

УДК 159.9

**ФАКТОРЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТЧУЖДЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТИПА***

Л.М. Попов, П.Н. Устин

Аннотация

В статье рассматривается проблема психологического отчуждения как механизма разрушения корпоративной культуры организаций. Дается авторское понимание феномена психологического отчуждения в рамках социально-экономической активности субъектов профессиональной деятельности. Экспериментально показано, что особенности руководства, межличностные отношения, а также профессионализм сотрудников и их мотивация выступают в качестве факторов преодоления психологического отчуждения в корпоративной культуре организаций производственного типа.

Ключевые слова: психологическое отчуждение, факторы психологического отчуждения, корпоративная культура, организация, субъект профессиональной деятельности.

Введение

Проблема формирования, поддержания и развития корпоративной культуры в организациях приобретает особую значимость в рамках психологических и экономических дисциплин. К настоящему времени накоплен значительный объём данных относительно корпоративной культуры как в зарубежных, так и в отечественных источниках. Согласно ряду исследований [1–3], основная роль корпоративной культуры сводится к поддержанию системы определённых норм, ценностей и ритуалов, которые доминируют в конкретной организации и определяют как образ мыслей, так и модели поведения сотрудников в структуре 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, выступают необходимыми условиями эффективного и долгосрочного функционирования организации. Овладение корпоративной культурой предполагает интериоризацию её основных составляющих в индивидуальное сознание сотрудников организации. Вместе с тем степень принятия корпоративной культуры сотрудниками во многом обусловлена степенью её отчуждения данными сотрудниками.

Отчуждение – это категория, которая достаточно глубоко и полно изучена в рамках ранних философских исследований (Т. Гоббс, Дж. Локк, Б. Паскаль, Ж.Ж. Руссо, Ф. Шеллинг и др. [4]). Однако современное понимание отчуждения

* Исследование выполнено при поддержке РГНФ (проект № 12-06-00609а).

опирается на работы Г.В.Ф. Гегеля [5] и К. Маркса [6]. В трудах Гегеля данный феномен синонимичен понятию *противопоставление* и описывает состояние отрыва природной души от духа как идеальной субстанции. Механизм преодоления отчуждения немецкому философу видится в познании, через которое раскрываются идеальные сущности вещей и тем самым осуществляется сближение души с Абсолютным духом.

В работах К. Маркса феномен отчуждения определяется как оторванность человека от процессов и продуктов трудовой деятельности в результате разделения труда и частной собственности. Он отмечает, что капиталистический труд как форма эксплуатации и принуждения человека ведёт к противопоставлению творческого начала индивида (как его родовой сущности) и трудовой деятельности. В результате происходит депривация способности человека к самореализации и теряется одна из его основных характеристик – субъектность. Понимание отчуждения в русле марксистской трактовки является наиболее традиционным, поэтому в философских трактовках термин *отчуждение* используется чаще всего для характеристики отстранённости работника от собственности и права на свою долю от реализации производственного продукта [7].

В психологии понятие *отчуждение* начинает вводиться в период её переориентации с теоретических разработок на прикладные исследования. Вместе с тем отчуждение до сих пор не имеет общеупотребительной дефиниции. Одними из первых данный феномен раскрывают З. Фрейд и Э. Фромм в рамках психодинамического направления. Фрейд упоминает отчуждение как один из механизмов невротизации личности через утрату её индивидуальности. Согласно его точке зрения, в той или иной степени каждый человек проходит через эту утрату в силу воздействия внешней культурной среды, которая является чуждой и враждебной природе человека [8]. Фромм также рассматривает отчуждение как психологический феномен, связанный с утратой человеком своего *Я*, и выделяет пять основных форм отчуждения: 1) от ближнего; 2) от работы; 3) от потребностей; 4) от государства; 5) от себя [9].

К настоящему времени в психологии идея отчуждения связывается с концепциями представителей экзистенциального направления (Ж.-П. Сартра [10], В. Франкла [11], М. Хайдеггера [12] и др.). В работах С. Мадди отчуждение рассматривается как одно из следствий экзистенциального невроза – состояния, которое характеризуется утратой человеком смысла жизни, вялостью и скукой, а также невысоким уровнем его активности по принципу минимизации усилий. В случае экзистенциального невроза человек оказывается отчуждённым как от себя, так и от общества (см. [13]).

Н.С. Шадрин, анализируя понятие *отчуждение*, даёт ему следующую формулировку: это «устойчивое состояние “захваченности” мотивации и других личностных структур человека отдельными факторами (условиями) воспроизводства его существования в конкретном социуме, ведущее к дистанцированию от различных сфер и уровней активности субъекта, реализующих внутренние и (или) внешние потенции его собственного развития» [4, с. 142]. Д.А. Леонтьев и Е.Н. Осин, опираясь на основные принципы деятельностной теории А.Н. Леонтьева, раскрывают отчуждение как процесс переживания «смыслоутраты» – психологической категории, отражающей потерю смыслообразующих мотивов [13].

Таким образом, данный феномен рассматривается как частный вариант потери смысла, то есть отчуждение смыслов в рамках конкретных видов деятельности (например, трудовой или учебной), общения, поведения без утраты общего смысла жизни. Одним из возможных объяснений феномена отчуждения в психологии выступает идея психологического сопротивления, согласно которой субъект отказывается принимать навязываемые извне ориентиры в силу стремления к независимости [14]. В этом случае ценности организации воспринимаются им не как общие, а как чуждые, ограничивающие его право выбора.

В предлагаемой работе отчуждение рассматривается как психологический феномен, характеризующий производственно-экономическую активность человека. В последующем мы будем использовать термин *психологическое отчуждение*, понимаемое как феномен поведения, проявляющийся в том, что участник групповой деятельности удовлетворяется функцией исполнителя, индифферентного по отношению к конечной цели деятельности группы, предпочитая ей достижение своей частной цели, которая в условиях производственно-экономической деятельности должна быть материально вознаграждена независимо от степени достижения конечной цели групповым субъектом. В этом случае психологическое отчуждение корпоративной культуры организации её сотрудниками проявляется как неприятие ими общего ментального пространства конкретной группы (группового субъекта), объединяющего людей в рамках их профессиональной деятельности и определяющего их конкретные когнитивные и поведенческие паттерны. Результатом такого неприятия является рассогласование ценностей сотрудников, которое негативно отражается на функционировании конкретной организации. Следовательно, феномен психологического отчуждения выступает одним из основных механизмов разрушения корпоративной культуры как социально-психологического пространства, объединяющего субъектов и определяющего успешность их профессиональной деятельности.

К настоящему времени в литературе описаны разнообразные типы корпоративной культуры и уровни её развития. Раскрыты содержательные характеристики корпоративной культуры, включающие основные модели поведения, которые должен демонстрировать сотрудник. Изучена роль корпоративной культуры в успешном и эффективном развитии организации. Таким образом, основной анализ корпоративной культуры связан с её изучением как группового субъекта со смещением в сторону экономических и социально-экономических изысканий (в частности, в работах А.Л. Журавлёва [2]). Вместе с тем разработка методов формирования и укрепления корпоративной культуры неразрывно связана с необходимостью изучения психологических механизмов её разрушения, одним из которых выступает феномен психологического отчуждения. Выделение данного феномена в качестве механизма разрушения корпоративной культуры отражает новизну предлагаемого исследования.

Цель настоящей работы – выделить факторы психологического отчуждения корпоративной культуры сотрудниками на примере организаций производственного типа. Конкретизация таких факторов в структуре организации видится как одно из важных условий при построении специальных технологий развития корпоративной культуры.

Методы и методики экспериментального исследования факторов отчуждения корпоративной культуры сотрудниками

Для выявления у сотрудников факторов психологического отчуждения корпоративной культуры была разработана авторская анкета, отражающая различные стороны социально-экономического поведения субъектов профессиональной деятельности в условиях организации производственного типа. На основе экспертной оценки руководителей и сотрудников по работе с персоналом были выделены наиболее значимые характеристики, связанные с функционированием организаций:

- межличностные отношения и решение конфликтов;
- кадровый потенциал;
- система организации труда и отдыха, постановка задач;
- профессиональная самооценка сотрудников, мотивация и ориентация на достижения;
- контроль за выполнением задач;
- социально-психологический климат;
- организация собственного времени («тайм-менеджмент»);
- делегирование полномочий;
- система руководства;
- удовлетворённость трудом;
- командный дух;
- устойчивость к производственным трудностям.

В итоге сотрудникам предлагалось осуществить как общую оценку производственных процессов на предприятии, так и самооценку отдельных функциональных и личностных компонентов в структуре собственной профессиональной деятельности. В анкету вошли также вопросы, связанные с оценкой респондентами уровня корпоративной культуры организации, её особенностей и своей роли в поддержании и развитии этой культуры.

С целью последующей обработки результатов анкеты методами математической статистики к вопросам была приложена шкала, включающая пять градаций. Содержание градаций варьировалось в зависимости от характера вопросов (например, от «полностью неудовлетворён» до «полностью удовлетворён» или от «нет, не важен» до «очень важен»). Общий принцип оценки утверждений сведён к пятибалльной шкале с чёткими ответами «да» и «нет» на полюсах и промежуточными ответами («иногда», «скорее да, чем нет» и т. д.) посередине. Ряд вопросов был направлен на качественный анализ особенностей корпоративной культуры в рамках конкретной организации. В этом случае сотрудникам предлагалось описать свой вклад в корпоративную культуру организации и выбрать те ценности, которые реализуются в рамках их предприятия.

Для конечного оформления анкеты в качестве самостоятельного и надёжного диагностического инструмента был организован и проведён пилотажный диагностический срез. Основная задача данного среза сводилась к адаптации вопросов анкеты для однозначного понимания сотрудниками различного уровня, прежде всего первого звена (рабочие). Была сформирована экспертная группа, состоявшая из представителей различных структур производственной организации (руководители, ИТР, производственники, технологи и т. д.). Результатом

стала коррекция ряда вопросов (например, «атмосфера» вместо «климат») и введение необходимых уточнений и пояснений. В окончательный вариант анкеты вошло 50 вопросов.

В качестве дополнительного диагностического инструмента был выбран «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи, П. Мартин [15]) – методика, позволяющая измерить мотивационные факторы сотрудника и особенности их представленности в структуре его профессиональной мотивации. При обработке эмпирических данных были задействованы методы математической статистики: корреляционный анализ Пирсона, однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA) и факторный анализ (методы главных компонент и максимального правдоподобия).

Экспериментальное исследование включало проведение масштабного диагностического среза среди сотрудников ряда промышленных организаций по производству гибкой упаковки. Сформированная выборка отвечает критериям репрезентативности: в опросе приняли участие более 500 сотрудников (что составляет около 60% от всего работающего персонала) – представители всех уровней организационной структуры предприятий (руководители, ИТР и рабочие). Исследование проводилось на протяжении двух месяцев. Процедура проведения имела как групповой, так и индивидуальный характер.

Анализ и результаты исследования факторов отчуждения корпоративной культуры сотрудниками

Анализ факторов психологического отчуждения корпоративной культуры включал несколько основных этапов.

На первом этапе был осуществлён анализ роли корпоративной культуры в организациях, где проводилось исследование. Экспертная оценка, проведённая среди руководства, показала, что корпоративная культура занимает значимое место в организационной структуре исследуемых предприятий. Механизмом реализации корпоративной культуры является позиционирование и культивирование определённых целей и ценностей организации среди её сотрудников. В рамках данных предприятий в качестве основных ценностей выступают «уважение к личности», «честность и ответственность», «развитие и саморазвитие». При этом, согласно полученным результатам, сотрудники оценивают уровень корпоративной культуры организации как «средний»: $X_{cp} = 3.29$ в рамках пятибалльной шкалы от 1 («очень низкий уровень») до 5 («очень высокий уровень»).

Качественный анализ позволил установить следующую градацию первых десяти ценностей (из 28 представленных в анкете), которые наиболее реализуются (то есть были выбраны) сотрудниками в организации: 1) ответственность (34%); 2) работа (32%); 3) коллектив (29%); 4) уважение к личности (25%); 5) исполнительность (22%); 6) план (15%); 7) карьера (15%); 8) развитие и 9) саморазвитие (по 13%); 10) честность (11%).

Ряд вопросов анкеты были направлены на выявление соответствия между ценностями, которые реализуются самим сотрудником (респондентом) и организацией в целом. Для сравнительного анализа были выделены те ценности, которые, выступая в качестве приоритетных ориентиров функционирования и развития организаций, также являются одним из механизмов поддержания и развития их корпоративной культуры. Анализ осуществлялся на основе сравнения

рангов данных ценностей в пунктах «реализуются самим сотрудником» и «реализуются организацией в целом». В результате было выявлено рассогласование в структуре представлений сотрудников: по их мнению, значительная часть ценностей организации («уважение к личности», «честность», «ответственность», «саморазвитие») больше реализуется самими сотрудниками, чем организацией в целом. Исключение составила ценность «развитие». Следовательно, по мнению сотрудников, они вносят больший вклад в реализацию основных ценностей организации по сравнению с общей позицией их руководства.

Было также установлено, что внимание рядовых сотрудников акцентируется не на понятии *корпоративная культура*, а на его конкретных составляющих. Сотрудники не всегда представляют, что такое *корпоративная культура*, но при этом они знают, что основная миссия организации состоит в реализации её базовых ценностей («уважение к личности», «честность и ответственность», «развитие и саморазвитие»), то есть сотрудники делают акцент на конкретных характеристиках, отражающих содержание корпоративной культуры их организации.

На втором этапе был осуществлён корреляционный анализ с целью выявления значимых взаимосвязей параметра психологического отчуждения с различными параметрами психолого-социально-экономического поведения. В результате были выделены следующие важные характеристики психологического отчуждения:

- 1) знание корпоративной культуры ($r = 0.264$ при $p < 0.01$);
- 2) уровень развития корпоративной культуры в организации ($r = 0.329$ при $p < 0.001$);
- 3) готовность к разрешению конфликтов между сотрудниками в организации ($r = 0.216$ при $p < 0.05$);
- 4) успешность в разрешении конфликтов между сотрудниками в организации ($r = 0.224$ при $p < 0.05$);
- 5) совместные мероприятия для сотрудников организации ($r = 0.225$ при $p < 0.05$);
- 6) чёткость постановки задач руководством перед сотрудниками ($r = 0.211$ при $p < 0.05$);
- 7) оценка собственного профессионализма сотрудниками организации ($r = 0.33$ при $p < 0.001$);
- 8) оценка профессионализма сотрудников организации в целом ($r = 0.207$ при $p < 0.05$);
- 9) контроль руководства за выполнением производственных задач сотрудниками организации ($r = 0.206$ при $p < 0.05$);
- 10) социально-психологический климат организации в целом ($r = 0.318$ при $p < 0.001$);
- 11) социально-психологический климат в рабочих коллективах ($r = 0.312$ при $p < 0.001$);
- 12) осознание влияния социально-психологического климата на сотрудников организации ($r = 0.267$ при $p < 0.01$);
- 13) уровень ответственности сотрудников организации ($r = 0.286$ при $p < 0.01$);

- 14) эффективность сотрудников в организации собственного времени – «тайм-менеджменте» ($r = 0.194$ при $p < 0.05$);
- 15) общий уровень руководства в организации ($r = 0.294$ при $p < 0.01$);
- 16) делегирование руководством полномочий сотрудникам ($r = 0.214$ при $p < 0.05$);
- 17) командный дух в организации ($r = 0.273$ при $p < 0.01$);
- 18) удовлетворённость трудом ($r = 0.333$ при $p < 0.001$);
- 19) общий уровень мотивации сотрудников в организации ($r = 0.232$ при $p < 0.05$);
- 20) мотив целеполагания ($r = 0.269$ при $p < 0.01$);
- 21) мотив творческого самовыражения ($r = 0.311$ при $p < 0.001$);
- 22) мотив саморазвития ($r = 0.3$ при $p < 0.01$);
- 23) мотив быть востребованным ($r = 0.337$ при $p < 0.001$).

Выделенные корреляты отражают взаимосвязь психологического отчуждения с различными сторонами функционирования организации и активности её сотрудников, такими как конфликты в организации, совместный отдых, особенности психологического климата и командного духа, особенности руководства (делегирование полномочий, контроль над сотрудниками), профессионально-личностные особенности («тайм-менеджмент» и ответственность, мотивация и удовлетворённость трудом).

На третьем этапе была осуществлена обработка эмпирических данных с помощью дисперсионного анализа (однофакторный ANOVA) с целью выявления основных факторов психологического отчуждения корпоративной культуры у сотрудников организации. В качестве потенциальных факторов анализировались те характеристики, которые обнаружили корреляционные связи с параметром психологического отчуждения на предыдущем этапе. В результате были выделены детерминанты, которые влияют на степень принятия сотрудниками корпоративной культуры организации. Далее представлены основные результаты экспериментального исследования факторов психологического отчуждения корпоративной культуры организации её сотрудниками.

Общий уровень развития корпоративной культуры в организации является наиболее значимым фактором преодоления психологического отчуждения среди сотрудников. Следовательно, чем больше организация уделяет внимания корпоративным ценностям, тем выше вероятность принятия этих ценностей сотрудниками. Значимыми факторами преодоления психологического отчуждения выступают также знания сотрудников о корпоративной культуре в конкретной организации и поддержание командного духа. В этой связи успешность в принятии сотрудниками ценностей, норм и определённых ритуалов в конкретной организации может быть достигнута через проведение специальных вводных семинаров (на предмет знакомства с организацией и особенностями её корпоративной культуры) и организацию системы совместного обучения, охватывающей всех сотрудников организации. Наименее значимым фактором преодоления психологического отчуждения является система организации совместных мероприятий для сотрудников (см. табл. 1).

Табл. 1

Влияние составляющих корпоративной культуры на психологическое отчуждение сотрудников

Факторы	<i>F</i> -отношения	<i>P</i> -значимость
Знание корпоративной культуры организации	5.56	< 0.001
Уровень корпоративной культуры в организации	12.31	< 0.001
Организация совместных мероприятий для сотрудников	2.39	< 0.05
Командный дух в организации	5.32	< 0.001

Табл. 2

Влияние руководства на психологическое отчуждение сотрудников организации

Факторы	<i>F</i> -отношения	<i>P</i> -значимость
Уровень руководства в организации	8.37	< 0.001
Контроль выполнения производственных задач	5.1	< 0.001
Делегирование полномочий сотруднику	2.34	< 0.05

Табл. 3

Влияние профессионализма сотрудников на степень психологического отчуждения

Факторы	<i>F</i> -отношения	<i>P</i> -значимость
Оценка собственного профессионализма	5.06	< 0.01
Оценка профессионализма сотрудников организации	2.98	< 0.05
Уровень ответственности сотрудников организации	5.35	< 0.001
Эффективность сотрудников в «тайм-менеджменте»	2.59	< 0.05

Система руководства в организации оказывает влияние на преодоление психологического отчуждения её сотрудников. Чем выше сотрудники оценивают уровень руководства в организации, тем больше вероятность принятия ими корпоративных ценностей. Конкретизированы также функции руководства, выступающие значимыми факторами преодоления психологического отчуждения: контроль и делегирование полномочий (см. табл. 2).

Установлено также, что показатели профессионализма сотрудников выступают значимыми факторами преодоления ими психологического отчуждения корпоративной культуры. Успешность в принятии сотрудниками ценностей организации напрямую зависит от того, насколько они высоко оценивают собственный профессионализм и профессионализм других сотрудников. Кроме того, немаловажными факторами являются эффективность в организации рабочего времени и ответственность при выполнении трудовых функций (см. табл. 3).

Удовлетворённость трудом и уровень мотивации сотрудников также относятся к факторам преодоления психологического отчуждения. Среди мотивационных показателей выделены следующие детерминанты: 1) стремление к самомотивации, постановке и достижению сложных целей (мотив целеполагания); 2) стремление к новизне и креативности в процессе трудовой деятельности (мотив творческого самовыражения); 3) стремление к профессионально-личностному росту и самосовершенствованию (мотив саморазвития); 4) стремление быть полезным и выполнять значимую работу (мотив востребованности) (см. табл. 4).

Табл. 4

Влияние мотивации на психологическое отчуждение сотрудников

Факторы	<i>F</i> -отношения	<i>P</i> -значимость
Удовлетворённость трудом	2.53	< 0.05
Мотивация сотрудников	3.45	< 0.01
Мотив целеполагания	3.36	< 0.01
Мотив творческого самовыражения	3.99	< 0.01
Мотив саморазвития	4.51	< 0.01
Мотив востребованности	3.31	< 0.01

Среди параметров межличностных отношений в качестве факторов преодоления психологического отчуждения выступают показатели социально-психологического климата. Это общая психологическая атмосфера в организации ($F = 5.43$, $p < 0.001$), психологическая атмосфера в конкретных подразделениях и отделах ($F = 3.41$, $p < 0.01$), понимание сотрудниками роли социально-психологического климата в развитии корпоративной культуры организации ($F = 3.25$, $p < 0.01$).

Заключение

К настоящему времени в психологии проблема отчуждения связывается с идеями представителей экзистенциального направления, выступая как отчуждение смыслов в рамках конкретных видов деятельности, общения, поведения без утраты общего смысла жизни. В предлагаемом исследовании психологическое отчуждение понимается как рассогласование ценностей сотрудников в рамках корпоративной культуры организации через неприятие человеком общего ментального пространства конкретной профессиональной группы, объединяющего людей в рамках их профессиональной деятельности и определяющего их конкретные когнитивные и поведенческие паттерны.

Выявлено, что сотрудники делают акцент не на внешней и формальной стороне корпоративной культуры организации, а на конкретных характеристиках, отражающих её содержание. При этом сотрудники считают, что их роль в реализации основных ценностей организации более значима по сравнению с общей позицией руководства организации.

Выделены основные факторы преодоления психологического отчуждения корпоративной культуры среди сотрудников организаций производственного типа:

- общий уровень развития корпоративной культуры организации;
- знания сотрудников о корпоративной культуре на конкретном предприятии;
- командный дух;
- совместные мероприятия;
- эффективность руководства;
- контроль за выполнением производственных задач;
- делегирование полномочий нижестоящим сотрудникам;
- профессиональная самооценка и оценка профессионализма сотрудников организации;
- эффективный «тайм-менеджмент»;

- профессиональная ответственность;
- удовлетворённость трудом;
- мотивация сотрудников;
- самомотивация (целеполагание, творческое самовыражение, саморазвитие, востребованность);
- общая психологическая атмосфера в организации;
- психологическая атмосфера в конкретных подразделениях и отделах;
- когнитивная оценка сотрудниками роли социально-психологического климата в развитии корпоративной культуры организации.

Summary

L.M. Popov, P.N. Ustin. Factors of Overcoming Psychological Alienation in Corporate Culture of Industrial Organizations.

The article studies psychological alienation as a mechanism of destruction of corporate culture in organizations. The authors provide their own understanding of the phenomenon of psychological alienation within the socioeconomic activity of the subjects of professional activity. It has been experimentally shown that management style, interpersonal relations as well as professionalism of employees and their motivation act as factors to overcome psychological alienation in corporate culture of industrial organizations.

Keywords: psychological alienation, factors of psychological alienation, corporate culture, organization, subject of professional activity.

Литература

1. *Базаров Т.Ю.* Психологические грани изменяющейся организации. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 277 с.
2. *Журавлёв А.Л.* Психология совместной деятельности. – М.: Ин-т психологии РАН, 2005. – 638 с.
3. *Спивак В.А.* Корпоративная культура: Теория и практика. – СПб.: Питер, 2001. – 345 с.
4. *Шадрин Н.С.* О парадигмах анализа феномена отчуждения в современной психологии // Методология и история психологии. – 2010. – Т. 5, Вып. 3. – С. 141–153.
5. *Гегель Г.В.Ф.* Феноменология духа. – М.: Акад. проект, 2008. – 768 с.
6. *Маркс К.* Экономическо-философские рукописи 1844 года. – М.: Акад. проект, 2010. – 784 с.
7. *Огурцов А.В.* Отчуждение // Философский энцикл. словарь. – М.: Сов. энцикл., 1983. – С. 472–473.
8. *Фрейд З.* Я и Оно. По ту сторону принципа удовольствия. – М.: АСТ: Астрель, 2011. – 156 с.
9. *Фромм Э.* Бегство от свободы. – М.: АСТ, 2009. – 284 с.
10. *Сартр Ж.-П.* Бытие и ничто: опыт феноменологической онтологии. – М.: АСТ: Астрель, 2012. – 925 с.
11. *Франкл В.* Воля к смыслу. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. – 366 с.
12. *Хайдеггер М.* Бытие и время. – М.: Акад. проект, 2011. – 447 с.
13. *Осин Е.Н., Леонтьев Д.А.* Смыслотрата и отчуждение // Культурно-историческая психология. – 2007. – № 4. – С. 68–77.

14. *Чалдини Р.* Психология влияния. – СПб.: Питер, 2009. – 294 с.
15. *Ричи Ш., Мартин П.* Управление мотивацией. – М: ЮНИТИ, 2009. – 399 с.

Поступила в редакцию
19.08.13

Попов Леонид Михайлович – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии личности, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия.

E-mail: *leonid.popov@inbox.ru*

Устин Павел Николаевич – кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры анатомии, физиологии и охраны здоровья человека, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия.

E-mail: *pavust@mail.ru*