

## Групповой миф и целостность организации

**В. А. Штроо, Э. С. Петрова**

Сегодняшний темп социально-экономических преобразований, сопровождаемых научно-техническими инновациями, предъявляет жесткие требования к современным организациям. Для того чтобы выжить и добиться успеха, организации необходимо иметь собственный инновационный потенциал и быть эффективной. Далеко не все организации обладают необходимыми ресурсами для того, чтобы соответствовать этим требованиям. Это связано с лавинообразно расширяющимся информационным пространством современной цивилизации, а также с ростом доступности информации самому широкому кругу пользователей, включая конкурентов и клиентов организации. В таких нестабильных и небезопасных условиях все большее количество организаций начинают прибегать к построению собственной мифологии, задающей жесткие фильтры для поступающей извне информации, а также ценностные (в противовес информационным) ориентиры для своей деятельности. Содержание организационных мифов определяет многое в повседневной жизни организации. В первую очередь, задаются рамки гибкости поведения организации в окружающей среде, устанавливается, какая информация будет получена и в какие сроки. Не менее важно, как именно организация откликнется на эту информацию.

Однако теоретические исследования, посвященные этой теме, на сегодняшний день крайне редки и характеризуются своей разнонаправленностью, хотя необходимость изучения мифоло-

гии организаций была отмечена еще на заре становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Напротив, психологи-практики достаточно глубоко разработали прикладной аспект проблемы. Они постоянно предлагают новые классификации мифов, способы управления ими в организации, и даже – способы развенчания их. Но и здесь исследование детерминант содержания мифов занимает незначительную часть, и проводится, как правило, безнадлежащей теоретической проработки. Неясна даже терминологическая база этой области исследований. Практиками широко используется термин «организационный миф» (Иванов, Шустерман, 2003; Своя и др., 2006), в теории чаще можно встретить понятие «групповой миф» (Косов, 2003; Шнейдер, 2000; Штроо, 2001). По сути, эти термины выражают одно и то же. Речь идет о групповых мифах в организации, т.е. о мифах, присущих определенным формальным или неформальным группам в рамках единой организации. Очевидно, что об организационном мифе мы можем говорить только тогда, когда организация в определенном смысле эквивалентна рабочей группе, т.е. не разделена физическими или психологическими границами, внутри которых, как правило, имеет место своя мифология, ориентируется на общие ценности, стремится к общей цели и реализует общую форму деятельности.

Данная статья отражает, с одной стороны, интерес со стороны практиков – организационных консультантов,

связанный с растущей «мифологизированностью» организаций в перенасыщенной информацией среде. С другой стороны, усиливается и научный интерес к данной проблеме, обусловленный необходимостью дополнения теоретических сведений о глубинных процессах жизнедеятельности социальной группы и организации, в частности, о таких специфических проявлениях групповой целостности и субъектности, как групповая идентичность (Р. Дженкинс), групповые защитные механизмы (В. А. Штроо), внутренние коммуникации группы (Ч. Барнард, А. Б. Зверинцев, Г. Л. Тульчинский).

В нашу жизнь понятие «миф» пришло из древнегреческого языка, где это слово обозначает «повествование», или «предание», и знакомо обывателю именно в таком значении, т.е. миф – это повествование о событиях, никогда не происходивших, которому определенная группа придала статус истины (Флад, 2004). Повествовательная форма мифа, неразделенность в мифе логического и чувственного начал, общая диффузность мифологической картины мира – вот основные причины, по которым миф воспринимается как противоположность науке вообще и логическому способу познания реальности в частности. Долгое время миф приписывался первобытному сознанию и тем первобытным сообществам, которые предшествовали современным цивилизациям. Тем более удивительным может показаться то, что миф жив и в наше время, он встречается в обществах, признанных цивилизованными, и даже более того – в самом сердце рационализма цивилизации, в ее производственных организациях.

Научное изучение мифа связано прежде и дольше всего с этнологией и прошло путь от концепций мифа как наивного донаучного объяснения неведомого первобытным человеком до концепций мифа как своеобразной психологической реальности (Ф. Боас, Дж. Фрэзер, М. Элиаде и др.). Одна из важнейших функций мифа – объяснение окружающего мира и места группы в нем (Мелетинский, 1975; Мишучков). Необходимо подчеркнуть, что наряду с важнейшей особенностью мифа – сакральностью, исследователи также указывают на специфичную для мифа и выделяющую его из всех других способов объяснения реальности черту. Миф как история не только объясняет мир, но объясняет и то, как мир получился именно таким, однако в отличие от истории, миф дает образец, модель для этого мира в настоящем и будущем (Леви-Стросс, 2008). Такое сближение истории мира, с одной стороны, и модели для подражания, с другой, становится возможным для мифологического сознания из-за его особых отношений со временем. Дело в том, что в мифологическом сознании отсутствует идея прогресса как идея поступательного движения вперед (Леви-Стросс, 2008; Малиновский, 1998). Все самое важное, что достойно подражания, уже случилось в прошлом, и нужно лишь поддерживать уже установленный порядок (Воеводина, 2002). Поддержание порядка связано со второй функцией мифа – нормативной. Главная причина, по которой миф не может быть противопоставлен науке, состоит в том, что в мифе сильна дидактическая, воспитательная составляющая (Кэмпбелл, 1997). В первобытных обществах к

мифу обращаются всегда, когда необходимо оправдать существование какого-либо запрета (табу) (Боброва, 2003; Ревуненкова, 1992), или объяснить новому поколению существующие правила (Кэмпбелл, 1997; Фрэзер, 1986), или обосновать ту или иную форму отношений между группами (Флад, 2004)<sup>1</sup>. В этом смысле миф оказывается неразрывно связан с двумя другими явлениями первобытного общества – табу и ритуалом. Таким образом, миф в первобытных сообществах – это некий сакральный, т.е. обладающий священным статусом и статусом непреложной истины рассказ о событиях прошлого, являющийся непреложной истиной для определенной группы. Он выполняет две основные функции: объяснительную (причем объясняет мир вплоть до отношений с другими социальными группами) и нормативную, причем последнюю – с помощью двух других явлений групповой жизни, ритуала и табу, и результатом действия этого комплекса является мировоззрение сообщества, его ценности и нормы, а также социальная структура сообщества и его отношение к другим сообществам.

Ещё одной функцией мифа, по мнению А. Лобока, является обособление его носителей, если речь идёт о группе. То есть, миф – это то, что всегда «отличает своих от чужих»: все члены сообщества объединены тем, что разделяют некие общие основания, остальные же оказываются за границами данного социального образования (Лобок, 1997). Именно об этой функции, как об одной из основных, пишет Ф.Х. Кессиди: «В мифе коллективные представления, чувства и переживания преобладают над индивидуальными, господствуют над

ними. Господство мифа означает безличность, растворение индивида в первобытном коллективе, родовой общине. Основная функция мифа непознавательная-теоретическая, а социально-практическая, направленная на обеспечение единства и целостности коллектива. Миф способствует организации коллектива, содействует сохранению его социальной и социально-психологической монолитности» (Кессиди, 2004, с. 89). Он обеспечивает консолидацию общности и «оптимальный жизненный тонус» через ценностное самоопределение и самоутверждение человека или группы, за счет возвышения «своего» над «чужим», формирования чувства превосходства и уверенности в своих силах, в праве на «высшую ценность». Однако в отличие от А. Лобока, у которого данное свойство носит скорее положительный, то есть именно «сплачивающий» характер, Ф.Х. Кессиди делает акцент на явлении, сходном в своём описании с механизмом ингруппового фаворитизма, когда члены группы или сообщества избирают такую стратегию межгруппового поведения, которая основана на тенденции действовать в интересах своей группы в ущерб другой.

Итак, можно сказать, что миф как совокупность представлений не только описывает объективную действительность таким образом, что существующие противоречия или непостижимые явления становятся объяснимыми, возможными для восприятия, перестают быть травмирующими или пугающими для членов сообщества, но и обособляет совокупность людей, находящихся во взаимодействии и объединенных общими знаниями и целями. Среди других функций мифа исследователи ука-

зывают: моделирующую (Леви-Стросс, 2008; Малиновский, 1998), побудительную (Боброва, 2003; Кэмпбелл, 1997), коммуникативную (Барт, 2008), интегративную (Кессиди, 2004).

Важным вопросом в исследованиях мифа был вопрос о «логичности» или «нелогичности» мифологического познания реальности. Это ключевой вопрос для исследователя, задавшегося вопросом о правомерности использования понятия «миф» для описания явлений групповой жизни в современной цивилизации. Если миф «нелогичен», т.е. он является чистой «выдумкой», то неправомерно использовать его для исследования поведения современных людей, которые в большинстве случаев действуют, опираясь на логические причинно-следственные связи. Согласно Р. Барту, принципиальное отличие современных мифов от первобытных состоит в том, что современные мифы служат не разрешению противоречия между двумя объективными противоположностями, а оправданию существования противоположностей культурных и социальных (например, богатство и бедность) и навязыванию ценностей одной группой другим группам. Те или иные культурные явления оправдывают свое существование через создание мифов, причем эти мифы уже не требуют связной повествовательной формы, миф становится дискурсом, или коммуникативной системой: «миф представляет собой коммуникативную систему, некоторое сообщение... <миф> может быть не обязательно устным высказыванием, но и оформляться в виде письма или изображения; носителем мифического слова способно служить все: не только письменный дискурс, но и фото-

графия, кино, репортаж...» (Барт, 2008, с. 265).

Возвращение мифологии в современных цивилизованных обществах можно объяснить, с одной стороны, увеличением общего количества информации о мире и расширением доступа к ней, благодаря средствам массовой информации, а также информационно-коммуникативным технологиям. С другой стороны, среди этого огромного количества информации иногда нет самой важной: адекватной информации о происходящем в обществе, в политике. Для значительной части людей именно миф оказывается способным компенсировать недостаток позитивной, адекватной информации, становится опорой их мировоззрения, «картины мира», средством социального ориентирования. Традиционный миф перестает удовлетворять потребностям социума и уходит на периферию сознания и культуры, а на смену классическому мифу приходит социальная мифология, происходит перенос акцентов из сферы сверхъестественного в область интерпретации социальных отношений (Косов, 2003). Политический миф и миф священный во многом подобны друг другу: современные политические мифы – это повествования о прошлом, настоящем и прогнозируемом будущем, однако, как и в случае с сакральным мифом, сам рассказ имеет прямое отношение к прошлому (Флад, 2004).

Понятие «миф» активно используется в западной психотерапии. Один из подходов строится на так называемом «психотерапевтическом мифе», под которым принято понимать специально сформулированные для клиента психологические знания, объясняющие

суть проблемы и процесс её ликвидации (Огинская, Розин, 1991). В данном случае миф носит «познавательный» характер и является одним из этапов терапевтического лечения. Однако совсем другое понимание мифа – как деструктивного явления – встречается в семейной психологии и психотерапии. Семья здесь рассматривается как система, всегда стремящаяся к равновесию и сохранению своей целостности (Сатир, 2000). Социально-психологической формой организации жизнедеятельности семьи является структура ролей, то есть нормативно одобренных форм поведения, ожидаемых от индивида, занимающего определённую позицию в системе межличностных и общественных отношений, норм поведения, правил и санкций (Эйдемиллер, Юстицкис, 1999).

Семейный миф<sup>2</sup> – это, по сути, система согласованных суждений, неосознанно разделяемых всеми членами семьи (Эйдемиллер, Юстицкис, 1999). Семейный миф формирует совершенно особый образ семьи, отвечающий на вопрос «Кто мы?». Например, если этот ответ «Мы – дружная семья», то это значит, что открытых конфликтов в семье не будет, все противоречия маскируются и замалчиваются. Основная функция семейного мифа – интеграция, в тех случаях, когда целостность семьи или согласованность ролей ее членов оказывается под угрозой, т.е. в дисфункциональных семьях. Эта интеграция в ситуации дисфункциональной семьи складывается из семейных постулатов. Постулаты – это негибкие, как правило, неосознанные представления членов семьи об идеальных семейных отношениях, которые они вынесли из-

вне: из детства, подростковой среды, из примера других семей (Эйдемиллер, Юстицкис, 1999). Будучи сложными вместе, эти самоочевидные постулаты могут противоречить друг другу, и тогда целостность семьи сохраняется с помощью семейного мифа – особой коммуникативной системы, предписывающей членам семьи определенное поведение, ожидания в отношении друг друга. Кроме того, семейный миф почти всегда неосознан, и так же влияет на восприятие членов семьи, как и рассмотренные выше типы мифов – на восприятие членов групп.

Результатом действия этого мифа является структура отношений в семье, семейная иерархия, символы, ценности (Сатир, 2000; Скиннер, Клииз, 1995; Эйдемиллер, Юстицкис, 1999), границы взаимодействия внутренние (между членами семьи) и внешние (между членами семьи и нечленами) (Меньшутин, 2004), а также фильтры восприятия и желательные и запретные чувства (Берн, 2004). Границы взаимодействия определяют, что и в каких ситуациях надлежит делать члену семьи по отношению к другому члену или постороннему, задавая сценарии взаимодействия. Дисфункциональной семье противопоставляется нормальная семья, в которой нет определенных ролей, жестких, неявных границ, сценариев поведения, желательных и запрещенных чувств. В таких семьях границы взаимодействия ясно очерчены, поведение ее членом в каждом конкретном случае определяется обстоятельствами, а не сценариями, и в целом нормальные семьи имеют слаженный, адекватный образ семьи, признающей и достоинства, и недостатки своих членов и конструи-

тивно решающей возникающие конфликты (Сатир, 2000; Шнейдер, 2000; Эйдемиллер, Юстицкис, 1999).

Концепция семейного мифа вносит несколько важных дополнений в представления о мифе. Во-первых, она рассматривает миф как групповой защитный механизм. (Штроо, 2001). Во-вторых, она акцентирует внимание на жесткой структуре ролей в группе, наличии сценариев взаимодействия и желательных и запрещенных чувствах как на основных признаках существования этого защитного мифа. Рассмотренные характеристики семейного мифа можно считать признаками группового мифа, выполняющего защитную функцию в целом. «Защитный» миф делает группу негибкой и акцентированной на поддержании традиций, статуса-кво более чем на той деятельности, которую группа должна выполнять. В данном случае этой деятельностью будет поддержание теплых, дружеских отношений в семье – такие отношения, основанные на взаимном принятии и доверии, есть цель любой семьи (Сатир, 2000; Эйдемиллер, Юстицкис, 1999).

Вообще групповые защитные механизмы проявляются в ситуации внутренней или внешней угрозы целостности группы, будь она мнимой или явной (Штроо, 2001; 2007). Особый тип реагирования группы позволяет ей переструктурировать угрожающую и эмоционально напряженную ситуацию таким образом, что напряжение снимается. В данном понимании кроется отличие защитного механизма как способа реализации конкретной стратегии реагирования на ситуацию угрозы целостности от групповой психологической защиты, которая может включать в

себя как одну, так и комплекс защитных стратегий и характеризует конкретный способ действия конкретной группы. Для того чтобы ликвидировать угрозу, вызвавшую напряжение, группе необходимо применять другую – организационно-деятельностную – стратегию реагирования, иначе говоря, действовать адекватно сложившейся ситуации, что противопоставляет эти две стратегии. Однако можно предположить, что упомянутые две стратегии поведения группы не исключают одна другую, так как реагирование на любую стрессовую ситуацию включает в себя как эмоциональное, так и деятельностное отреагирование. Кроме того, групповой миф по многим параметрам не может быть напрямую отнесен к защитным механизмам. Во-первых, миф возникает не в ответ на ситуацию угрозы группе, а гораздо раньше. Во-вторых, функция защиты – не единственная и не основная функция группового мифа. Групповой миф в своем нормальном варианте существования в группе будет обладать различными функциями, к которым относятся следующие:

- объяснительная (объяснение окружающего мира или какой-либо его части, места группы в этом мире, ее отношений с другими группами);
- нормативная (установление норм и санкций за их нарушение);
- моделирующая (моделирование мира таким, каким он должен быть – т.е. установление ценностей и фильтров восприятия, выделяющих важное на фоне неважного);
- побудительная (требование и объяснение необходимости тех или иных действий для поддержания привычной картины мира – ритуалы и другие действия);

- коммуникативная (создание общего поля значений и смыслов, конвенциональных значений, социального консенсуса);

- интегративная (отделение своей группы от группы «чужих», создание групповой идентичности).

В таком «нормальном» варианте своего существования групповой миф может быть сопоставлен с другими «продуктами» социального познания, такими как: «образ группы», «образ среды» (Андреева, 1999), «Мы-концепция» (Налчаджян, 2004) и «социальное представление» (Московичи, 1996; 2006). «Мы-концепция» – психологическое образование группы, менее осознаваемое, нежели групповой миф. По мнению А. А. Налчаджяна, «Мы-концепция» выражается непосредственно в поведении членов группы (групповом и индивидуальном), в то время как групповой миф лишь стимулирует поведение, насаждая и легитимизируя определенные ценности и нормы. Под социальными представлениями С. Московичи понимал ряд понятий, высказываний и объяснений, возникающих в повседневной жизни в процессе межличностного общения: «в нашем обществе они эквивалентны мифам и системам религиозных убеждений в традиционных обществах: их можно было бы даже называть современным вариантом здравого смысла» (Московичи, 1996, с. 264). Социальное в этих представлениях связано не столько с тем, что они обретают своих носителей в индивидах или группах, сколько с фактом их выработки в процессе коммуникации. Этот термин предполагают существование стабильных гомогенных групп и устойчивых представлений в этих группах (Савель-

ева, Полетаев, 2005). Д. Жоделе определяет это понятие как «специфическую форму знания – знание здравого смысла, содержание которого свидетельствует о действии социально маркированных порождающих и функциональных процессов... В более широком понимании оно обозначает форму социального мышления» (цит. по: Московичи, 2006, с. 377).

Групповой миф в организационной психологии – это явление двойственной природы, занимающее место как во внутренних коммуникациях организации, так и в области организационного обучения. Миф как коммуникационное явление в организации выполняет те же функции группового мифа, что и уже рассмотренные выше сакральные и политические мифы, однако здесь мы сосредотачиваемся не на объяснительной, а на коммуникативной функции. Построение общего коммуникативного пространства – один из главнейших путей для управления корпоративной культурой и организацией в целом. Это обязательное условие формирования целостной социокультурной среды, в которой каждый элемент и явление наделены коллективным конвенциональным значением на базе единых ценностно-смысловых ориентации (Крымчанинова, 2003). Иными словами, все члены организации должны воспринимать реальность сходным образом, а для совместно работающей группы это условие приобретает огромное значение. И для его выполнения группа вырабатывает собственные мифы путем обмена мнениями (Дымщиц), причем этот процесс имеет когнитивную природу и не контролируем сознательно: «Функции восприятия четко связаны с процесса-

ми символизации и мышления. Одна из этих функций является результатом самовосприятия группы: описанные в мифах, сказках, идеологиях и утопиях, ее духовные установки определяют границы интерпретации реальности для совокупности группы» [Каэс, 2005, с. 102].

Эта коммуникативная функция прочно связана с объяснительной функцией организационного мифа – однако это объяснение уже не замещает отсутствие информации рассказом о неких магических силах, это объяснение выделяет важную информацию на фоне неважной, устанавливая фильтры восприятия и создавая единую картину мира с четким обоснованием ее правомерности: «Организационные мифы позволяют задать единые или, во всяком случае, похожие фильтры, члены организации воспринимают себя и среду через призму одних и тех же фильтров и поэтому хорошо понимают друг друга» [Иванов, Шустерман, 2004, с. 240]. Помимо этого, организационные мифы, наряду с другими нарративными формами, объясняют рабочую жизнь членов группы [Alvesson, 1991; Voje et al., 1982; Hayward, 1987], проясняют ключевые ценности [Voje et al., 1982; Voje et al., 1999], инструктируют членов группы о способах действия [Gabriel, 1999]. Немаловажно и то, что в организации миф способствует легитимизации не только отдельных действий, правил, норм, и т.д., но и в более широком контексте – легитимизации существования организации как целого [Agmon, 1991]. Здесь обнаруживается содержательное пересечение организационного мифа с миссией организации. Но даже в отсутствие миссии миф становится посредником между орга-

низацией и ее внешним окружением [Gabriel, 1999].

Более того, по мнению некоторых исследователей, организации вовлечены в «церемонии обмена» (речь идет о символическом обмене, обмене смыслами) со своим окружением [Agmon, 1991]. В этой ситуации организации должны создавать мифы, которые работают в обе стороны: проецируя миф на свое окружение (оправдывая свое существование и подтверждая свою эффективность) и создавая мифы об окружающей среде для внутренних целей. Наконец, замечено, что у организационной мифологии существует своя корневая система – т.е. мифология представляет собой комплекс более и менее прижившихся мифов, в основе которого, предположительно, стоит миф о создании (или иные глобальные мифы), и на их основе членами организации создаются «локальные» мифы, объясняющие различные стороны реальности [Agmon, 1991; Воусе, 1996].

Второй путь трактовки группового мифа в организации – рассмотрение его в контексте такого явления, как *storytelling*<sup>3</sup>. *Сторителлинг*, или рассказывание историй – это одновременно метод неформального обучения и управления в целом. Его можно определить как подробные рассказы о прошлых действиях руководства, взаимодействиях сотрудников или о каких-то событиях, которые обычно передаются в организации неофициально. Такие истории, как правило, имеют сюжет, основных героев и развязку, некоторые авторы выводят в качестве самостоятельных компонентов также эмоции (формальная история – не сторителлинг, такой истории требуется сопере-

живание слушателя) и рамки (временные или пространственные, задающие контекст). Мораль истории или вывод, как правило, подразумевается, но может быть выражена и открыто. Обычно эти истории исходят из глубин организации, поэтому отражают ее нормы, ценности и культуру (Abma, 2003; Boje et al., 1982; Boje et al., 1999; Gabriel, 1999; McCarthy, 2008; Smith & Keyton, 2001).

Эти истории признаны эффективными инструментами обучения и управления, потому что они не только предоставляют информацию, но и стимулируют ее использование (информация в таких историях в силу ряда причин когнитивного характера более запоминающаяся, легче ассоциируется с личным опытом), и имеют большее субъективное значение, чем директивы или указания. Некоторые из этих историй несут и неявный, «закодированный» смысл, благодаря набору деталей контекста становясь носителями неявных аспектов знания – причем как связанного с профессиональной сферой, так и с ценностными и нормативными ориентациями конкретной организации. Такие истории в практике сторителлинга называются мифами. В контексте организации мифы состоят из нескольких историй, связанных общими темами. Иногда эти темы могут быть настолько серьезны для организации, что принимают статус руководящего принципа, озвучиваются топ-менеджментом организации и закрепляются в ней на положении официальных (Smith & Keyton, 2001). Такие мифы во многом функционально схожи с мифами первобытных сообществ: во-первых, то, какие факты упоминаются в мифах, высмеиваются или подчеркива-

ются, может многое сказать о культуре организации. Во-вторых, такие истории-мифы становятся фильтром, через который воспринимается и создается реальность (Snowden, 2001). В-третьих, эти истории-мифы позволяют индивидам и коллективам быстро принимать решения в неясной ситуации. Эти три момента полностью соответствуют уже упомянутым функциям группового мифа – объяснительной, моделирующей, нормативной и побудительной.

Однако такой миф может иметь как положительный, так и отрицательный эффект. С одной стороны, миф создает чувство общности группы в организации или всей организации в целом. Он позволяет быстрее включать новичков в контекст организационной культуры, и, благодаря своим преимуществам перед другими обучающими средствами, быстрее учить неопытных сотрудников действовать в соответствии с устоявшимися практиками. С другой стороны, он создает риск неадекватности со стороны группы в организации: когда сообщества «приспосабливают» то, что они видят, к этим сложившимся моделям, возрастает риск упустить важную информацию из внешней среды. Помимо этого, миф затрудняет внедрение инноваций и принятие объективных решений о дальнейших действиях, поскольку решения в организации принимаются не на основе рациональной оценки тщательно взвешенных альтернатив, а с помощью принципа «что подойдет», базирующегося на прошлом опыте (Snowden, 2001).

Таким образом, мы можем рассматривать групповой миф как совокупность убеждений, ценностных установок и ожиданий, выражающихся в форме дис-

курса, присущую всем членам группы и постоянно наличествующую в группе на уровне неосознаваемых базовых представлений. Этот дискурс «необходим для построения адекватной и разделяемой с другими картины мира: его элементы должны быть так обозначены, чтобы на основании одинаково понимаемых значений люди могли совместно действовать» (Андреева, 2007, с. 145). В узком смысле групповым мифом в организации называют эмоционально насыщенный рассказ о событиях, обычно используемый для объяснения первопричин или трансформаций объектов, а также не вызывающая сомнений уверенность в практических преимуществах конкретных техник и моделей поведения. Групповой миф способствует интеграции группы путем создания единой для ее членов (и зачастую непонятой чужакам) коммуникационной системы. Кроме того, миф способствует выработке социального (в данном случае – группового) консенсуса, влияющего на процесс индивидуального познания социальных явлений с помощью конвенциональных значений – более или менее согласованных интерпретаций тех или иных социальных объектов и событий. Групповой миф создает и оправдывает единые для группы нормы поведения, осуществляя тем самым интеграцию группы и в ценностном аспекте. Наконец, групповой миф интегрирует группу и на поведенческом уровне, создавая определенные ритуалы – для поддержания целостности группы (и легитимности самого мифа).

Однако гипертрофированность процесса мифотворчества может негативно повлиять на групповую жизнь, создав перед членами группы искаженный об-

раз реальности, который будет приниматься ими без всякой критики. В таком случае групповой миф станет удобным средством контроля и манипуляции сознанием членов группы. Эта гипертрофированность мифотворчества, как можно увидеть, выражается в нескольких аспектах:

1) жесткая, ригидная структура ролей в группе, где роли не имеют под собой четкого логического обоснования, но задают строгие сценарии взаимодействия, причем нарушение этих сценариев вызывает санкции со стороны других членов группы;

2) непроницаемые, жесткие границы группы;

3) не подверженные изменениям или сомнению нормы действия и правила взаимодействия;

4) не имеющее логического обоснования эмоциональное отношение к чему-либо – будь то объект внешней среды или член группы.

Групповой миф не статичен, он может видоизменяться под действием тех или иных факторов среды (например, мифология семьи может быть скорректирована вмешательством психотерапевта, группы в организации – действиями организационного психолога). Эти изменения также могут служить показателем так называемого «здорового мифа». Можно предположить, что здоровый миф будет гораздо легче поддаваться изменениям, для того чтобы оставаться максимально действенной и эффективной моделью взаимодействия с реальностью, в то время как защитный миф будет направлен на сохранение существующего положения вещей путем отрицания изменений.

Однако может ли группа совсем не иметь мифа? По всей видимости, ответ на этот вопрос должен быть отрицательным: в пользу этого говорят результаты различных исследований, посвященных самому процессу образования группы как таковой. В рамках символического интеракционизма Дж. Мида была создана теория символической конвергенции, которая представляет процесс создания группы как процесс обмена «фантазиями» – определенными сообщениями, несущими эмоциональную окраску и так или иначе раскрывающими личностные особенности их создателей. Эти «фантазии» – шутки или истории из жизни членов группы, которые они рассказывают друг другу, формируются в цепи, когда «фантазию» одного члена поддерживает другой. Это способствует выяснению точек соприкосновения между членами группы. Такие общие точки называются темами фантазий, и именно они являются носителями групповых символов (жестов, фраз и т.д.) и основой для построения групповой целостности (Gabriel, 2001). Между этими темами фантазий и темами мифов легко проследить аналогию, т.к. и то, и другое является продуктом коммуникации между членами группы, задает контекст общения для всей группы и создает общее поле символов группы. Закономерно предположить, что мифы группы также будут вырабатываться в процессе коммуникации членов группы на ранних этапах становления группы, путем обмена между ними их собственными «самоочевидными постулатами» о том, как должны осуществляться те или иные аспекты совместной работы – и очевидно, что сама специфика сов-

местной деятельности будет влиять на этот процесс.

Совершенно очевидно, что категория мифа в социальной и организационной психологии, далеко выходя за рамки концепций, исследующих групповое мировоззрение и внутренний мир социальной общности, неразрывно связана с категорией организационной культуры. Для любой группы свойственны не только различные эмоциональные взаимоотношения между её членами или определённая дифференцированная структура ролей, но и характерные только для неё общие ценности, выраженные в ритуалах, символах, языке. Организационные ценности, в свою очередь, поддерживаются организационной мифологией как совокупностью историй, легенд, мифов, циркулирующих внутри любой организации. С другой стороны, групповой миф не менее тесно связан с содержанием и структурой совместной деятельности. Совершенно очевидно, что попытка соотнести содержание группового мифа с профессиональной спецификой деятельности группы имела бы успех, однако на сегодняшний день обилие профессиональных форм взаимодействия таково, что этот успех не имел бы практической ценности: ни диагностической, ни прогностической – слишком быстро изменяются условия профессиональной среды.

Наиболее плодотворным нам представляется рассмотрение деятельности группы с точки зрения ее организации при выполнении общей задачи. В отечественной социальной психологии активно используется классификация форм деятельности, предложенная в свое время Л.И. Уманским, а затем дополненная П.В. Малинов-

ским и Т.Ю. Базаровым. Она включает в себя четыре формы организации совместной деятельности. Под формой совместной деятельности здесь понимается способ взаимодействия между участниками группового решения задач или проблем. Особенно ценна эта классификация тем, что она позволила раскрыть связи между формами совместной деятельности и типом организационной культуры, ее основными ценностями, типом мотивации, типом лидера и стилем управления. Совместно-индивидуальная форма описывает деятельность по решению общей задачи, в которой «каждый член группы делает свою часть работы независимо друг от друга» (Уманский, 1980, с. 131). При этой форме организации индивидуальные интересы ставятся выше групповых – члены организации реализуют собственные эгоистические интересы, поэтому в организации существует внутренняя конкуренция. Основным мотивирующим фактором – личная выгода каждого участника, а объединяет их лишь общий предмет труда; такая организация нестабильна и легко распадается на мелкие группы. Совместно-последовательная форма совместной деятельности означает, что достижение общей задачи разделено на этапы, каждый из которых выполняется одним членом группы. Эта форма деятельности предполагает строгую иерархию в группе, бюрократизацию процесса выполнения общей задачи и разделение норм на «мораль верхов» и «мораль низов» (Управление персоналом, 2002), основной рычаг управления – сила принуждения и санкции. Совместно-взаимодействующая отличается от уже названных тем, что общая задача

выполняется при непосредственном и одновременном взаимодействии каждого члена группы с другими ее членами. Эта форма организации предполагает коллективистскую культуру группы, групповые ценности ставятся выше индивидуальных. Велика роль идентификации с группой и силы влияния лидера – основным рычагом здесь будет его авторитет. Совместно-творческая форма групповой деятельности активно изучается лишь в последние годы и связана с созданием чего-то нового в противовес решению четко поставленной задачи. При такой форме совместной деятельности личный вклад каждого не может быть «выхвачен» из общего результата, поэтому отношения в таких группах строятся на принципах справедливости и максимального развития каждого члена. Основным мотивирующим фактором для членов данной группы будут получаемые знания и опыт. На основании описанных форм совместной деятельности Т.Ю. Базаровым разработана классификация типов организационных культур, в которой учтены различные характеристики культур: предпринимательская, бюрократическая, органическая и партисипативная (Управление персоналом, 2002). Однако при изучении реальных организаций следует помнить, что эти типы в большей степени являются теоретическими конструктами, в реальности же организации, как правило, принадлежат к синтетическим типам культур, которые формируются под влиянием многих сложившихся субкультур.

В соответствии с изложенным, логично предположить, что соответствующие каждой форме совместной деятельности ценности и особенности

построения взаимодействия будут находить свое отражение в содержании мифов, бытующих в группе. Дело в том, что объективные составляющие деятельности, которые в том числе определяются технологией производственного процесса, обычно задаются прежде, чем группа сложится в психологическом смысле и обретет свои мифы. Но отражение этих объективных характеристик деятельности будет не единственным содержимым группового мифа. В нем также будут отражены субъективные составляющие психологической жизни группы, ее специфическое восприятие себя и окружающего мира. Эти субъективные составляющие будут ключом к пониманию базовых представлений (Шейн, 2002), или самоочевидных предпосылок (Эйдемиллер, Юстицкис, 1999) членов группы. Таким образом, наиболее перспективным на сегодня направлением в изучении организационных мифов представляется исследование их коммуникативной и интегративной функций. Мифотворческая коммуникация в организации выступает здесь как необходимое условие для создания у членов организации единого смыслового поля значений, образующих общее мировоззрение и, тем самым, способствует своеобразным социально-психологическим механизмам интегративных процессов в организации.

<sup>1</sup> Здесь необходимо отметить, что миф может служить обоснованием какой угодно формы отношений между группами: от равноправия или подчинения одной группы над другой, до открытого конфликта и войны; в этом случае миф будет являться деструктивным, поддерживающим враждебность между группами даже тогда, когда фактических противоречий между ними нет (Флад, 2004).

<sup>2</sup> Термин «Семейный миф» был предложен А. Х. Феррейрой, и в качестве его синонимов могут быть названы «верования», «убеждения», «семейное кредо», «образ семьи» и т.д. (Эйдемиллер, Юстицкис, 1999).

<sup>3</sup> На русский язык это можно перевести как «расказывание историй», но гораздо чаще в русскоязычных статьях термин употребляется как калька с английского: сторителлинг, что, конечно, нельзя считать удачным переводом, но в лексикон отечественных специалистов это слово уже вошло.

## Литература:

1. Андреева Г. М. К проблематике психологии социального познания // Мир психологии. – 1999. – №3. – С. 15–23.
2. Андреева Г. М. Психология социального познания. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 363 с.
3. Барт Р. Мифологии. – М.: Академический проект, 2008. – 351 с.
4. Берн Э. Что вы говорите после того, как сказали «привет», или Психология человеческой судьбы. – М.: Рипол классик, 2004. – 416 с.
5. Боброва С. П. Легитимирующая функция мифа и ритуала в ранних обществах // Религия и право. – 2003. – №1. – С. 32–40.
6. Воеводина Л. Н. Мифология и культура: учебное пособие. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002. – 384 с.
7. Дымшиц М. Н. Условия и этапы социализации мифа [электронный ресурс]. WEB: <http://www.psychology.ru/library/management/communication/401>
8. Иванов М. А., Шустерман Д. М. Организация как ваш инструмент. Российский менталитет и практика бизнеса. – М.: Альпина Бизнес Бук, 2004. – 392 с.
9. Каэс Р. Теория психоанализа групп. – М.: АСТ, 2005. – 158 с.
10. Кессиди Ф. Х. От мифа к логосу. – М.: Академический проект, 2004. – 312 с.
11. Косов А. В. Социальный миф: сущность, динамика, тенденции изменения и развития // Вестник Армавирского ин-та соц. образов. (филиала) МГСУ. – 2003. – №1. – С. 248–249.
12. Крымчанинова М. В. Мифы в системе управления организационной культурой. – Материалы Ежегодной Всероссийской научно-практической конференции «Психология бизнеса: Москва – Питер». – СПб: ИМАТОН, 2003. – С. 64–67.
13. Кампбелл Дж. Герой с тысячью лиц. – М.: София Ltd., 1997. – 336 с.
14. Леви-Стросс К. Структурная антропология. – М.: Академический проект, 2008. – 555 с.
15. Лобок А. М. Антропология мифа – Екатеринбург, 1997. – 782 с.

16. Малиновский Б. Роль мифа в жизни // Малиновский Б. Магия, наука, религия. – М.: Рефл-бук, 1998. – С. 94–108.
17. Мелетинский Е. М. Поэтика мифа. – М.: Наука, 1975 – 406 с.
18. Меньшутин В. П. Помощь молодой семье. – М.: Мысль, 2004.
19. Мишучков А. А. Специфика и функции мифологического сознания [электронный ресурс] WEB: [http://www.situation.ru/app/\\_j\\_art\\_500.htm](http://www.situation.ru/app/_j_art_500.htm)
20. Московичи С. Век толп. – М.: Центр психологии и психотерапии, 1996. – 478 с.
21. Московичи С. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2006. – 592 с.
22. Напчаджян А. А., Этнопсихология, 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 381 с.
23. Огинская М. М., Розин М. В. Мифы психотерапии и их функции // Вопросы психологии. – 1991. – № 4. – С. 11–22.
24. Ревуненкова Е. В. Миф-обряд-религия. – М.: Наука, 1992. – 216 с.
25. Савельева И. М., Полетаев А. В. Социальные представления о прошлом: источники и репрезентации // Гуманитарные исследования. – М.: ГУ-ВШЭ, 2005. – Вып. 2 (16). – 52 с.
26. Сатир В. Психотерапия семьи. – М.: Речь, 2000. – 283 с.
27. Свон У., Леонард Д., Шилдз М., Абрамс Л. Наставничество и сторителлинг как способы передачи знаний в рабочей среде // Как превратить знания в стоимость / Составители: Э. Лессер, Л. Прусак. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 248 с.
28. Скиннер Р., Клииз Дж. Семья и как в ней уцелеть. – М.: Класс, 1995. – 272 с.
29. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников. – М.: Просвещение, 1980. – 160 с.
30. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
31. Флад К. Политический миф. Теоретическое исследование. – М.: Прогресс-Традиция, 2004. – 264 с.
32. Фрзсер Дж. Золотая ветвь. Исследование магии и религии. М.: Наука, 1986.
33. Шайн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб: Питер, 2002 – 336 с.
34. Шнейдер Л. Б. Психология семейных отношений. – М.: Апрель-Пресс, 2000. – 512 с.
35. Штроо В. А. Исследование групповых защитных механизмов // Психологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 5–15.
36. Штроо В. А. Защитные механизмы групповой динамики в организационном контексте // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2007. Т. 4. № 1. – С. 151–157.
37. Эйдемиллер Э. Г., Юстицкис В. Психология и психотерапия семьи. – СПб.: Питер, 1999. – 656 с.
38. Abma T. Learning by Telling: Storytelling Workshops as an Organizational Learning Intervention. – University of Maastricht, The Netherlands, 2003.
39. Agmon O. The myth of creation: a construct in organization reading. The Fielding Institute, 1991.
40. Alvesson M. Organizational symbolism and ideology // Journal of Management Studies, 1991, Iss. 5, pp. 27–31.
41. Boje D. M., Fedor, D. B., Rowland K. M., Myth Making: A Qualitative Step in OD Interventions // The Journal of Applied Behavioral Science. Arlington: 1982. Vol. 18, Iss. 1; pp. 17–29.
42. Boje D. M., Luhman J., Baack D., Stories and Encounters between Storytelling Organizations // Journal of Management Inquiry, 1999; Iss. 8; pp. 340–348.
43. Boyce, M. (1996). Organizational story and storytelling: A critical review // Journal of Organizational Change Management, Iss. 9(5), pp. 5–26.
44. Gabriel Y., On organizational stories and myths: why it is easier to slay a dragon than to kill a myth. University of Bath, 1999.
45. Gabriel Y., The Unmanaged Organization: Stories, Fantasies and Subjectivity. Centre for the Study of Organizational Change, School of Management, University of Bath, 2001.
46. Hayward H. E. Management Myth and Ritual // The Practising Manager. Mt. Eliza: Apr 1987. Vol. 7, Iss. 2; pp. 30–35.
47. McCarthy J. Short Stories at Work: Storytelling as an Indicator of Organizational Commitment // Group Organization Management, 2008.
48. Smith F., Keyton J. Organizational Storytelling: Metaphors for Relational Power and Identity Struggles // Management Communication Quarterly, 2001; Iss. 15; pp. 149–162.
49. Snowden D., Narrative Patterns: The Perils and Possibilities of Using Story in Organizations // Knowledge Management, 2001, Iss. 4, pp. 16–20.