



17-я конференция Европейской ассоциации психологии труда и организационной психологии (EAWOP 2015): впечатления участника

ЛОВАКОВ Андрей Владимирович

Национальный исследовательский университет «Высшая Школа экономики», Москва, Россия

Регулярная конференция Европейской ассоциации психологии труда и организационной психологии в этот раз прошла в Осло¹. В этом году традиционно в конференции приняло участие около 1500 человек.

Тематика докладов и постеров

Тематика докладов и постеров традиционно широкая², однако некоторые темы, как обычно, были особенно заметны. По-прежнему заметна тематика *positive organizational psychology*, имеющая отношение к благополучию работника. Особенно много выступлений были так или иначе связаны с увлеченностью работой (*work engagement*). Основные положения подхода, на котором чаще всего базируются исследования в этой области, были сформулированы относительно недавно (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), поэтому это направление сейчас модно и привлекает множество исследователей и, прежде всего, европейских. Другой заметной темой было лидерство. Исследования здесь касаются преимущественно того, как разные типы/стили и особенности лидера влияют на его взаимоотношения с подчинёнными и их продуктивность. Отдельного внимания заслуживает подход к пониманию лидерства с позиций теории социальной идентичности и самокатегоризации (Haslam, Reicher, & Platow, 2011; Hogg, 2001). В рамках данного подхода важными характеристиками лидера являются его прототипичность (*prototypicality*), т.е. репрезентативность по отношению к группе, и демонстрация идентификации с ней (Steffens, Schuh, Haslam, Pérez, & van Dick, 2015). Данной теме было посвящено несколько секций и симпозиумов. Некоторые темы, являющиеся классическими и входящие во все учебники, похоже, перестали интересовать исследователей. Например, уже несколько лет ни на одной крупной конференции практически не встретить исследований организационной культуры и организационного климата.

1 <http://www.eawop2015.org/>

2 С программой можно познакомиться здесь: <http://www.eawop2015.org/Program>

Стоит отметить относительно новый тренд — поиск негативных сторон в том, что традиционно считалось исключительно позитивным, и наоборот. Он появился не сегодня, но со временем подобных исследований становится всё больше.

Типы исследований

Большая часть представленных исследований — это поиск модераторных и медиаторных переменных, слабых эффектов промежуточных переменных. Исследователи преимущественно изучают очень частные вопросы, и ничего принципиально нового, похоже, нет. Возможно, это проявления кризиса (может быть, временного) идей в области индустриально-организационной психологии. Складывается впечатление, что сейчас идёт процесс накопления разнообразных и разрозненных фактов и идей, которые ещё предстоит обобщить. Как сказал Даан ван Книппенберг в одной из проходивших на конференции дискуссий, в индустриально-организационной психологии не хватает теорий. Кстати, в связи с этим в 2011 году он создал журнал *Organizational Psychology Review*³, который публикует только теоретические статьи или мета-анализы. На его страницах также публикуется специальный *Special Forum on Good Theory*⁴, посвящённый как раз проблемам теорий в индустриально-организационной психологии.

В стороне от тектонических процессов

В рамках конференции EAWOP традиционно проходят встречи с редакторами ведущих научных журналов. В этом году такая встреча также состоялась. В ней участвовали представители таких журналов, как *Journal of Applied Psychology*; *Journal of Management*; *The Leadership Quarterly*; *Personnel Psychology*; *Group & Organization Management*; *Journal of Leadership & Organizational Studies*; *Journal of Organizational Behavior*; *European Journal of Work and Organizational Psychology*; *Work, Aging and Retirement*; *Organizational Psychology Review*. Встреча показала, что ведущие журналы в области индустриально-организационной психологии пока находятся в стороне от тектонических процессов, происходящих сейчас в психологии и в других науках. Речь идёт о появившемся не так давно, но быстро набирающим популярность и силу движению, пропагандирующим open science (открытый доступ к научным статьям, данным, скриптам), проверке воспроизводимости известных эффектов, пререгистрацию исследований (Chambers, 2014; Nosek & Bar-Anan, 2012; Nosek, Spies, & Motyl, 2012). На прямой вопрос редакторам о том, планируют ли их журналы присоединиться к движению открытой науки, они ответили, что дело это хорошее, но пока они не планируют конкретных действий по изменению редакторской политики в этом направлении.

Disclaimer

Всё сказанное является исключительно личными впечатлениями участника конференции, основанными на тех мероприятиях, которые удалось посетить. Поэтому они могут быть смещёнными и не отражать полную картину конференции и состояния индустриально-организационной психологии в целом.

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

4 http://opr.sagepub.com/site/virtual_issues/good_theory.xhtml

Литература

- Chambers, C. (2014). The changing face of psychology. *The Guardian*. Retrieved from <http://www.theguardian.com/science/head-quarters/2014/jan/24/the-changing-face-of-psychology>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499—512. doi:10.1037//0021-9010.86.3.499
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. London & New York: Psychology Press.
- Hogg, M. A. (2001). A Social Identity Theory of Leadership. *Personality and Social Psychology Review, 5*(3), 184—200. doi:10.1207/S15327957PSPR0503_1
- Nosek, B. A., & Bar-Anan, Y. (2012). Scientific Utopia: I. Opening Scientific Communication. *Psychological Inquiry, 23*(3), 217—243. doi:10.1080/1047840X.2012.692215
- Nosek, B. A., Spies, J. R., & Motyl, M. (2012). Scientific Utopia: II. Restructuring Incentives and Practices to Promote Truth Over Publishability. *Perspectives on Psychological Science, 7*(6), 615—631. doi:10.1177/1745691612459058
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293—315. doi:10.1002/job.248
- Steffens, N. K., Schuh, S. C., Haslam, S. A., Pérez, A., & van Dick, R. (2015). “Of the group” and “for the group”: How followership is shaped by leaders’ prototypicality and group identification. *European Journal of Social Psychology, 45*(2), 180—190. doi:10.1002/ejsp.2088



Fig. 1. Prof. Rolf van Dick из Goethe Universität Frankfurt выступает с докладом «Social Identity as a Buffer against Stress»

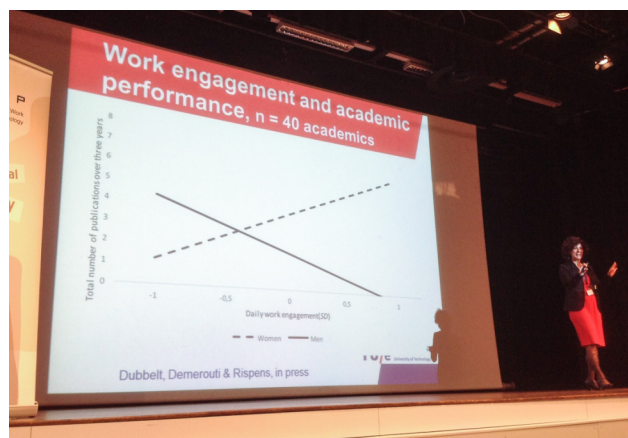


Fig. 2. prof. Evangelia Demerouti из Technische Universiteit Eindhoven рассказывает о результатах исследования связи между увлеченность работой и академической продуктивностью 3 года спустя.



Fig. 3. Prof. Wilmar Schaufeli из Utrecht University выступает с докладом «Heavy Work Investment: A Matter of Person or Climate?»



Fig. 4. Prof. Susan Fiske из Princeton University выступает с лекцией «Talking Up and Talking Down: Power of Positive Speaking»



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

The 17th Conference of the European association of work and organizational psychology (EAWOP 2015): impressions of a participant

Andrey LOVAKOV

National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia

Regular Meeting of the European Association of work and organizational psychology¹ at this time was held in Oslo. This year the conference is traditionally attended by about 1,500 people.

References

- Chambers, C. (2014). The changing face of psychology. *The Guardian*. Retrieved from <http://www.theguardian.com/science/head-quarters/2014/jan/24/the-changing-face-of-psychology>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499—512. doi:10.1037//0021-9010.86.3.499
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. London & New York: Psychology Press.
- Hogg, M. A. (2001). A Social Identity Theory of Leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), 184—200. doi:10.1207/S15327957PSPR0503_1
- Nosek, B. A., & Bar-Anan, Y. (2012). Scientific Utopia: I. Opening Scientific Communication. *Psychological Inquiry*, 23(3), 217—243. doi:10.1080/1047840X.2012.692215
- Nosek, B. A., Spies, J. R., & Motyl, M. (2012). Scientific Utopia: II. Restructuring Incentives and Practices to Promote Truth Over Publishability. *Perspectives on Psychological Science*, 7(6), 615—631. doi:10.1177/1745691612459058
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293—315. doi:10.1002/job.248
- Steffens, N. K., Schuh, S. C., Haslam, S. A., Pérez, A., & van Dick, R. (2015). "Of the group" and "for the group": How followership is shaped by leaders' prototypicality and group identification. *European Journal of Social Psychology*, 45(2), 180—190. doi:10.1002/ejsp.2088

¹ <http://www.eawop2015.org/>