

## **К проблеме психологического отчуждения в корпоративной культуре**

*Попов Л.М., Устин П.Н.*

*Казанский (Приволжский) федеральный университет*

Исследование выполнено при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 12-06-00609а)

Феномен психологического отчуждения выступает одним из основных механизмов разрушения корпоративной культуры, как социально-психологического пространства, объединяющего субъектов и определяющего успешность их профессиональной деятельности. Актуальность заявленной проблемы в психологии определяется необходимостью научного осмысления психологических механизмов развития и разрушения корпоративной культуры в организации с целью разработки эффективных методов ее укрепления.

В настоящее время имеется значительное число междисциплинарных исследований корпоративной культуры организаций в рамках экономики, менеджмента, психологии. Описаны разнообразные типы корпоративной культуры на основе разнообразных критериев и уровни ее развития. Раскрыты содержательные характеристики корпоративной культуры, включающие основные модели поведения, которые должен демонстрировать сотрудник. Изучена роль корпоративной культуры в успешном и эффективном развитии организации. Исследованы факторы развития корпоративной культуры. Вместе с тем основной анализ корпоративной культуры связан с ее изучением как группового субъекта со смещением в сторону экономических и социально-экономических изысканий. При этом практически не встречаются исследования особенностей влияния феномена психологического отчуждения сотрудниками корпоративной культуры и отсутствуют технологии ее развития с позиций выше обозначенной проблематики.

Анализ имеющихся зарубежных (М. Армстронг, К. Голд, С. Дэвис, Э. Жак, Б. Карлофф, Р. Килманн, М. Коул, А. Кромби, Д. Мартин, Д. Мацумото, М. Мескон, С. Мишон, Г. Морган, У. Оучи, М. Сакстон, В. Сате, Л. Смирнич, К. Шольц, Х. Шварц, Э. Шейн, П. Штерн, Л. Эддридж и др.) и отечественных

(Т.Ю. Базаров, О.С. Виханский, Р.Л. Кричевский, А.А. Максименко, А.И. Наумов, В.А. Погребняк, Э.А. Смирнов, В.А. Спивак, В.В. Томилов и др.) исследований показывает, что большинство подходов отражает три основных аспекта корпоративной культуры: содержательный, структурный и функциональный. Содержательный аспект корпоративной культуры представлен системой определенных норм, ценностей и ритуалов, доминирующих в конкретной организации. Структурный аспект корпоративной культуры отражает различные уровни ее реализации (экономический, социальный, организационный, психологический, этический). Функциональный аспект корпоративной культуры показывает ее роль как социально-психологического базиса, призванного определять образ мыслей и модели поведения сотрудников в рамках их профессионального пространства. Значимость корпоративной культуры определяется тем, что согласованность ценностей, единство в понимании и ответственность в достижении общих целей субъектов профессиональной деятельности, связанных единой организационной структурой, выступает одним из необходимых условий эффективного и долгосрочного функционирования организации.

Развитие корпоративной культуры предполагает интериоризацию ее основных составляющих в индивидуальное сознание сотрудников организации. Вместе с тем степень принятия сотрудниками корпоративной культуры во многом обусловлена проблемой ее отчуждения. Категория отчуждения носит междисциплинарный характер и рассматривается в рамках философии, социологии, психологии. Вместе с тем в психологических исследованиях феномен отчуждения не является общеупотребительной дефиницией и чаще рассматривается как механизм обратный процессам идентификации. В целом в психологии данная категория рассматривается как частный вариант потери смысла, то есть отчуждение смыслов в рамках конкретных видов деятельности (прежде всего трудовой и учебной), общения, поведения без утраты общего смысла жизни. Таким образом, психологическое отчуждение корпоративной культуры организации ее сотрудниками понимается как механизм отказа

(непринятия) человека от общего ментального пространства конкретной профессиональной группы (группового субъекта), объединяющего людей в рамках их профессиональной деятельности и определяющего их конкретные когнитивные и поведенческие паттерны.

Одним из объяснений феномена психологического отчуждения выступает идея психологического сопротивления, согласно которой субъект отказывается принимать навязываемые извне ориентиры в силу стремления к независимости. В этом случае ценности организации воспринимаются им не как общие, а как чуждые, ограничивающие его право выбора. Таким образом, принятие сотрудниками организации ее корпоративной культуры как одного из условий успешного и эффективного ее функционирования, должно осуществляться через преодоление их психологического отчуждения от корпоративной культуры, что возможно при использовании специальных инструментов психологического воздействия.

В настоящее время сотрудниками Казанского федерального университета в рамках исследовательского проекта, поддержанного Российским гуманитарным научным фондом (РГНФ), выполняется разработка технологии развития корпоративной культуры в организациях через преодоление ее психологического отчуждения сотрудниками. В основу технологии будет положена концепция механизма интроцепции, согласно которой преодоление отчуждения и сохранение индивидуальности субъекта возможно через соединение своих внутренних целей и ценностей с целями и ценностями, которые задаются извне. Следовательно, ценности организации должны стать общими ценностями, объединяющими ее с субъектами профессиональной деятельности не только на внешнем (формальном), но и на глубинном уровне.