

Методология и теория	3	Чеснокова М.Г. Культурно-историческая теория и понимающая психотерапия
Психология и общество	13	Григорьев А.А., Карлин А.В. Роль интеллектуального уровня наиболее одаренной части населения в социальном и экономическом развитии страны
Тематические сообщения	22	Донцов А.И., Перельгина Е.Б., Зотова О.Ю., Тарасова Л.В. Психологическая безопасность как интегральный показатель этнической толерантности
	33	Егорова М.С., Паршикова О.В., Митина О.В. Структура российского варианта шестифакторного личностного опросника HEXACO-PI-R
	49	Фоломеева Т.В., Федотова С.В., Аветисян А.С. Непрямые способы распознавания обмана
	57	Трубицына Л.В., Мошкало Е.В. Место домашних животных в психологической структуре семьи
	65	Ким Д.С. Культурно-историческая психология: дом как символ и миф в литературе 1920-х гг. (на примере произведений М. Булгакова и И. Бунина)
Научные обзоры	74	Сидоренков А.В. Разработка Опросника организационной коммуникативности
	84	Морозова О.А. Психологические исследования видеоигр: урок западной науки
	96	Кузьмина Ю.В., Малых С.Б. Развитие несимволического и символического чувства числа
	110	Гаврилова Е.В., Гогниева Д.Г., Богданова Р.С., Щекочихин Д.Ю., Копылов Ф.Ю. Перспективы исследований приверженности к лечению
	132	Веракса Н.Е., Белолуцкая А.К. Взаимосвязь эмоционального и когнитивного развития детей дошкольного и школьного возраста: обзор исследований
Методики	143	Поддьяков А.Н. Рефлексивная игра с циклами конкурентно-кооперативных взаимодействий как часть психологического практикума
	153	Алюшин М.В., Колобашкина Л.В., Косенков А.А. Учебно-тренировочные занятия с заданным уровнем стрессовой нагрузки
Наши юбиляры	161	Коротко о книгах
	165	К 70-летию А.И. Донцова
	168	Научная жизнь
	171	Календарь конференций
	172	Резюме на английском языке

Methodology and theory	3	<i>Chesnokova M.G.</i> The cultural-historical theory and co-experiencing psychotherapy
Psychology and society	13	<i>Grigoriev A.A., Karlin A.V.</i> The role of the intellectual level of the most gifted part of the population in the social and economic development of the country
Thematic reports	22	<i>Dontsov A.I., PereLygina E.B., Zotova O. Yu., Tarasova L.V.</i> Psychological security as integrated indicator of ethnic tolerance
	33	<i>Egorova M.S., Parshikova O.V., Mitina O.V.</i> Structure of the Russian variant of a six-factor HEXACO Personality Inventory
	49	<i>Folomeyeva T.V., Fedotova S.V., Avetisyan A.S.</i> Indirect methods of identifying a lie
	57	<i>Trubitsyna L.V., Moshkalo E.V.</i> Place of pets in subjective psychological family structure
	65	<i>Kim D.S.</i> Cultural historical psychology: home as a symbol and a myth in the literature of the 1920s (on the example of literary works by M. Bulgakov and I. Bunin)
	74	<i>Sidorenkov A.V.</i> Development of a questionnaire on organizational communicative ability
Scientific reviews	84	<i>Morozova O.A.</i> Psychological research into video games: a lesson from international science
	96	<i>Kuzmina Yu.V., Malykh S.B.</i> Development of the non-symbolic and symbolic numerical sense
	110	<i>Gavrilova E.V., Gognieva D.G., Bogdanova R.S., Shchekochikhin D. Yu., Kopylov F. Yu.</i> Perspectives of investigations of treatment adherence
	132	<i>Veraxa N.E., Belolutsкая A.K.</i> Interrelation of emotional and cognitive development in children of preschool and school age: a review of research
Methods	143	<i>Poddiakov A.N.</i> A reflexive game with cycles of competitive-cooperative interactions as part of a psychological workshop
	153	<i>Alyushin M.V., Kolobashkina L.V., Kosenkov A.V.</i> Training sessions with a given level of stress load
	161	Brief book reviews
Our anniversaries	165	To the 70th anniversary of A.I. Dontsov
	168	Scientific events
	171	Calendar of conferences
	172	Summaries

РАЗРАБОТКА ОПРОСНИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КОММУНИКАТИВНОСТИ

А.В. СИДОРЕНКОВ

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону

В статье обсуждаются важные последствия разных граней общения для совместной деятельности и решения задач (проблем), сотрудничества и сплоченности, а также существующие методы изучения взаимодействия и межличностного отношения. Показан дефицит методического инструментария, позволяющего оперативно оценивать определенный класс коммуникативных характеристик сотрудников организаций. Представлен новый Опросник организационной коммуникативности, который основан на методе экспертных оценок и измеряет такие аспекты профессионально-делового общения, как передача информации, понимание мнений и согласование действий. Оценка производится по шестибалльной шкале. Опросник позволяет измерять организационную коммуникативность работника одновременно на уровне малой группы (отдела, кафедры) и структурного подразделения (управления, факультета) в государственных и коммерческих организациях с разным профилем деятельности. Осуществлена экспертиза содержательной валидности опросника с участием трех специалистов. Проведено эмпирическое исследование в семи коммерческих компаниях, шести государственных вузах и одном государственном правоохранительном учреждении. В общей сложности 51 руководитель оценили 440 работников (своих подчиненных) посредством этого опросника. Производился факторный анализ методом главных компонент (вращение факторов Варимакс), и проверялась адекватность факторных моделей. Рассчитывались коэффициенты альфа Кронбаха и корреляции Пирсона. Факторный анализ показал: а) однофакторную модель организационной коммуникативности, измеряемой посредством этого опросника, по совокупной выборке и отдельно на выборках сотрудников компаний и правоохранительного учреждения; б) двухфакторную структуру («передача деловой информации» и «согласование действий») на выборке научно-педагогических работников вузов. Обнаружена достаточно высокая содержательная валидность и надежность-согласованность. Опросник может применяться в оригинальной или модифицированной форме для исследования коммуникативности сотрудников в организациях разных сфер деятельности.

Ключевые слова: общение, взаимодействие, организационная коммуникативность, передача информации, понимание мнений, согласование действий.

АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЛЮДЕЙ В ГРУППЕ И МЕТОДЫ ИХ ИЗУЧЕНИЯ

Успешная совместная деятельность, в том числе согласованность действий и принятие решений в группе, подразделении и организации, в целом зависит от ряда факторов: некоторых индивидуальных особенностей работников, ситуационных особенностей работников, организационно-культурных составляющих.

Среди них заметную роль может играть общение. По мнению А.И. Донцова, общение является «внутренне необходимым условием осуществления и развития совместной предметной деятельности... важнейшей предпосылкой и в то же время способом, формой существования и развития коллектива как целостного психологического образования» (Донцов, 1987, с. 23). Коммуникация в организации – это инструмент, позволяющий членам группы выполнить свои задачи и скоординировать действия (Kanki, Folk, Irwin, 1991), заявить свои намерения, передать и получить информацию, быть в курсе

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-013-00393 «Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ».

изменений ситуаций, оценить и улучшить выполнение задачи (Rasker, 2002).

Исследования показывают, что разные грани общения могут быть связаны между собой и определенным образом действовать на совместное выполнение задач, принятие решений и иные аспекты активности на индивидуальном и групповом уровнях. Так, в метааналитическом исследовании обнаружено, что совместное пользование информацией членами группы важно для групповой работы, сплоченности, удовлетворенности принимаемым решением и интеграции знаний работников (Mesmer-Magnus, DeChurch, 2009). В свою очередь, совместное пользование информацией зависит от задачи, структуры обсуждения задачи (проблемы) и сотрудничества. Специалисты обращают внимание не только на особенности обмена информацией, но и на содержание интерактивных и перцептивных составляющих общения. А именно: успешность коллективного решения проблемной ситуации (задачи) зависит от качества сотрудничества (Брихцин, 1987) и достигаемого эффекта сотрудничества (Яноушек и др., 1987). В частности, равноправное участие и уважение способствуют более высокому приложению работниками усилий и удовлетворенности в группе (Oetzel, 2001), уровень взаимопонимания является одним из важных факторов успешности коллективной творческой деятельности (Ярошевский, Иванов, 1988).

Эти аспекты общения и их качество в значительной мере обусловлены коммуникативными характеристиками сотрудников, проявляющимися на поведенческом уровне. Например, экспериментальным путем установлено, что на оптимальное решение задачи негативно влияют такие коммуникативные свойства членов группы, как неспособность дать советы или указания другим работникам и неприятие указаний, предложений и информации, поступающих от других (Голубева, 1969).

Надо сказать, что в современных условиях в ряде крупных российских компаний сотрудники отмечают множество проблем в деловой коммуникации, например, «нежелание сотрудничать», «стремление “закрыться”», «уход руководителей от обсуждения и диалогичного решения проблемы» (Зиновьева, 2018).

В связи с важностью для группы, подразделения и организации таких коммуникативных характеристик работников, как готовность и умение делиться информацией, находить точки соприкосновения с другими по обсуждаемым вопросам и согласованно действовать, актуальной является задача разработки соответствующего инструмента их оперативной оценки. В настоящее время используются три категории методов: эксперимент, наблюдение и опросники, причем для изучения несколько иных характеристик. Так, в эксперименте исследуют: а) кооперативную или конкурентную стратегию поведения участников – как правило, посредством социальных дилемм (чаще «Дилеммы заключенного») (Березина, 2011; Ростовцева, Бутовская, 2018; Федотова, Хачатурова, 2017); б) стили (типы, феномены) взаимодействия (межличностного поведения) – с помощью некоторых аппаратных моделей совместной деятельности (Петровский, Туревский, 1979; Чернышев, Лунев, Сарычев, 2005).

В сочетании с экспериментом часто применяется наблюдение, предполагающее уникальные, в соответствии с задачами исследования, способы регистрации взаимодействия (Горянина, 1997), или определенные стандартизированные схемы, например, «Система многоуровневого наблюдения групп» (SYMLOG) (фиксирует 26 категорий, которые сводятся к трем биполярным конструктам: доминирование – подчинение, дружелюбность – недружелюбность и инструментальный контроль – эмоциональная экспрессия) (Bales, Cohen, 1979), «Кодирующая система групповых рабочих отношений»

(GWRCS) (регистрирует четыре паттерна (категории) взаимодействия, такие как сосредоточенная работа, критическая работа, интеграция и конфликт) (Poole, 1983; Poole, Roth, 1989). Эксперимент и наблюдение являются трудоемкими процедурами, в основном они применяются в научных исследованиях.

Существующие опросники направлены на оценку коммуникативной компетентности, или способности (Куницына, Казаринова, Погольша 2001; Митина, 1996), адекватности понимания и реагирования на ситуацию общения (Аргентова, 1992), индивидуального стиля отношений (Собчик, 2005), качество отношений работника с коллегами, руководителем и/или организацией (Biggs, Swailes, Baker, 2016; O'Donnell, Yukt, Taber, 2012; Seers, 1989) и др. Надо отметить, что многие опросники основаны на самоотчетах, что не позволяет достоверно оценивать внешне проявляемые особенности общения человека с другими людьми. Немало людей, во-первых, могут не иметь адекватного представления о том, как они выстраивают межличностное поведение с коллегами; во-вторых, склонны презентировать себя в более выгодном свете, а значит, давать себе более высокие оценки. Поэтому в случае изучения такого рода характеристик предпочтительней шкалы, основанные на экспертных оценках, которые работнику дают коллеги или руководители, ведь «со стороны» видней особенности его поведения. Большинство опросников являются объемными по количеству пунктов стимульного материала, что делает их малоприменимыми для оперативного сбора данных. В современных организациях непозволительной роскошью является трата большого времени сотрудников на работу с методиками, а потому необходимо применять экспресс-опросники, предполагающие минимальные временные затраты и в то же время обладающие необходимой надежностью и валидностью. Кроме того, некоторые опросники

не являются специфическими для изучения аспектов коммуникации работников в организации, т.е. их пункты не имеют профессионально-делового содержания. Подавляющее большинство методов предполагает изучение отношения или взаимодействия вообще (опросники) или в контексте группы (эксперимент, наблюдение). Очевидно, что многие аспекты общения в разной мере будут проявляться на уровне малой группы (например, отдела), структурного подразделения (управления) и организации (компании). Поэтому надо создавать шкалы, которые позволяют дифференцированно оценивать определенные грани профессиональной коммуникации работников в трех указанных контекстах (прежде всего в средних или крупных организациях, имеющих трехуровневую структуру).

Подводя итог, отметим, что существует необходимость создать опросник для измерения организационной коммуникативности, в котором были бы преодолены указанные выше ограничения существующих методик.

Целью исследования стало разработать экспресс-опросник организационной коммуникативности работника, основанный на экспертных оценках и отображающий такие аспекты профессионально-делового общения, как готовность и умение работников предоставлять другим информацию, находить с ними взаимопонимание и согласованно действовать на разных уровнях организационной структуры.

ПОСТРОЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Понятие и аспекты организационной коммуникативности. Организационная коммуникативность работника — это его готовность и умение обмениваться информацией и взаимодействовать с другими в процессе достижения основной цели и решения поставленных задач в рамках совместной деятельности и выполняемых профессиональных ролей.

Для разработки опросника были выделены следующие аспекты организационной коммуникативности:

- *передача деловой информации* — готовность и умение работника делиться с коллегами необходимой для работы информацией, понятно формулировать свое мнение по обсуждаемым профессиональным вопросам;

- *понимание мнений* — готовность и умение работника находить с другими взаимопонимание по обсуждаемым деловым вопросам, признавать ошибочность своей позиции и правоту мнения коллег относительно важных вопросов;

- *согласование действий* — готовность и умение работника согласованно действовать с другими (по крайней мере, по наиболее значимым аспектам выполняемой работы), объединять усилия для решения общих задач.

Выбор этих аспектов коммуникативности обусловлен тем, что они являются важными для обсуждения проблемы (задачи) и принятия решения, кооперации сотрудников, успешности совместной и индивидуальной деятельности. Логика их выделения соответствует представлению о трех взаимосвязанных сторонах общения: обмен информацией, социальная перцепция и интеракция (Андреева, 2002). Эти аспекты представляют собой, по сути, предметно-направленные виды взаимодействия (в широком значении), т.е. обусловлены направленностью на общий предмет совместной трудовой деятельности (Журавлев, 1988).

Методические принципы. Был разработан небольшой по объему стимульного материала опросник, отображающий три указанных аспекта организационной коммуникативности. Он состоял из девяти пунктов (по три для каждого аспекта), которые имели прямую формулировку и по своему содержанию были рассчитаны на работников вузов, государственно-административных структур и коммерческих организаций.

В основу опросника положена шестибальная порядковая шкала от 1 — *полностью не согласен* до 6 — *полностью согласен*. Выбор такой размерности шкалы обусловлен тем, что в нечетной n-балльной шкале немало респондентов склонны выбирать медианное числовое значение (например, в 7-балльной шкале это «4», означающее «нечто среднее») и тем самым уклоняться от открытого выражения своего мнения. Оценка работника посредством этого опросника производится руководителями (как в данном исследовании) и/или коллегами в группе (в отделе, на кафедре и т.п.).

Опросник имеет два раздела: «В группе» [в отделе, на кафедре и др.]¹ — для оценки организационной коммуникативности в контексте ингруппы и «В подразделении» [в управлении, департаменте, на службе, на факультете и др.] — для изучения организационной коммуникативности в контексте структурного подразделения, в состав которого входит работник. Поэтому эксперт (например руководитель) по одним и тем же пунктам дважды оценивает конкретного работника, что обеспечивает унификацию (по количеству и содержанию пунктов) инструментария для измерения организационной коммуникативности одновременно в группе и подразделении.

Участники исследования. Было проведено исследование среди 51 руководителя (начальников отделов и заведующих кафедрами), которые посредством опросника в качестве экспертов оценивали своих подчиненных. В общем, экспертами была произведена оценка сотрудников семи крупных или средних коммерческих компаний/предприятий (n = 153) и одного государственного правоохранительного учреждения (с правоприменительными функциями) областного уровня (n = 172),

¹ В квадратных скобках указаны понятия, которые могут быть включены в опросник с учетом принятых в организации наименований, что делалось в данном исследовании.

научно-педагогических работников шести государственных вузов ($n = 152$). Таким образом, общее число оценивавшихся работников было 477 человек.

Отсев бланков. Чтобы обеспечить более высокую достоверность результатов оценки опросника, из пула заполненных бланков были отсеяны те, которые вызывали сомнения относительно объективности сделанных руководителями оценок. Иными словами, были исключены бланки, в которых руководители дали однотипные ответы (выбрали одинаковые значения баллов (например, «4») по всем пунктам), оценивая конкретного работника, или одинаковым образом оценили всех своих подчиненных. В конечном счете для дальнейшего анализа было оставлено 440 бланков.

Оценка содержательной валидности опросника осуществлялась тремя научно-педагогическими работниками Южного федерального университета, специализирующимися в области социальной психологии или психологии личности. Они оценивали каждый пункт опросника по 5-балльной шкале (от 1 — *полностью не соответствует* до 5 — *полностью соответствует*) на основе предоставленной им спецификации. Далее по каждому пункту рассчитывалось среднее значение оценок.

Статистическая обработка данных. Производился факторный анализ методом главных компонент (вращение факторов Варимакс). Количество факторов определялось по критерию Кайзера (факторы с собственными значениями, большими 1). Адекватность факторной модели проверялась по двум критериям: выборочной адекватности Кайзера–Мейера–Олкина (КМО) и критерию сферичности Бартлетта. Так как опросник состоит из двух частей (для оценки организационной коммуникативности на уровне группы и подразделения), факторный анализ проводился дважды: отдельно по оценкам (баллам) в двух частях. Соответственно, результаты в табл. 1 представлены по каждой части в

отдельности, а именно: числовые значения перед скобками относятся к организационной коммуникативности в контексте группы, а в скобках — подразделения. Делался расчет описательных статистик (среднего значения и стандартного отклонения) и коэффициента α Кронбаха, проводился корреляционный анализ Пирсона.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В факторном анализе выделен один фактор на уровне и малой группы, и структурного подразделения. При повторной факторизации, из которой были исключены три пункта с факторными весами менее 0,700, также был обнаружен один фактор (начальные собственные значения — 4,04 и 3,52 соответственно для разделов опросника «В группе» и «В подразделении»). Факторные модели для двух разделов по критерию сферичности Бартлетта являются адекватными ($p < 0,000$) и отвечают требованиям критерия выборочной адекватности КМО (0,884 и 0,865 для разделов «В группе» и «В подразделении» соответственно). Генеральный фактор имеет 67,42% (в контексте группы) и 58,75% (в контексте подразделения) совокупной дисперсии. В соответствии с полученными факторными моделями одномерная шкала в окончательной версии включает шесть пунктов. Каждый из трех аспектов организационной коммуникативности представлен двумя пунктами.

Показатели содержательной валидности практически всех пунктов (за исключением одного) составляют максимальное значение — 5,0 (см. табл. 1). Коэффициенты α Кронбаха, представленные в табл. 2, являются достаточно высокими. Инструкция и стимульный материал опросника представлены в Приложении 1, а статистические интервалы для оценки меры выраженности организационной коммуникативности — в Приложении 2.

Таблица 1

Показатели содержательной валидности и факторного анализа Опросника организационной коммуникативности

№ п/п	Пункты опросника	СВ	ФН(И)	ФН(С)
<i>Передача деловой информации</i>				
1	Быстро схватывает, понимает точки зрения коллег по обсуждаемым рабочим вопросам	5,0	0,672 (0,584)*	–
2	Готов(а) поделиться с коллегами необходимой для работы информацией	5,0	0,844 (0,745)	0,838 (0,743)
3	Может понятно сформулировать свое мнение по обсуждаемым деловым вопросам	5,0	0,805 (0,743)	0,791 (0,741)
<i>Понимание мнений</i>				
4	Умеет прислушиваться и с пониманием относиться к мнению коллег по деловым вопросам	4,3	0,675 (0,670)	–
5	Умеет найти точки соприкосновения при разных мнениях с коллегами по деловым вопросам	5,0	0,826 (0,740)	0,842 (0,746)
6	Готов(а) признавать ошибочность своего мнения и правоту точки зрения коллег	5,0	0,761 (0,710)	0,795 (0,746)
<i>Согласование действий</i>				
7	Может согласованно действовать с коллегами при выполнении поставленных задач	5,0	0,816 (0,792)	0,846 (0,831)
8	Склонен (склонна) объединять усилия с другими для достижения общей цели	4,7	0,780 (0,743)	0,811 (0,787)
9	Склонен (склонна) «играть» по принятым в коллективе правилам	4,0	0,619 (0,565)	–
<p><i>Примечание.</i> СВ – содержательная валидность (среднее значение), ФН(И) – факторная нагрузка при анализе исходной версии опросника, ФН(С) – факторная нагрузка при анализе сокращенной формы опросника (в которой исключены три пункта); * – перед скобкой указаны факторные веса по разделу «В группе», а в скобках – «В подразделении».</p>				

Таблица 2

Описательные статистики и значения альфа Кронбаха

Контексты организационной коммуникативности	Описательные статистики		α Кронбаха
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Группа	27,16	6,52	0,90
Подразделение	25,27	5,85	0,86

Если принять во внимание каждую категорию исследовавшихся сотрудников в отдельности, то результаты сотрудников как коммерческих организаций, так и правоохранительного учреждения согласуются с изложенными выше данными. Однако результат факторного анализа по категории научно-педагогических работников вузов отличается от

полученного по всей выборке. У этой категории выявлена двухфакторная модель (факторы с собственными значениями, большими 1) одновременно по двум разделам опросника: «В группе» и «В подразделении», где один фактор представлен пунктами аспекта «Передача

деловой информации» (№ 1–3), а другой – «Согласование действий» (№ 7–9). Эти субшкалы характеризуются надежностью-согласованностью. Значение альфа Кронбаха составляет 0,88 и 0,83 соответственно для двух указанных аспектов организационной коммуникативности на уровне группы и 0,84 и 0,80 – на уровне подразделения. Корреляция между субшкалами в контексте группы была 0,54 ($p < 0,001$), а на уровне подразделения – 0,52 ($p < 0,001$). В данной статье не представлены подробно результаты по каждой из трех категорий работников, так как они заняли бы большой объем текста.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты по общей выборке, включающей работников государственных и коммерческих организаций с разным профилем деятельности, свидетельствуют о валидности и надежности опросника.

Вместе с тем обнаружены общие и отличительные особенности факторных моделей, полученных на выборке в целом, с одной стороны, и отдельных категорий работников – с другой. А именно: результаты, полученные по совокупной выборке и отдельно на сотрудниках компаний и правоохранительного учреждения, в целом совпадают между собой. Вместе с тем существует различие между факторными моделями, выявленными на основе всей выборки и выборки только вузовских работников. Из этого следует, что единый для всех категорий сотрудников стимульный материал опросника целесообразно применять в целях сравнительного анализа организационной коммуникативности представителей разных сфер деятельности или же для ее изучения среди работников коммерческих и силовых структур. В исследовании научно-педагогических работников вузов предпочтительней использовать более адекватную форму опросника, включающего две субшкалы:

передача деловой информации и согласование действий.

Опросник организационной коммуникативности имеет модульный формат, а потому может использоваться в исходной, модифицированной или сокращенной версиях. В первом случае, как в данном исследовании, он состоит из двух разделов для оценки организационной коммуникативности одновременно на уровне группы и подразделения. Во втором можно внести изменение в наименование одного из разделов опросника для изучения коммуникативности в контексте организации в целом, т.е. формулировку «В группе» или «В подразделении» заменить словами «В организации в целом». Соответствующее изменение надо внести в инструкцию опросника. В третьем допускается оставить только один раздел для измерения организационной коммуникативности работников на каком-то одном уровне – группы или подразделения, например, с наименованием «В подразделении». В этом случае надо удалить другой раздел с шестибальными шкалами для оценивания, а также соответствующий фрагмент инструкции.

ВЫВОДЫ

1. Опросник организационной коммуникативности отображает такие аспекты профессионально-делового общения, как передача деловой информации, понимание мнений и согласование действий. Он обладает надежностью и валидностью, может применяться для исследования сотрудников в организациях разных сфер деятельности.

2. Разработанный опросник может использоваться для решения научных и практических задач. Он позволит отечественным ученым изучать детерминанты и последствия организационной коммуникативности работников на разных структурных уровнях организации,

а также проводить сравнительный анализ ее особенностей в разных компаниях и учреждениях. Специалисты-практики получают возможность оценить меру выраженности коммуникативности каждого сотрудника в группе и подразделении, а по необходимости – в организации в целом. Знание этого дает обоснованные ориентиры для целенаправленной работы по повышению конструктивности организационной коммуникативности работников.

1. *Андреева Г.М.* Социальная психология: Учебник. 5-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2002.
2. *Аргентова Т.Е.* Методика диагностики стиля общения // Совместная деятельность: методы исследования и управления / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: Ин-т психологии РАН, 1992. С. 126–139.
3. *Березина Т.Н.* Сотрудничество и соперничество во взаимоотношениях студентов (на модели дилеммы заключенного) // Вестн. Моск. гос. гуманит. ун-та им. М.А. Шолохова. Сер. Педагогика и психология. 2011. № 11. С. 75–81.
4. *Брихцин М.* Лабораторные методы исследования коммуникативных процессов в условиях совместной деятельности // Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. С. 53–64.
5. *Голубева Н.В.* Опыт исследования малых групп // Вопр. психол. 1969. № 3. С. 144–149.
6. *Горянина В.А.* Психологические предпосылки непродуктивности стиля межличностного взаимодействия // Психол. журн. 1997. Т. 18. № 6. С. 73–83.
7. *Донцов А.И.* Общение как фактор развития коллектива // Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. С. 20–30.
8. *Журавлев А.Л.* Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: Методология, теория, практика / Отв. ред. А.Л. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988. С. 19–36.
9. *Зиновьева Д.М.* Культура деловых коммуникаций в производственных организациях: практика и ожидания // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 183–200.
10. *Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погорьша В.М.* Межличностное общение: Учебник. СПб.: Питер, 2001.
11. *Митина Л.М.* Психологическая диагностика коммуникативных способностей учителя: Учеб. пособие для практических психологов. Кемерово: Кемер. ОблИУУ, 1996.
12. *Петровский А.В., Туревский М.А.* Действительная групповая эмоциональная идентификация // Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1979. С. 74–94.
13. *Ростовцева В.В., Бутовская М.Л.* Социальное доминирование, агрессия и пальцевой индекс (2D:4D) в кооперативном поведении молодых мужчин // Вопр. психол. 2018. № 4. С. 65–80.
14. *Собчик Л.Н.* Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб.: Речь, 2005.
15. *Федотова Ж.Э., Хачатурова М.Р.* Факторы принятия организационных решений о выборе стратегий взаимодействия в условиях неопределённости // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 2. С. 102–125.
16. *Чернышев А.С., Лунев Ю.А., Сарычев С.В.* Аппаратурные методики психологической диагностики группы в совместной деятельности. М.: Ин-т психологии РАН, 2005.
17. *Яноушек Я.* и др. Коммуникация при совместном решении задач в условиях различной координации сотрудничества в группе / Яноушек Я., Брихцин М., Госковц Й., Шьткар Й. // Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. С. 86–96.
18. *Ярошевский М.Г., Иванов М.А.* Совместная научная деятельность как объект прикладного социально-психологического исследования // Совместная деятельность: Методология, теория, практика / Отв. ред. А.Л. Журавлев и др. М.: Наука, 1988. С. 168–182.
19. *Bales R.F., Cohen S.P.* SYMLOG. A system for the multiple level observation of groups. N.Y.: Free Press, 1979.
20. *Biggs D.M., Swailes S., Baker S.* The measurement of worker relations: The development of a three-component scale // Leadership and Organization Development J. 2016. V. 37 (1). P. 2–12. doi:10.1108/LODJ0820120098
21. *Kanki B.G., Folk V.G., Irwin C.M.* Communication variations and aircrew performance // Intern. J. of Aviation Psychol. 1991. N 1. P. 149–162.
22. *Mesmer-Magnus J.R., DeChurch L.A.* Information sharing and team performance: A meta-analysis // J. Appl. Psychol. 2009. V. 94 (2). P. 535–546. doi: 10.1037/a0013773

23. *O'Donnell M., Yukl G., Taber T.* Leader behavior and LMX: A constructive replication // *J. of Managerial Psychol.* 2012. V. 27 (2). P. 143–154. doi:10.1108/02683941211199545
24. *Oetzel J.G.* Self-construals, communication processes, and group outcomes in homogeneous and heterogeneous groups // *Small Group Research.* 2001. V. 32 (1). P. 19–54. doi:104649640103200102
25. *Poole M.S.* Decision development in small groups II: A study of multiple sequences in decision making // *Communication Monographs.* 1983. V. 50 (3). P. 206–232. doi:10.1080/03637758309390165
26. *Poole M.S., Roth J.* Decision development in small groups IV: A typology of group decision paths // *Human Communication Research.* 1989. V. 15 (3). P. 323–356. doi:10.1111/j.1468–2958.1989.tb00188.x
27. *Rasker P.C.* Communication and performance in teams. Unpublished doctoral dissertation. University of Amsterdam, 2002.
28. *Seers A.* Team-member exchange quality: A new construct for role-making research // *Organizational Behavior and Human Decision Processes.* 1989. V. 43 (1). P. 118–135. doi:10.1016/0749-5978(89)90060-5

References in Russian:

1. *Andreeva G.M.* Social'naya psikhologiya: uchebnyk. 5-e izd., ispr. i dop. M.: Aspekt Press, 2002.
2. *Argentova T.E.* Metodika diagnostiki stilya obshcheniya // *Sovmestnaya deyatel'nost': metody issledovaniya i upravleniya / Otv. red. A.L. Zhuravlev. M.: In-t psikhologii RAN, 1992. S. 126–139.*
3. *Berezina T.N.* Sotrudnichestvo i sopernichestvo vo vzaimootnosheniyah studentov (na modeli dilemmy zaklyuchennogo) // *Vestn. Mosk. gos. gumanit. un-ta im. M.A. Sholohova. Ser. Pedagogika i psikhologiya.* 2011. N 11. S. 75–81.
4. *Brihcin M.* Laboratornye metody issledovaniya kommunikativnyh processov v usloviyah sovместной deyatel'nosti // *Obshchenie i optimizatsiya sovместной deyatel'nosti / Pod red. G.M. Andreevoj, Ya. Yanousheka. M.: Izd-vo Mosk. un-ta, 1987. S. 53–64.*
5. *Golubeva N.V.* Opyt issledovaniya malyh grupp // *Voprosy psikhologii.* 1969. N 3. S. 144–149.
6. *Goryanina V.A.* Psikhologicheskie predposylki neproduktivnosti stilya mezhlchnostnogo vzaimodejstviya // *Psikhol. zhurn.* 1997. T. 18. N 6. S. 73–83.
7. *Doncov A.I.* Obshchenie kak faktor razvitiya kollektiva // *Obshchenie i optimizatsiya sovместной deyatel'nosti / Pod red. G.M. Andreevoj, Ya. Yanousheka. M.: Izd-vo Mosk. un-ta, 1987. S. 20–30.*
8. *Zhuravlev A.L.* Sovmestnaya deyatel'nost' kak ob"ekt social'no-psikhologicheskogo issledovaniya // *Sovmestnaya deyatel'nost': Metodologiya, teoriya, praktika / Otv. red. A.L. Zhuravlev, P.N. Shihirev, E.V. Shorohova. M.: Nauka, 1988. S. 19–36.*
9. *Zinov'eva D.M.* Kul'tura delovyh kommunikacij v proizvodstvennyh organizatsiyah: praktika i ozhidaniya // *Institut psikhologii Rossijskoj akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda.* 2018. T. 3. N 2. S. 183–200.
10. *Kunicyna V.N., Kazarinova N.V., Pogol'sha V.M.* Mezhlchnostnoe obshchenie: Uchebnik. SPb.: Piter, 2001.
11. *Mitina L.M.* Psikhologicheskaya diagnostika kommunikativnyh sposobnostej uchitelya: Ucheb. posobie dlya prakticheskikh psikhologov. Kemerovo: Kemer. ObIIUU, 1996.
12. *Petrovskij A.V., Turevskij M.A.* Dejstvennaya grupovaya emocional'naya identifikatsiya // *Psikhologicheskaya teoriya kollektiva / Pod red. A.V. Petrovskogo. M.: Pedagogika, 1979. S. 74–94.*
13. *Rostovtseva V.V., Butovskaya M.L.* Social'noe dominirovanie, agressiya i pal'cevoj indeks (2D:4D) v kooperativnom povedenii molodyh muzhchin [Social domineering, aggression and finger index (2D:4D) in cooperative behavior of young men] // *Voprosy psikhologii.* 2018. N 4. S. 65–80.
14. *Sobchik L.N.* Psikhologiya individual'nosti. Teoriya i praktika psihodiagnostiki. SPb.: Rech', 2005.
15. *Fedotova Zh.E., Hachaturova M.R.* Faktory prinyatiya organizatsionnyh reshenij o vybore strategii vzaimodejstviya v usloviyah neopredelyonnosti // *Organizatsionnaya psikhologiya.* 2017. T. 7. N 2. S. 102–125.
16. *Chernyshev A.S., Lunev Yu.A., Sarychev S.V.* Apparturnye metodiki psikhologicheskoy diagnostiki gruppy v sovместной deyatel'nosti. M.: In-t psikhologii RAN, 2005.
17. *Yanoushek Ya. i dr.* Kommunikatsiya pri sovместном reshenii zadach v usloviyah razlichnoj koordinatsii sotrudnichestva v gruppe / *Yanoushek Ya., Brihcin M., Goskocv J., Sh'tkar J. // Obshchenie i optimizatsiya sovместной deyatel'nosti / Pod red. G.M. Andreevoj, Ya. Yanousheka. M.: Izd-vo Mosk. un-ta, 1987. S. 86–96.*
18. *Yaroshvskij M.G., Ivanov M.A.* Sovmestnaya nauchnaya deyatel'nost' kak ob"ekt prikladnogo social'no-psikhologicheskogo issledovaniya // *Sovmestnaya deyatel'nost': Metodologiya, teoriya, praktika / Otv. red. A.L. Zhuravlev i dr. M.: Nauka, 1988. S. 168–182.*

Приложение 1

Инструкция и фрагмент оформления стимульного материала Опросника организационной коммуникативности

ИНСТРУКЦИЯ: Прочитайте утверждения и оцените проявление деловых и личностных качеств вашего сотрудника в:

1) группе [отделе, кафедре,] – с левой стороны утверждений;

2) подразделении [управлении, факультете, ...] – с правой стороны утверждений.

Оценка производится по шестибальной шкале, где «1» означает «полностью не согласен», «6» – «полностью согласен»; остальные баллы выражают разную промежуточную меру вашего согласия/несогласия. Отметьте те цифры, которые соответствуют вашему мнению. По каждому пункту раздела слева и справа допускается выбор только одного числового значения.

Ф.И.О. оцениваемого сотрудника _____

В группе						Утверждения	В подразделении					
1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
						1. Готов(а) поделиться с коллегами необходимой для работы информацией						
						2. Может понятно сформулировать свое мнение по обсуждаемым деловым вопросам						
						3. Умеет найти точки соприкосновения при разных мнениях с коллегами по деловым вопросам						
						4. Готов(а) признавать ошибочность своего мнения и правоту точки зрения коллег						
						5. Может согласованно действовать с коллегами при выполнении поставленных задач						
						6. Склонен (склонна) объединять усилия с другими для достижения общей цели						

Приложение 2

Статистические интервалы для тестовых показателей Опросника организационной коммуникативности (по совокупной выборке)

Части опросника	Статистические интервалы меры проявления коммуникативности				
	гипернизкая	низкая	средняя	высокая	гипервысокая
В группе	6,00–14,10	14,11–20,63	20,64–33,68	33,69–36,00	–
В подразделении	6,00–13,55	13,56–19,41	19,42–31,12	31,13–36,00	–

Поступила в редакцию 5. VI 2019 г.