

Секция «Организационная психология и психология менеджмента»

Клинико-психологический инструмент диагностики организационных отношений

Ильченко Анна Игоревна

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет

психологии, Москва, Россия

E-mail: unitopa@gmail.com

Проблема дифференциальной диагностики [1, 3, 6, 17] важна не только при работе с пациентами в клинике, но и при работе с организациями. Тренинговая программа или программа развития может быть не только не эффективна, но и опасна для благополучия компании, если она проводится без предварительной диагностики [8, 9, 11, 12]. Диагностика, строящаяся на выявлении соответствующих структурных особенностей субъекта, исходит из того, что существуют различные типы организации субъекта. Этим субъектом может быть пациент, клиент, группа людей, подразделение организации или целая компания [7, 10, 13, 14, 15, 16].

В рамках данного исследования проводится попытка разработки такого инструмента организационной экспресс-диагностики, который бы основывался на модели разделения психических структур исходя из особенностей функционирования внутренних и внешних границ организации: их проницаемости, устойчивости, ясности [5]. Данные характеристики связаны с особенностями таких параметров функционирования субъекта как тестирование реальности, интегрированность идентичности, и используемые защиты [1]. Такая диагностика ориентирована на выделение психотического, пограничного, невротического и здорового типа организаций.

Границы - это организационный конструкт (внутренний: между руководством и сотрудниками, и внешний: между организацией и внешней бизнес-средой), обеспечивающийся системой правил и норм и обозначающий контролируемость и предсказуемость, отделённой им социальной среды. Нестабильность, неясность и неустойчивость границ [5] приводят к образованию патологической симптоматики (прогулы, частые конфликты, неадекватно высокая текучесть кадров, эксплуатация сотрудников и т.п.) [15, 16], и формированию патологического уровня: психотического, пограничного или невротического [3]. Таким образом, понятие включает не столько объективно существующие правила и нормы, сколько адекватность их восприятия, понимания их функционирования, следования им.

Данный диагностический инструмент представляет собой две методики: проективную методику (рисунок организации и ряд вопросов по нему, включающих придумывание испытуемыми метафоры, описывающей их организацию) и опросник (представлен 36-ю утверждениями, с которыми испытуемый должен выразить степень своего согласия относительно своей организации).

В проведённом исследовании был разработан надёжный и валидный инструмент для осуществления организационной экспресс-диагностики, основанный на клинических моделях [1, 2, 4, 17]. Апробация инструмента проводилась на материалах 11-и организаций, в исследовании приняли участие 109 испытуемых. Инструмент представлен на двух языках (русском и английском), некоторые анализируемые в данном исследовании организации иностранные.

Источники и литература

- 1) Кернберг О.Ф. Тяжелые личностные расстройства. Стратегии психотерапии. Москва, "Класс 2000.
- 2) 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.
- 3) Мак-Вильямс Н. Психоаналитическая диагностика. Понимание структуры личности в клиническом процессе. Москва, "Класс 2015.
- 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) Тхостов А.Ш. Топология субъекта (опыт феноменологического исследования). Вестник Московского Университета. Сер. 14, Психология. 1994. С. 3-13; № 3. С. 3-12.
- 6) Arnaud G. The Contribution of Psychoanalysis to Organization Studies and Management: An Overview // Organization Studies. Sept. 2012; vol. 33, 9: pp. 1121–1135.
- 7) de Board R. The Psychoanalysis of Organizations. A Psychoanalytic Approach to Behavior in Groups and Organizations. 1978.
- 8) 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.
- 9) Gabriel Y. Organizations in Depth: The Psychoanalysis of Organization. 2012.
- 10) Goldman A. Destructive leaders and dysfunctional organizations: A therapeutic approach. 2010.
- 11) Jex S.M., Britt T.W. Organizational psychology: a scientist-practitioner approach. - 2nd ed. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2008.
- 12) Kahn J.P., Langlieb A.M. Mental Health and Productivity in the Workplace: A Handbook for Organizations and Clinicians. 2003.
- 13) 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.
- 14) Kets de Vries M. The Leader on the Couch. A Clinical Approach to Changing People and Organizations. 2012.
- 15) Kets de Vries M., Miller D. Neurotic Style and Organizational Pathology // Strategic Management Journal, 1984; vol. 5, pp. 35–55.
- 16) Kets de Vries M., Miller D. The neurotic organization. 1984.
- 17) Lowman R.L. // The California School of Organizational Studies Handbook of Organizational Consulting Psychology: A Comprehensive Guide to Theory, Skills, and Techniques. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

Слова благодарности

Прежде всего, хочу поблагодарить своего научного руководителя заведующего кафедрой нейро- и патопсихологии проф. А. Ш. Тхостова, а также профессоров и преподавателей кафедры социальной психологии Т. Ю. Базарова, С. А. Липатова, А. М. Рикеля, помогавших мне в моей научно-исследовательской деятельности. Ещё я бы хотела выразить

благодарность 109-и испытуемым, любезно согласившимся, принять участие в данном исследовании.