

На рисунке 1 представлена модель, в которой мы представили варианты межличностных отношений в организации при высоком или низком уровне социальной ясности, и при слабой и сильной эмоциональной привязанности между личностями.

Заключение

Понятие и модель удовлетворённости межличностными отношениями в организации, разработанное в настоящей статье, проверяется в нашем эмпирическом исследовании с помощью авторской методики. Мы выдвигаем гипотезу о том, что формирование безопасной привязанности между субъектами деятельности (субъектами социальных отношений) способствует развитию отношений в сторону типа «резонанс», и использованию стратегии «восстановление» после напряжённости, что в свою очередь повысит вероятность того, что сотрудничество между личностями будет более эффективным.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Асток-Пресс, 1998.
2. Кон И.С. Дружба. Этико-психологический очерк. – М.: Политиздат, 1980.
3. Куницына В.Н. и др. Межличностное общение. – Санкт-Петербург, 2002.
4. Мясищев В.Н. Психология отношений. – Москва-Воронеж: НПО МОДЭК, 1995.
5. Обозов Н.Н. Межличностное общение. – М., 1981.
6. Росс Л., Нисбет Р. Человек и ситуация: уроки социальной психологии. – М., 2000.
7. Тарарухина О.В., Гуриева С.Д. Социально-психологическая модель развития межличностных отношений в организации // СИСП №1 (12) 2015.
8. Уэлборн Р., Кастен В. Деловые партнёрства. Как преуспеть в современном бизнесе. – М.: Вершина, 2004.
9. Drucker, P.F. «Managing Oneself», HBR, January 2005.
10. Durst, G.M. *Management by Responsibility*. Evanston, IL: Center For The Art of Living, 1982.
11. Gilbert, R.M. *Extraordinary Relationships. A new Way of Thinking About Human Interactions*. – Minneapolis, MN: Chronimed, 1992.
12. Greenhalgh, L. *Managing Strategic Relationships*. – NY: The Free Press, 2001.
13. Schnarch, D. *Passionate Marriage*. – NY: Owl Books/Henry Holt and Company, 1997.
14. Schutz W.C. *Elements of Encounter*. – NY: Irvington Publishers, 1973.

15. Senge P. et al. *The Fifth Discipline Fieldbook*. – New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group, 1994.
16. Wright, Robert J., and Judith Wright. *Transformed! The Science of Spectacular Living*. – Nashville: Turner Publishing, 2012.

References

1. Andreeva G.M. *Social Psychology*. – Moscow: Astok-Press, 1998.
2. Drucker, P.F. «Managing Oneself», HBR, January 2005.
3. Durst, G.M. *Management by Responsibility*. – Evanston, IL: Center For The Art of Living, 1982.
4. Gilbert, R.M. *Extraordinary Relationships. A new Way of Thinking About Human Interactions*. – Minneapolis, MN: Chronimed, 1992.
5. Greenhalgh, L. *Managing Strategic Relationships*. – NY: The Free Press, 2001.
6. Kon I.S. *Friendship. Ethico-psychological essay*. – Moscow: Politizdat, 1980.
7. Kunitzyna V.N. et al. *Interpersonal Communicaiton*. – St. Petersburg, 2002.
8. Myasishev V.N. *Psychology of Relationships*. – Moscow-Voronezh: NPO MODEK, 1995.
9. Obozov N.N. *Interpersonal Communication*. – Moscow, 1981.
10. Ross L., Nisbet R. *The Person and The Situation: Perspectives of Social Psychology*. – Moscow, 2000.
11. Schnarch, D. *Passionate Marriage*. – NY: Owl Books/Henry Holt and Company, 1997.
12. Schutz W.C. *Elements of Encounter*. – NY: Irvington Publishers, 1973.
13. Senge P. et al. *The Fifth Discipline Fieldbook*. – New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group, 1994.
14. Tararukhina O.V., Gurieva S.D. «Social-Psychological Model of Interpersonal Relationships Development in the Workplace» *SISP* №1 (12), 2015.
15. Welborn R. and V. Kasten. *Business partnerships. How to succeed in contemporary business*, trans. – Moscow: Vershina, 2004.
16. Wright, Robert J., and Judith Wright. *Transformed! The Science of Spectacular Living*. – Nashville: Turner Publishing, 2012.

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Гуриева Светлана Дзахотовна, доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии факультета психологии

*Санкт-Петербургский Государственный Университет
наб. Макарова, д. 6, з. Санкт-Петербург, 199034, Россия
SPIN-код: 78492577
gurievasv@gmail.com*

Тарарухина Ольга Вячеславовна, соискатель кафедры социальной психологии, кандидат
экономических наук

*Санкт-Петербургский Государственный Университет
наб. Макарова, д. 6, з. Санкт-Петербург, 199034, Россия
tararukhina@gmail.com*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Gurieva Svetlana Dzakhovna, professor of the chair of Social Psychology, PhD in Psychology
*St. Petersburg State University, Psychology Department
Makarova emb., 6, St. Petersburg, 199034, Russia
gurievasv@gmail.com*

Tararukhina Olga Vyacheslavovna, aspirant of the chair of Social Psychology, PhD in Economics.

*St. Petersburg State University, Psychology Department
Makarova emb., 6, St. Petersburg, 199034, Russia
tararukhina@gmail.com*