

Секция «Психология»

Клинико-психологический подход к организационной деятельности

Ильченко Анна Игоревна

Студент

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет

психологии, Москва, Россия

E-mail: unitopa@gmail.com

Организация это динамично развивающаяся система, представленная взаимными ожиданиями, связанными с определёнными ролями членов организации и состоящая из двух и более сотрудников; её функционирование направлено на достижение определённых целей [8]. В ходе развития организация сталкивается с множеством воздействий, нарушающих её гомеостаз и несущих угрозу существованию. Стрессовые ситуации воздействуют на организацию, как целостный организм и на отдельных её членов. Адаптация часто не является продуктивной в долгосрочной перспективе и может приводить к патологии [2, 16].

Базируясь на исследованиях организационной патологии, голландский психоаналитик М. Кетс де Врис и канадский экономист Д. Миллером разработали концепцию невротических организаций. В соответствии с данным подходом, организационные неврозы противостоят росту эффективности корпораций и, следовательно, необходима их диагностика, профилактика и коррекция [11, 12, 13, 14].

Невроз организации преимущественно определяется личностью лидера. Концепция базируется на клинической парадигме. Такие ведущие зарубежные психологи и психиатры как Y. Gabriel, J.P. Kahn, A.M. Langlieb говорят о необходимости психоаналитического подхода в организационном ассессменте [8, 10].

Патология в организации обуславливается цикличностью патологических процессов, хронификацией на разных организационных уровнях. Развитие возможно только через преодоление патологических циклов функционирования, через анализ глубинных, бессознательных процессов [5, 7, 15].

Потенциал развития организации это ментальная энергия каждого сотрудника. Каждый, из которых, может её преимущественно расходовать либо на решение и постановку определённых рабочих задач, либо на то, чтобы справляться с воздействием мешающих ему угроз. Согласно исследованию E. Menzies и E. Miller многие способы работы в первую очередь направлены на поддержание достаточно комфортного эмоционального состояния, так что на выполнение рабочих задач расходуется значительно меньше энергии, что не способствует эффективному выполнению работы [6].

Организации во многом схожи с людьми и психоаналитический подход правомерно применять по отношению к ним [8, 9, 18]. И. Адизес в теории жизненных циклов организации представляет компанию как человека: она также растёт, развивается, живёт и умирает [17]. Направление в котором развивается организация, её цели и проблемы обычно в значительной степени обуславливается личностью одного человека, её лидера. Руководитель компании, не зависимо от того психически здоров он или болен, оказывает влияние на организацию в соответствии со своими психологическими чертами. И этот механизм влияния как в норме, так и в патологии носит циклический, хронифицирующий характер. В организациях существуют некоторые синдромы, представляющие

собой своеобразные отражения личности руководителя организационной стратегией и структурой. Не зависимо от психического здоровья руководителя компании, согласно Кетс де Врису можно выделить пять основных типов патологических организаций [11, 12, 13, 14]: драматическая/демонстративная; параноидальная/мнительная; принудительная/компульсивная; отчуждённая/шизоидная; депрессивная.

В самом начале развития организации данные стили могут быть продуктивными, но с течением времени дисфункциональные черты накапливаются, и каждый из типов становится контрпродуктивным. В отличие от патологических, в здоровых организациях стили сбалансированы [12, 14].

В проводимом исследовании задачей анализа случая является диагностика и сравнение восприятия организационной культуры сотрудниками и руководителем при помощи интервью и следующих опросников [1, 3, 4]: ОСАІ, анкеты Харрисона-Хэнди, опросника Журавлёва-Захарова, методики Базарова-Малиновского, опросника Магуры-Курбатовой. Квалификация результатов проводится с точки зрения клинико-психологического подхода [8, 9, 11, 12, 13, 14].

Литература

1. Липатов С.А. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учебное пособие для вузов / Под ред. Ю.М. Жукова. – М.: Аспект Пресс. 2004. с. 48–68.
2. Селье Г. Стресс без дистресса. 1970 г.
3. Секретный код человеческого капитала / Под ред. Т.Ю. Базарова для ОАО "Вымпелком" 2008.
4. Социальная психология: Практикум: Учеб. Пособие для студентов вузов / Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров и др.; Под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект Пресс. 2009.
5. Arnaud G. The Contribution of Psychoanalysis to Organization Studies and Management: An Overview // Organization Studies. Sept. 2012; vol. 33, 9: pp. 1121–1135.
6. de Board R. The Psychoanalysis of Organizations. A Psychoanalytic Approach to Behavior in Groups and Organizations. 1978.
7. Fotaki M., Long S. and Schwartz H.S. What Can Psychoanalysis Offer Organization Studies Today? Taking Stock of Current Developments and Thinking about Future Directions // Organization Studies. Sept. 2012; vol. 33, 9: pp. 1105–1120.
8. Gabriel Y. Organizations in Depth: The Psychoanalysis of Organization. 2012.
9. Goldman A. Destructive leaders and dysfunctional organizations: A therapeutic approach. 2010.

10. Kahn J.P., Langlieb A.M. Mental Health and Productivity in the Workplace: A Handbook for Organizations and Clinicians. 2003.
11. Kets de Vries M. Organizations on the Couch: A Clinical Perspective on Organizational Dynamics // Insead, France European Management Journal April 2004. Vol. 22, No. 2, pp. 183–200.
12. Kets de Vries M. The Leader on the Couch. A Clinical Approach to Changing People and Organizations. 2012.
13. Kets de Vries M., Miller D. Neurotic Style and Organizational Pathology // Strategic Management Journal, 1984; vol. 5, pp. 35–55.
14. Kets de Vries M., Miller D. The neurotic organization. 1984.
15. www.psychiatry.ru/lib/54/book/5/chapter/12 (Депрессия и психология эмоций А.Ш. Тхостов. 1997).
16. www.psychologylib.ru/books/item/f00/s00/z0000029/st033.shtml (Pollock G.H. The psychosomatic specificity concept).
17. www.adizes.com/corporate_lifecycle_overview.html (The Adizes Institute. The Corporate Lifecycle).
18. www.psychanalysis.org.uk/psatoday.htm (British Psychoanalytical Society. Psychoanalysis Today).

Слова благодарности

Я бы хотела поблагодарить своего научного руководителя, Александра Шамилевича Тхостова, который уже третий год помогает мне в научной работе, связанной с клинической психологией вне клинических условий. Также я бы хотела выразить благодарность Сергею Алексеевичу Липатову и Тахиру Юсуповичу Базарову, которые меня консультируют. Ещё я хочу поблагодарить авторов, приславших мне свои публикации. И наконец, хочу поблагодарить руководителя организации, который любезно предоставил мне возможность проводить исследование и сам активно в нём участвует.