

УДК 159.923.2

Дмитриева Наталья Витальевна

Доктор психологических наук, профессор кафедры психологии личности и специальной психологии Новосибирского государственного педагогического университета, dnv2@mail.ru, Новосибирск

Короленко Цезарь Петрович

Доктор медицинских наук, профессор кафедры психиатрии Новосибирского медицинского университета, lengyel34@mail.ru, Новосибирск

Перевозкина Юлия Михайловна

Кандидат психологических наук, заведующая кафедрой психологии личности и специальной психологии Новосибирского государственного педагогического университета, per@brk.ru, Новосибирск

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК АДДИКТИВНАЯ ФИКСАЦИЯ

Аннотация. В статье рассматривается феномен организационной идентичности. Показано, что на специфику организационной идентичности оказывает влияние аддиктивное расстройство члена организации, который в случае актуализации аддикции, функционирует на работе, как носитель этого расстройства.

Ключевые слова: идентичность, аддиктивная идентичность, кризисная идентичность, организационная идентичность, аддиктивная организация

Dmitrieva Natalia Vitalevna

The doctor of psychological sciences, the professor of chair of psychology of the person and special psychology of Novosibirsk state pedagogical university, dnv2@mail.ru, Novosibirsk

Korolenko Caesar Petrovich

The doctor of medical sciences, the professor of chair of psychiatry of Novosibirsk medical university, lengyel34@mail.ru, Novosibirsk

Perevozkina Julia Mihajlovna

The candidate of the psychological sciences, managing chair of psychology of the person and special psychology of Novosibirsk state pedagogical university, per@brk.ru, Novosibirsk

ORGANIZATIONAL IDENTITY AS DEPENDENT FIXING

Abstract. In article the phenomenon of organizational identity is considered. It is shown, that specificity of organizational identity is influenced by dependent frustration of a member of the organisation which in case of dependence actualisation, functions on work as the carrier of this frustration.

Keywords: the identity, dependent identity, crisis identity, the organizational identity, the dependent organisation

Для членов новейшего общества пост-модернизма характерна быстрая динамика как личностной, так и социальной идентичности. Поскольку такая динамика бывает не всегда положительной, она не может не повлиять на характер профессиональной идентичности и на результаты деятельности

организации, в которой трудится человек постсовременного общества (homo postmodericus) [2; 4; 5].

В условиях неопределенности социальных ориентиров сотрудники большинства организаций переживают ряд негативных моментов, к которым относятся: сложность

профессиональных обязанностей, трудности в принятии самостоятельных решений, проблемы адаптации к форме деятельности организации в условиях постмодернизма, межличностные конфликты, информационные перегрузки, неблагоприятная ситуация на рынке труда, резкое снижение социального престижа ряда профессий и др., затрудняющих процессы их личностного и профессионального самоопределения.

Разнонаправленность данных процессов затрудняет происходящее на протяжении всей жизни формирование личностной, социальной и профессиональной идентичности, что проявляется в трудностях выработки целостной системы представлений о себе, об окружающей действительности, профессии и о психологической сущности организационной идентичности компании, членом которой является человек. Под организационной идентичностью мы понимаем самоощущенность организации в опыте изменений.

Перечисленные общественные условия и особенности социальной ситуации развития лиц, работающих в разных организациях, обуславливают их повышенную уязвимость в отношении появления у них кризисной идентичности и дезадаптивных состояний) [1].

Особенности переходного периода экономики характеризуется для миллионов людей настроением отчужденности, неопределенности, разочарования. Все это порождает актуализацию стремления к уходу от реальности посредством изменения своего психического состояния, приводящее к возникновению химических и нехимических (процессных) аддикций) [3].

Аддиктивным «веществом» могут быть сложные связи и социальные контакты в организации. К ним относится такой феномен, как социальная организация, которая может выступать в качестве аддиктивной «субстанции» [6].

Организация, в которой работает человек, с одной стороны, имеет свою организационную идентичность (самоощущенность организации в опыте изменений), а, с другой, является местом его самовыражения. Здесь он проводит большую часть своей жизни. И, если член организации страдает любым аддиктивным расстройством, то на работе он функционирует, как носитель это-

го расстройства, что не может не сказаться на специфике организационной идентичности. Стремление к уходу от реальности посредством изменения своего психического состояния, присущее работающему в организации аддикту, влияет не только на его поведение, но и на то, как оно воспринимается сослуживцами. При наличии у других членов коллектива аддиктивных расстройств, они влияют как на носителя расстройства, так и друг на друга, создавая в этой организации определённый психологический климат, изменяющий организационную идентичность. Таким образом, наличие болезненного состояния у одного члена аддиктивного коллектива усугубляет как степень проявления этого состояния, так и степень восприятия этого состояния другими, что приводит к взаимоусилению процесса и появлению аддиктивного радикала структуре организационной идентичности. Следовательно, организация, с одной стороны, может быть местом, в котором аддикт проявляет это состояние, а с другой – организационная идентичность сама по себе может быть аддиктивным агентом, или аддиктивной субстанцией.

Оказывается, что ряд организаций функционирует как аддиктивная субстанция в жизни многих людей. Место работы для этих людей становится центральным фокусом их жизни. У части из них постепенно теряется связь с другими её аспектами, они отказываются от многих прежних интересов, мотиваций, увлечений, от всего, что не вписывается в «ментальную» структуру организации. Этому процессу способствуют обещания, которые организация предлагает людям, работающим в её системе.

Изучение аддикций показывает, что в каждой её форме присутствует момент обещания. Любой аддиктивный агент что-то обещает. Например, азартному игроку игра обещает изменение настроения, другую систему ценностей, иное ощущение себя.

Организационная идентичность успешно функционирующей компании может обещать своим сотрудникам деньги, власть, продвижение по службе. Если человек будет жить по стандартам, соответствия которым от него ожидают, он будет социально принят организацией, «чувство принадлежности» к ней и у него будет усиливаться, а его лич-

ностная идентичность не будет «конфликтовать» с организационной идентичностью компании.

Все обещания, которые даёт организация, в той или иной степени соотносятся с обещаниями, которые предлагает общество в целом. Это обещания «хорошей качественной жизни». Содержание термина «хорошая жизнь» определяется социальной культурой, рекламой и пр. Обещания такой жизни соблазнительны, они могут удерживать человека в состоянии активной фокусировки и фиксации на будущем, в надежде на то, что даже если сейчас дела идут не так, как хотелось бы, когда-нибудь они будут идти лучше.

Однако, несмотря на важность ориентации на счастливое будущее, одна лишь фиксация на обещаниях не даёт возможности обратить внимание на своё настоящее состояние, на интимные отношения с близкими. Следовательно, обещания «запускают» аддиктивные механизмы. Человеку легче и приятнее смотреть в будущее, чем акцептировать свои сегодняшние чувства, искать ответы на беспокоящие его вопросы и пытаться их решить. Возникает мысль: «Я позволю себе заняться этим тогда, когда я чего-то достигну или буду свободен, например, во время праздников, очередного отпуска и пр.». Организация часто обещает положительную оценку, признание, развитие и совершенствование социальных навыков, словом то, к чему люди стремятся в своих фантазиях.

Согласно нашим наблюдениям, аддиктивная организационная идентичность лучше всего воспринимается и не вызывает протеста у сотрудников из дисфункциональных семей, не имеющих счастливого детства. Поэтому эти люди подсознательно стремятся к тому, чтобы такой семьей стало для них место работы и члены трудового коллектива. Анализ организации, как типа семьи, показывает, что это «семья», членство в которой зависит от выполнения достаточно ригидных правил.

Член такой семьи должен вести себя в соответствии с определёнными нормами, установленными в данной организации. В этом типе «семьи» основной способ оперирования сводится к контролю. Человека принимают тогда, когда он обучится тому, что и как нужно делать в соответствии с правилами, за рамки которых он не может выйти. Эти

правила можно сравнить с правилами аддиктивной семьи. Членство в семье приводит к тому, что, подчиняясь правилам, человек перестает быть самим собой, перестаёт следовать привычным для него способам поведения. Происходит обучение необходимости фиксации внимания на том, что происходит вовне и постоянного соотношения полученной информации с требованиями, которые могут меняться. Это требует от человека постоянной alertности к соответствующему поведению, нацеленному на то, чтобы хорошо выглядеть и вызывать одобрение. То есть обещания организации, вызывающие семейные чувства, основываются на контроле и зависимости, при которых исключается контакт с собственными потребностями и чувствами. В этом смысле организационная идентичность компании транслирует аддиктивные ценности и напоминает аддиктивную дисфункциональную семью.

Обещания строятся на провозглашении участия её членов в осуществлении определенной миссии. Члены организации находятся под влиянием мыслей о реализации этой миссии и начинают дофантазировать, допридумывать её отдельные компоненты. Это отвлекает их от анализа истинного положения вещей в организации.

D. Sheff, J. Fassel [6] утверждают, что одной из главных характеристик аддиктивной организации является грандиозность, которая основывается на стремлении быть лучше других. Эта грандиозность придает миссии окраску значительности, делая её возвышенной и недостижимой. Грандиозность, на которую делает акцент организация, вызывает фиксацию. Фиксируясь на грандиозности, человек обретает уверенность в собственной важности и в важности дела, ради которого он работает).

Исследования сути обещаний, проведённые в лечебных учреждениях США, показали, что средний медицинский персонал некоторых учреждений стал предъявлять претензии, касающиеся того, что руководство организации ориентирует их на одни принципы оказания помощи, на деле осуществляя совсем другую политику. Так, например, некоторые организации заявляют, что они работают только для оказания медицинской помощи несостоятельным людям, что в реальности не соответствует дей-

ствительности. Оправдывая расхождения в провозглашаемой политике и реальной практике, администрация таких учреждений заявляла: «Когда мы утверждаем, что оказываем помощь бедным людям, мы имеем в виду не материально, а духовно бедных людей». Такие формулировки создают возможность для манипуляции.

Аддикты «проглатывают» такой манипулятивный обман, поскольку вначале он может приобретать позитивный благородный и благообразный характер, в результате чего человек убеждает сам себя в том, что это правильно и начинает верить в то, что на самом деле не соответствует действительности. Миссия, которая предлагается компанией, становится основным радикалом ее организационной идентичности и напоминает «домашний божок», наличие которого усиливает проекцию религиозного чувства. И до тех пор, пока «божок» доминирует в сознании человека, организация защищена от неприятностей. Миссия становится мощной базой, которая облегчает идентификацию сотрудников, приобретая характер специфической психологической концепции и философской ориентации, соответствующей их системе ценностей.

Таким образом, создается аддиктивная связь между человеком и компанией, между личностной и организационной идентичностью. Члены организации придают этой связи сверхценное значение. Если дело организации становится заменителем собственной жизни, человек «теряет себя» как личность. Аддиктивная организации приветствует работоголизм, считая его наиболее правильным способом поведения, несмотря на исследования последних лет, свидетельствующие о деструктивности этой формы аддикции для любой организации.

Аддиктивные организации хронофагичны, они «поглощают» время сотрудников. При этом хронофагия не связана с требованиями производственного процесса, т.к. происходит поглощение времени, затрачиваемого не только на участие в работе, но и на участие в общественной жизни коллектива, на совместное проведение времени. Ряд организаций реализовывает своё стремление соответствовать идеалу «большой семьи», приглашая, например, родственников для участия в юбилеях, праздниках и т.д. что,

естественно, наносит определённый вред основному производственному процессу. Это обстоятельство позволило D. Sheff, J. Fassel [6] ввести в характеристики аддиктивных организаций такой термин, как псевдодеятельность, подразумевая под ним активность организации, направленную не на решение производственных задач.

Организационная идентичность с аддиктивной фиксацией (воздействующая на сотрудников аддиктивным образом), может косвенно поощрять наличие у них аддиктивного стиля поведения. В таких коллективах может быть много аддиктов, или лиц с созависимостью, что не является случайным, а отражает психологические механизмы «притяжения» их друг к другу. Аддиктами могут быть также руководители подразделений. В таких коллективах создаются особые аддиктивные отношения. Например, попустительское отношение к нарушителям производственного режима допускается потому, что остальные члены организации знают, что нарушителя всегда можно заставить работать в неурочное и праздничное время.

В рамках одной аддиктивной организации ревниво относятся к установлению её членами контактов с другими организациями. Такие контакты не стимулируются и считаются вредными. Это во многом обусловлено страхом руководства организации перед новой информацией, которая способна носить разрушительный для аддиктивной организации характер.

Как и всякая аддиктивная система, компания с аддиктивной организационной идентичностью живёт в условиях относительной изоляции. Чем в большей степени выражена изоляция, тем более аддиктивный характер носит организация. С одной стороны, это приводит к самосохранному режиму деятельности организации, а, с другой – к невыполнению при этом своей основной производственной функции, с которой она начинает справляться во все меньшей степени. Такая организация оказывается мало конкурентоспособной. Именно поэтому современные социальные психологи обращают внимание на необходимость исключения компаниями и фирмами факторов, способствующих развитию аддиктивных умонастроений, т.к. их наличие отрицательно сказывается на положительном функцио-

нировании коллектива.

Специфическими особенностями организационной идентичности с аддиктивной фиксацией, прямо и косвенно влияющими на деятельность компании, являются элементы контроля и отсутствие доверия к людям, которые в ней работают. Например, фирма, не доверяющая самостоятельности своих членов, строит свою деятельность на постоянных проверках разных уровней их работы. Осуществляемый контроль основывается на учёте формальных показателей (последние, однако, не всегда включают наиболее важные для производственного процесса и его развития компоненты). Внимание проверяющих фиксируется на выполнении «пунктов» плана или программы с учётом лишь количественных показателей деятельности. Эти проверки становятся самоцелью организации. Они отвлекают членов организации от работы. К тем, кто их осуществляет, появляется враждебное отношение, создаются условия для возникновения конфликтов и нервно-психического напряжения.

Все эти явления снижают продуктивность работы организации. Поэтому в современных условиях жёсткой конкуренции в выигрыше оказывается компании с менее аддиктивной организационной идентичностью.

Библиографический список

1. Дмитриева Н.В., Перевозкин С. Б., Перевозкина Ю. М., Самойлик Н. А. Разработка методики «Опросник кризисной идентичности» (ОКИ) // Гуманитарные науки и образование в Сибири. – № 6 – 2010. – С. 69–78.
2. Короленко Ц. П., Дмитриева Н. В., Загоруйко Е. Н. Идентичность в норме и патологии. – Новосибирск, 2000. – 256 с.
3. Короленко Ц. П., Дмитриева Н. В. Психосоциальная аддиктология. – Новосибирск: ОЛСИБ, 2001. – 262 с.
4. Короленко, Ц. П., Дмитриева Н.В., Загоруйко Е.Н. Идентичность. Развитие. Перенасыщенность. Бегство: Монография. – Новосибирск: НГПУ, 2007. – 472 с.
5. Короленко Ц. П. Дмитриева Н. В. Homo Postmodernicus. Психологические и психические нарушения в постмодернистском мире: Монография. – Новосибирск: НГПУ, 2009 – 248 с.
6. D. Sheff, J. Fassel Thinking Simply About Addiction. New York. Jeremy Tarcher / Penguin. 1988. – 384 p.