
КОНФЕРЕНЦИИ

15-я конференция Европейской ассоциации психологии труда и организационной психологии (EAWOP-2011)

ЛОВАКОВ Андрей Владимирович

Магистр психологии, преподаватель, Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики» (Москва)

E-mail: lovakov@hse.ru

В Университете Маастрихта (Maastricht University) (Маастрихт, Королевство Нидерландов) 25–28 мая 2011 г. прошла 15-я конференция Европейской ассоциации психологии труда и организационной психологии (15th conference of the European Association of Work and Organizational Psychology – EAWOP-2011)¹.

Организатором конференции выступило голландское представительство Европейской ассоциации психологии труда и организационной психологии (NIP-A&O и WAOP). Она стала уже 15-й в серии конференций, начавшейся в 1983 г. с Северо-Западной конференции по психологии труда и организационной психологии, прошедшей в г. Неймеген (Нидерланды). Через два года на 2-й Западноевропейской конференции по психологии труда и организационной психологии», прошедшей в г. Аахен (Германия), было принято решение о том, что она должна стать регулярной и проводиться раз в два года.

Состав участников

По данным организаторов, представленным на открытии, в программу конференции были включены более 1500 устных докладов, интерактивных и обычных постеров от представителей более 50 стран. Среди участников были как маститые организационные и индустриальные психологи, так и PhD-студенты, представляющие результаты исследований, проведенных в рамках своих диссертаций. Среди известных, признанных участников, занимающихся организационно-психологическими исследованиями, можно назвать Бенджемина Шнайдера (Benjamin Schneider, США), Денизу Руссо (Denise Rousseau, США), Рольфа ван Дика (Rolf van Dick, Германия), Даана ван Книппенберга (Daan van Knippenberg, Нидерланды), Фреда Моргесона (Fred Morgeson, США), Дэвида Геста (David Guest, Великобритания), первого президента EAWOP Роберта Роя (Robert Roe, Нидерланды). От российских участников было представлено только 12 докладов, что свидетельствует пока об очень слабой интеграции отечественной организационной психологии в европейскую науку.

1 <http://www.eawop2011.org/>

Тематика докладов

Тематика секций, симпозиумов, постер-секций была очень разнообразной и охватывала большинство областей организационной психологии и психологии труда. Были также секции, посвященные методологии и методам исследования. Однако некоторые темы были особенно популярны и заметны. Стоит отметить проблематику благополучия работников (*employee well-being*), отношений между работой и семьей (*work-life and work-family balance*) и феномены вовлеченности, увлеченности, приверженности своей работе и организации, в которой эта работа осуществляется (*work engagement, work involvement organizational commitment*). Изучая программу конференции, можно заметить, что организационные психологи все больше интересуются проблемами, связанными с самим работником, а их результаты и рекомендации направлены на улучшение его общего благополучия как на рабочем месте, так и в жизни в целом. Одна из дискуссий, прошедших в рамках конференции, также была посвящена обсуждению того, какова же все-таки основная практическая задача организационной психологии: помочь менеджеру максимально эффективно организовать процесс достижения целей организации или помочь обеспечить максимально благоприятную среду для выполнения работником своих профессиональных задач? С учетом того, что в качестве основной проблемы конференции был заявлен «Более чем достойный труд» Вклад психологов труда и организационных психологов в общество» («*Decent work and Beyond*» *W&O Psychologists' contribution to society*), второй вариант ответа на этот вопрос на сегодняшний день очень актуален. С полным текстом программы можно познакомиться на сайте конференции².

Основные особенности докладов

Участие в конференции предполагало несколько форм. Одни участники представляли устные доклады на полуторачасовых мини-секциях, другие – с докладами на сходные или очень близкие темы объединялись в симпозиумы, в рамках которых выделялось больше времени на обсуждение услышанного и дискуссии. Были и постер-секции, предполагающие как традиционные постерные доклады, так и интерактивные, когда помимо вывешенного постера автор делал небольшую его презентацию.

Несмотря на разнообразие проблем и форм их представления, можно выделить ряд их общих характеристик. Во-первых, практически все доклады и постеры представляли результаты эмпирических исследований. Теоретические доклады встречались крайне редко. Мне, например, за всю конференцию удалось услышать только один теоретический доклад. Во-вторых, представленные эмпирические исследования являлись преимущественно количественными. Причем чаще всего для анализа и обработки результатов использовались многомерные методы математической статистики. Без множественного регрессионного анализа или моделирования структурными уравнениями (SEM) не обходился практически ни один докладчик. Очевидно, это связано с тем, что целью таких исследований является не поиск взаимосвязей между какими-то переменными или различий между какими-то группами, а поиск латентных переменных, факторных структур, промежуточных и модерирующих переменных.

Как можно объяснить подобные тренды? Рискну предположить, что это результат влияния ведущих международных рецензируемых журналов, так как они как раз чаще

2 <http://www.eawop2011.org/program.htm>

всего публикуют статьи именно с указанными атрибутами. Стремясь опубликовать свою статью в одном из ведущих журналов, исследователи вынуждены соответствовать предъявляемым им требованиям. Поэтому именно топовые журналы задают основной тон и исследовательские стандарты. При этом трудно однозначно оценить, хорошо или плохо, что так происходит.

Встреча с редакторами ведущих журналов

Раз уж речь зашла о журналах, стоит отметить еще одно мероприятие, проходившее в рамках конференции. Огромный интерес и даже ажиотаж у участников вызвали две встречи с редакторами ведущих международных журналов по организационной психологии и менеджменту. Во встречах приняли участие представители 13 журналов:

- 1) Journal of Management (Editor T. Bauer, США);
- 2) Journal of Applied Psychology (Associate Editor T. Allen, США);
- 3) European Journal of Work and Organizational Psychology (Editor V. Gonzalez-Roma, Испания);
- 4) Journal of Occupational and Organizational Psychology (Editor J. de Jonge, Нидерланды);
- 5) Personnel Psychology (Editor F.P. Morgeson, США);
- 6) Organizational Psychology Review (Editor D. van Knippenberg, Нидерланды). *Новый журнал, созданный в 2011 г. На данный момент вышло два номера. До 31 декабря 2013 г. доступ к полным текстам журнала будет бесплатным³;*
- 7) Journal of Personnel Psychology (Editor R. van Dick, Германия);
- 8) Career Development International (Editor H. van Emmerik, Нидерланды);
- 9) Human Relations (Editor K. Daniels, Великобритания);
- 10) British Journal of Management (Associate Editor B. Schyns, Великобритания);
- 11) Human Resource Management (Executive Editor J. Hayton, Великобритания);
- 12) Group & Organization Management (Editor Y. Varuch, Франция);
- 13) Qualitative Research in Organizations and Management (Editor G. Symon, Великобритания).

Редакторы кратко рассказали о своих журналах, однако большая часть из них не требовала представления. Отдельное внимание выступающие уделили рассказу о том, что происходит с рукописью после того, как она поступает в редакцию. Редакторы упоминали не только об импакт-факторе своего журнала, но и о средней норме отказов, которая варьировала от журнала к журналу от 60 до 95%. Ян де Йонг отметил, что все присланные в Journal of Occupational and Organizational Psychology рукописи можно разделить на две группы: очень хорошие, качественные статьи и откровенно плохие, заведомо непубликуемые. Представители других журналов подтвердили существование такой ситуации и выразили озабоченность тем, что она может привести к образованию группы постоянно публикующихся авторов, которая не будет пополняться новыми авторами. Журналы видят в этом проблему и стараются предотвратить создание такой ситуации. Одним из инструментов предотвращения такой ситуации является содержательная обратная связь на присланную рукопись от рецензентов (reviewers), в задачу которых входит не только ее содержательная критическая оценка, но и составление рекомендаций по улучшению, развитию описанного исследования. Итог этой встречи можно выразить в призыве к присутствовавшим

3 <http://opr.sagepub.com/>

потенциальным авторам, с которым согласились все редакторы: «Присылайте в журналы свои рукописи. Скорее всего, мы их отклоним, но вы получите содержательную, развивающую обратную связь, которая поможет сделать ваши будущие рукописи публикуемыми в ведущих журналах».

Следующая, 16-я конференция EAWOP состоится с 22 по 25 мая 2013 г. в Мюнстере (Германия).