

**РОССИЙСКОЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЩЕСТВО
ЯРОСЛАВСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ**

**ЯРОСЛАВСКИЙ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ
ВЕСТНИК**



ВЫПУСК 21

**МОСКВА – ЯРОСЛАВЛЬ
2007**

ББК 159.9(060.55)
УДК 88я54
Я 76

Ярославский психологический вестник. Выпуск 21. – Москва-Ярославль,
Издательство «Российское психологическое общество», 2007. 240 с.

ISSN 1813-5587
ISBN 5-89573-075-2
ЛР 030651 от 14.07.95

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ
Ярославского психологического вестника

Ансимова Н.П., Владимиров И.Ю., Воронин Н.П., Иванова Н.Л.,
Карпов А.В., Кашапов М.М. (гл. ред.), Киселева Т.Г., Ключева Н.В., Козлов В.В., Конева Е.В.,
Корнилов Ю.К. (гл. ред.), Коточигова Е.В., Кузнецова И.В., Мазиллов В.А., Мехтиханова Н.Н.,
Нижегородцева Н.В., Новиков В.В., Орёл В.Е. (отв. ред.), Поваренков Ю.П., Русина Н.А.,
Смирнов А.А. (отв. ред.), Смирнова А.Е. (отв. секр.), Солондаев В.К.,
Урываев В.А., Филина С.В.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ
Ярославского психологического вестника

Аллахвердов В.М., Базаров Т.Ю., Богоявленская Д.Б., Дубровина И.В.,
Журавлев А.Л., Завалишина Д.Н., Знаков В.В., Ермаков П.Н., Карицкий И.Н.,
Климов Е.А., Леонов Н.И., Митина Л.М., Панов В.И., Пономаренко В.А.,
Прохоров А.О., Реан А.А., Рубцов В.В., Сергиенко Е.А., Фетискин Н.П., Хасан Б.И.,
Холодная М.А., Чернышев А.С., Шадриков В.Д., Якунин В.А.

Издание Вестника 21 выполнено при финансовой поддержке гранта Президента РФ
(проект № НШ 5262.2006.6)

© ЯРО РПО, 2007

Подготовка оригинал-макета и печать:
Издательство «Ремдер» ЛР ИД № 06151 от 26.10.2001.
г. Ярославль, пр-т Октября, 94, оф. 37
Тел./факс (0852) 58-03-49, тел.: 58-03-48, 73-35-03.
E-mail: remder@mail.ru

Компьютерная верстка – О.А. Лужков
Сдано в набор 12.04.2007. Подписано в печать 25.07.2007.
Формат 60x84/8. Усл. печ. л. 30,00. Бумага офсетная.
Заказ 426.

СОДЕРЖАНИЕ

МЕТОДОЛОГИЯ ПСИХОЛОГИИ

Карпов А.В. Закономерности структурной организации метапроцессуальной регуляции деятельности субъект-субъектного типа	5
---	---

ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕЙ ПСИХОЛОГИИ

Петренко В.Ф. Междисциплинарный подход к исследованию сознания и личности: экспериментальная психосемантика	15
Marc Nagels Renforcer son efficacité Le rôle de l'analyse de l'activité	19
Марк Нажель Повышение самооэффективности. Роль анализа деятельности	22
Разина Т.В. О типе научной рациональности в современной психологии	26
Черемошкина Л.В. Влияние интернет-активности на мнемические способности человека	31
Штроо В.А. Групповая психологическая защита в организации	35
Прохоров А.О., Федотов Д.Е. Временные особенности пространственных характеристик психических состояний	44
Лобанов А.П. Структура и динамика мышления студентов в процессе группировки вербального материала	48

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Клюева Н.В. Формирование команды как условие успешности разработки и внедрения проекта (из опыта работы бизнес-консультанта)	52
Козлов В.В. Интегративность как тенденция развития психологии	56
Солдатова Е.Л. «Медовый месяц» как нормативный кризис развития на этапе перехода к взрослости	59
Живаев Н.Г. Психологические подходы эмпирического исследования имиджа ВУЗа	65
Иванова О.П. Формирование конфликтологической компетентности руководителей с помощью активных методов обучения	70
Хрусталева Т.А., Хрусталева Ю.В. Проблемы психической устойчивости руководителей органов внутренних дел	73
Кашапов А.С. О модели становления конфликтной компетентности	75
Макаревич Р.А. Психологические особенности управленческого труда и подготовки к нему	80
Овчинникова О.А. К вопросу о коммуникативной компетентности студентов медицинского училища	85

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ И ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ

Козлов В.В. Структура Эго: несколько дополнений	90
Мелешников А.А. Исследование представлений о личности, формирующихся на основе восприятия физического облика	92
Чумаков М.В. Некоторые положения концепции эмоционально – волевой регуляции деятельности	96
Иванова Н.Л., Курицына Е.В. Отношение к себе как фактор профессионализации женщин	103
Магомедова Н.Т. К вопросу о развитии и формировании каузальной атрибуции у детей дошкольного и младшего школьного возраста	110
Румянцева Т.В. Влияние особенностей семейного воспитания на личность проблемного ребенка	111
Шагиев Р.М. Образы в структуре саморегуляции молодых спортсменов	114
Цветкова Н.А. Исследование социально-психологических особенностей личности женщин в целях оказания психосоциальной помощи	117

МЕДИЦИНСКАЯ И КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Долгов В.М., Долгова О.Е. Система ценностей	122
Серафимович И.В., Крылова И.А. Практическое мышление: влияние интеллектуальных особенностей личности на решение коммуникативных задач (на примере медицинских работников)	127
Казакова О.А. Адаптационные механизмы и полоролевая идентичность у лиц, страдающих сердечно-сосудистыми заболеваниями	129

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Головина Л.А. Влияние синдрома психического выгорания на социокультурную толерантность педагогов	136
Ефимова М.В. К вопросу о психологических основах лингводидактики	139

Магомедов П.Ш. Успешность педагогической деятельности: понятие и проблема критериев	141
Пытляк Д.В. Структурно-уровневая организация образного компонента профессионального мышления педагога	145
Серова Ю.А. Развитие абнотивности посредством творчества	149
Смирнова А.Е. Возможности использования сказкотерапии в деятельности школьного психолога	151
Лейбина А.В. Творческое мышление воспитателей дошкольных образовательных учреждений	153
Добина Н.И. Воспитание психологической культуры студентов педагогического колледжа, обучающихся по специальности «Специальное дошкольное образование»	156
Жуланова И.В. Психологическая подготовка педагога: анализ и обоснование необходимостей	158
Ракитская О.Н. Диалогичность как базовая характеристика профессионального мышления педагога высшей школы	162
Коточигова Е.В. Соотношение творчества и интеллекта у детей младшего школьного возраста	164
Бобченко Т.Г. Структура качеств личности подростков в зависимости от особенностей парциального педагогического оценивания	166
Разина Т.В. Представленность психологических категорий в сознании субъектов образовательного процесса	169

ПЕРЕКРЕСТОК МНЕНИЙ

Бикмухаметова Н.З. Политическая ментальность студенческой молодежи	176
Смирнова А.Е., Пульцина К. Некоторые особенности работы с суицидальными подростками	177
Кузьмичёва О.А. Динамика когнитивных стилей в системогенезе педагогической деятельности	178
Смирнова А.Е., Леонтьева К.А., Клокова А.В., Короткова А.В. Социальное положение «нерусских» подростков в малой группе	184
Смирнова А.Е., Кокуев Н.Е. Психологические особенности одаренных подростков	185

ПСИХОТЕХНОЛОГИИ

Кашапов М.М. О мастер-классе творческого мышления профессионала «КРЕАТИВ»	187
Разработка проекта «Причины конфликтов» (результат групповой работы)	193
Морозова В.А., Конева Е.В. Проблема интерсубъективного подхода в современном психологическом анализе	196

ХРОНИКА НАУЧНОЙ ЖИЗНИ

9-й Ярославский Международный конгресс по психологии	201
Интервью с Марком Нагельсом (университет Nanterre, Paris 10, Франция)	208
Материалы научно-методической Интернет-конференции «Социально-психологический портрет студента»	210

ЮБИЛЕИ

Неформальный лидер плеяды выдающихся ярославских психологов (о Викторе Васильевиче Карпове)	228
О Леониде Петровиче Урванцеве...	233
Михаилу Семеновичу Роговину исполнилось бы 85...	235

ЮМОР

Анекдоты (из коллекции доцента Н.В. Перешеиной)	238
---	-----

фессиональные программисты включают весь свой операционный резерв даже при запоминании относительно несложного материала, точнее, включаются операционные составляющие в соответствии с закономерностями функционирования системы мнемических способностей. При этом регулирующие механизмы как бы «расщепляются»: внутренняя регуляция отчетливо представлена и рефлексивируется, а внешняя (мотивы, цели и смыслы деятельности) не соответствует внутренней, не «сопряжены» с внутренней регуляцией с точки зрения результата.

Совершенно очевидно, что дополнительная проверка этих положений требует обращения к личностным особенностям носителей Интернет-культуры, оказывающим влияние на трансформацию регулирующих механизмов мнемических способностей, в частности, и познавательной сферы в целом.

Выводы

1. Интернет-активность оказывает развивающее влияние на мнемические способности пользователя, повышая продуктивность непосредственного запоминания, совершенствуя операционную и регулирующую стороны памяти и повышая тем самым эффективность опосредованного запоминания.

2. Вместе с тем, длительное пребывание в Сети способно оказывать специфическое (транс-

формирующее) влияние на регулирующие механизмы мнемических способностей, когда развитая память оказывается малоэффективной по показателю скорости запоминания и воспроизведения.

Литература:

1. Аристова О.Н., Бабанин Л.Н., Войскунский А.Е. Коммуникация в компьютерных сетях: психологические детерминанты и последствия // Вестник МГУ. Серия 14. Психология, 1996, вып.4
2. Войскунский А.Е., Смылова О.В. Роль мотивации «потока» в развитии компетентности хакера // Вопросы психологии, 2003, №4
3. Гуманитарные технологии в Интернете: сборник научных трудов. М., 2000
4. Холодная М.А. Когнитивные стили. СПб: Питер, 2004
5. Черемошкина Л.В. Психология памяти. М., 2003
6. Черемошкина Л.В., Чудова Н.В. Исследование влияния Интернет активности на познавательную сферу человека // Ярославский психологический вестник, выпуск 17. Изд-во, «Российское психологическое общество». М.-Ярославль, 2006
7. Чудова Н.В. Образ «Я» жителя Интернета // Психологический журнал., 2002, №1
8. Чудова Н.В., Кузнецова Ю.М. Интернет как среда развития личности // препринт ИПС РАН, 2004
9. Шадриков В.Д., Черемошкина Л.В. Мнемические способности: диагностика и развитие. М.: Педагогика, 1990

Групповая психологическая защита в организации

Штроо В.А.

Государственный университет – Высшая школа экономики, Москва

Защитная активность группы и организация

Традиционное понимание феномена психологической защиты и ее механизмов опиралось на психоаналитическую концепцию внутренней динамики личности. Однако, как было показано нами ранее, это не исключает возможности изучения феномена психологической защиты на уровне социальной группы (Штроо, 1998). Несмотря на то, что о правомерности рассмотрения группы как субъекта психологической защиты в отечественной социальной психологии говорилось уже довольно давно (см., например: Куликов, 1983), публикации, в которых эта идея получила свое развитие, стали появляться лишь относительно недавно. В частности, социально-психологический анализ межэтнических отношений приводит исследователей к необходимости привлечения категории групповой психологической защиты для характеристики особенностей взаимодействия этнических групп (Соснин, 1997; Солдатова, 1998). Так, В.А. Соснин, анализируя динамику межэтнических конфликтов, указывает: «Когда появляется угроза существованию группы как целостного и самостоятельного субъек-

кта межгруппового взаимодействия, на уровне психологического восприятия ситуации происходит социальная идентификация по признаку происхождения, «крови»; включаются механизмы социально-психологической защиты в виде процессов внутригрупповой сплоченности, ингруппового фаворитизма, усиления единства «мы» и внешнегрупповой дискриминации и обособления от «них», «чужих» (Соснин, 1997, С. 55). Определяя систему психологической защиты этнической группы как важнейший механизм ее адаптации в критической ситуации, Г.У. Солдатова раскрывает его содержание через совокупность психологических средств и способов регулирования межэтнической напряженности силами самих этнических групп как коллективных субъектов деятельности и взаимодействия. «Активизация системы психологической защиты этнической группы – результат взаимодействия осознаваемого и неосознаваемого содержания этничности при наличии реальной или воображаемой оппозиции в лице другой этнической группы. Возрастающее в критических социальных ситуациях, а также при нарушении целост-

ности, стабильности этнической группы и привычного порядка межэтнических отношений стремление представителей группы сохранить и усилить свою позитивную этническую идентичность нарушает устоявшиеся компенсаторные связи между сознанием и бессознательным. Необходим новый уровень компенсации, и эту функцию выполняет система психологической защиты этнической группы» (Солдатова, 1998, С. 158).

Пожалуй, наиболее существенный вклад в понимание природы и особенностей групповой психологической защиты вносят исследования в области организационной психологии и социологии организаций. Например, в целом ряде публикаций исследовательской группы Тэвистокского института человеческих отношений, теоретико-методологическую основу которых составляет психоаналитический подход к групповым процессам в организации, одним из центральных является понятие «социальная защита» (*social defense*), в качестве каковой для своих членов выступает сама организация, позволяющая им снизить уровень своей первичной тревоги (Menzies, 1959; Bain, 1998; Gould et al., 1999; Stein, 2004; Diamond et al., 2004). Своеобразным подведением итогов стало появление коллективной монографии, характеризующей современный этап в развитии данного направления (Gould et al., 2001). В ней представлены концепции, в которых интегрируются современные представления о внешних структурах социальных систем, включая организационный дизайн, власть и авторитет, разделение труда, ролевые предписания и внутренний мир индивида и группы, мир бессознательных защит, фантазий, мотивов и отношений. Здесь можно найти множество примеров, иллюстрирующих функционирование социальной защиты и базовых предположений как бессознательных структур и процессов. Характерным в связи с этим является название одной из статей, включенных в эту монографию: «Враги внутри и снаружи: Паранойя и регрессия в группах и организациях».

Обращалась к данной проблематике и отечественная социология. Рассматривая процесс функционирования социальных организаций, А.И. Пригожин прибегает к выражению «организационная патология», чтобы описать сбои в этом процессе, делающие невозможным достижение поставленных целей. Эти патологии, по мнению автора, отражают инерционность любой организационной структуры, когда та стремится воспроизводить прежние функции при всех обстоятельствах и при всех условиях (Пригожин, 1995; 2003). Тем самым организация старается оградить себя от необходимости изменений, пытается противостоять им, другими словами, она всеми силами старается сохранить и защитить себя.

Уже в качестве самостоятельного термин «организационная защита» (*organizational*

defense) появляется в работах К. Арджириса (Argyris, 1990; 2004) в контексте проблематики организационного научения и изменения (см. также Bain, 1998). Организационная защита рассматривается К. Арджирисом скорее как коммуникативный феномен, обнаруживающий себя в специфической конструкции сообщений по типу «двойной связи» (*double binds*). Речь при этом идет о противоречивых посланиях, т.е., например, содержащих в себе собственное отрицание: «Мы готовы поддержать инициативу наших сотрудников и их желание в случае необходимости пойти на риск. Не следует забывать при этом, что лишние проблемы нам ни к чему». Характерным является одновременное наличие негласного запрета на обсуждение этих противоречий. Таким образом, в большей степени данный феномен характеризует организационное (коммуникативное) поведение отдельных индивидов или групп, но в целом, как только такой тип коммуникации становится *организационной нормой*, организационная защита начинает выступать фактором, препятствующим организационным изменениям. В первую очередь на такое препятствие наталкиваются изменения, связанные с необходимостью пересмотра организационных целей, ценностей и убеждений, т.е. с необходимостью трансформации самой организационной культуры.

Необходимо подчеркнуть, что для социального психолога любая организация предстает не просто как некоторая разновидность формальной группы, но как сложная социальная система, обладающая определенными социально-психологическими характеристиками и реализующая известные групповые процессы. Одним из таких процессов выступает *защитная активность группы*, проявляющаяся на уровне всей организации в целом и на уровне ее отдельных функциональных или структурных подразделений. Смещение в последние годы фокуса внимания при изучении психологической защиты и ее механизмов с индивида на группу связано с тем, что в резко меняющихся социальных условиях особую остроту приобретает *проблема «выживания» группы*, ее способность противостоять разрушающему воздействию как извне, так и изнутри. В зарубежной социальной психологии уже давно отчетливо сложилась традиция рассматривать эту проблему в контексте межгрупповых отношений через призму анализа процессов групповой идентификации и феномена групповой идентичности (Tajfel & Turner, 1979; Jackson et al., 1996; Rothgerber, 1997; Caudinu & Reggiori, 2002; Scheepers et al., 2003; Hornsey, 2004).

В рамках данной статьи проблема «выживания» группы рассматривается, в первую очередь, именно как *проблема сохранения группой своей целостности*. Целостность социальной общности часто трактуется в социальной психологии группы как один из наиболее важных ее признаков. Однако целостность группы не явля-

ется имманентным свойством, заданным раз и навсегда. Групповую целостность, по нашему мнению, скорее следует понимать как процессуальную непрерывность самого существования группы, которая обеспечивается относительно устойчивым воспроизведением основных структурных компонентов системы внутригрупповой активности (Донцов, 1979). Таким образом, под групповой целостностью мы понимаем качественную характеристику социальной общности, которая проявляется в трех аспектах: *топологическом* – как наличие и сохранность границ, отделяющих группу от внешней социальной среды, *структурном* – как наличие и устойчивость совокупности взаимосвязей элементов (членов) группы и, наконец, в *процессуальном* – как весь комплекс динамических факторов, которые обеспечивают непрерывное функционирование группы в ходе реализации ею определенной совместной деятельности (Штроо, 2001). Топологический аспект групповой целостности, видимо, в силу своей достаточной очевидности, чаще всего привлекает к себе исследовательский интерес. За последние пять лет, например, в зарубежной социальной психологии организаций была осуществлена серия исследований, связанных с изучением активности рабочих групп (подразделений) по «возведению границ» вокруг и внутри организации (Cross et al., 2000; Hergačević, 2004). Эти границы могут иметь физическую, социальную или ментальную природу (Hernes, 2004) и, в свою очередь, задавать новые структурные отношения как между группами в организации, так и внутри самих групп (Yap & Louis, 1999; König, 2000).

Задача сохранения группой своей целостности подразумевает включение, или запуск, определенных интеграционных механизмов, часть из которых при определенных условиях начинают выполнять специфическую защитную функцию. В организационном контексте такая защитная активность группы неизбежно будет связана с другими организационными переменными. Важнейшей составляющей организационной жизни в социально-психологическом анализе выступает культура организации.

Организационная культура как социально-психологический феномен

Большинство современных зарубежных исследований в области организационной культуры можно условно разделить на четыре типа (Lewis, 1996). В исследованиях первого типа поднимается вопрос о том, является ли культура поведением, прямо поддающимся внешнему наблюдению, или это скорее базовые предположения, разделяемые всеми или, по крайней мере, большинством членов организации. Исследования второго типа затрагивают проблему соотношения организации как социального института и ее культуры: является ли культура характеристикой организации или организация и есть ее культура.

Третья тема исследований, пожалуй, наиболее популярная в последние 10-15 лет, – влияние культуры на организационную эффективность. Наконец, исследования четвертого типа рассматривают проблему формирования и изменения организационной культуры.

Следует отметить, что между разными исследователями нет единства не только в определении самого феномена организационной культуры, но и в подходе к изучению и оценке культур конкретных организаций. И здесь отчетливо различаются два подхода к изучению корпоративной культуры (Levin, 2000). Представители первого объединяются на основе использования методологии количественных измерений, пытаются оценить заранее предписанный набор универсальных культурных характеристик в различных организациях. Представители второго подхода отвергают поиск универсальных характеристик и используют только количественных методов как слишком упрощенный подход. Они склоняются к качественному научному анализу, который может объяснить глубину и оттенки организационной культуры, раскрыть ее уникальность. Но тогда возникает вопрос зависимости результатов от предубежденности и опытности самого исследователя.

В нашей стране в последние годы также активно растет число работ, посвященных феномену организационной культуры, однако пока большинство из них носят обзорный характер (см., например: Абрамова, Костенчук, 1995; Щербина, 1996; Родин, 1998). Заметный вклад в разработку надежного диагностического инструментария в этой области внесло диссертационное исследование С.А. Липатова (1999), выполненное на эмпирическом материале отечественных организаций. В нем проблема исследования организационной культуры ставится как *проблема изучения того, как члены организации воспринимают и интерпретируют свое окружение*, в результате чего образуются предположения, верования, установки, которые в дальнейшем выступают в качестве регуляторов организационного поведения. Организационная культура понимается в работе как иерархическая структура, включающая поверхностный или «символический» уровень, подповерхностный уровень ценностно-нормативной структуры и уровень базовых категорий или специфических познавательных конструктов. На данных теоретических положениях была построена диагностическая модель, которая включает в себя концептуальную основу и комплекс количественных и качественных методик для социально-психологической диагностики организационной культуры через анализ восприятия ее членами организации.

Разработка психодиагностического комплекса производилась С.А. Липатовым с учетом принципов удобства, открытости, интегральности, стандартности, сочетания количественных и

качественных методик. В основу легла парадигмальная концепция организационной культуры Л. Константина. Организационная парадигма – это образ, включающий в себя совокупность фундаментальных и часто неявных представлений сотрудников о том, что такое организация, какой она может быть и какой она должна быть, а также способ восприятия и осмысления организационной действительности. Л. Константин выделил четыре базовых типа (системы) организаций, каждая из которых отражает определенную организационную культуру (Constantine, 1991).

- «Закрытая» система функционирует на основе жестких законов, она основана на стабильности и постоянстве. Власть организована иерархически. Все функции организации жестко заданы. Для сохранения стабильности ценится лояльность, конформность и послушание сотрудников.

- «Случайная» система ориентирована на постоянные нововведения. Нет четкой фиксации ролей. Энергия группы черпается в индивидуальном творчестве. Ценится неконформизм, интересы индивида ставятся выше интересов группы.

- «Открытая» система содержит в своей основе обсуждение интересов (переговоры) и адаптивность. Любая договоренность воспринимается как фундамент совместной деятельности. Роли определены, но их определение осуществляется взаимным согласием. Ценится взаимозависимость, готовность к диалогу.

- «Синхронная» система. Основой деятельности является негласная договоренность, гармония и согласие. Это возможно только при условии единства ценностей. Роли распределяются исходя из имплицитных ожиданий.

Описанные организационные парадигмы различаются не только тем, как и какие ценностные приоритеты они устанавливают, но еще и тем, как решаются некоторые фундаментальные и неизбежные проблемы любой организации. А к ним, среди прочего, относятся такие дилеммы, как «общность и разнообразие», «индивид и группа», «преемственность и изменения», «традиции и инновации», словом, все то, что связано с поддержанием и сохранением групповой целостности.

Групповая психологическая защита в контексте организационной культуры: опыт эмпирического исследования

По мнению известного исследователя Э. Шайна, любая организация в ходе своего успешного функционирования должна одновременно противостоять двум угрозам для своего существования – из агрессивной внешней среды и из раздражаемой противоречиями среды внутренней. Следовательно, организационная культура должна рассматриваться как комплекс базовых предположений, изобретенный, обна-

руженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции (Шайн, 2002). Таким образом, становится очевидной связь между организационной культурой и той защитной активностью, которую могут демонстрировать как сама организация, так и отдельные группы внутри нее. Однако, возникает множество вопросов о характере такой связи, ее направленности, механизмах и т.д. (см., например: Lämsäsaalmi et al., 2000).

Ранее нами уже была разработана теоретическая основа для эмпирических исследований групповой защитной активности, обсуждены проблемы методического характера (Штроо, 2001; Ракитина, 2002). В частности, были сформулированы положения о природе групповой психологической защиты, которая рассматривается как неотъемлемый от всего хода жизнедеятельности группы динамический процесс, направленный на поддержание (создание, упрочение и восстановление) позитивного состояния групповой реальности и целостности группы. Этот процесс выполняет стабилизирующую системную функцию, обеспечивая существование системы (группы) как на этапах «рутинного», т.е. хорошо прогнозируемого, регулярного, легко воспроизводимого функционирования группы, так и в критических, кризисных ситуациях, несущих отчетливую угрозу нарушения групповой целостности в топологическом, структурном или динамическом аспектах. Наконец, данный процесс реализуется посредством ряда механизмов (групповых защитных), адаптирующих группу как целостное образование к условиям ее существования. Условия могут быть описаны как внешние или внутренние по отношению к границам группы, а также как стабильные или динамичные.

Проведенный теоретический анализ позволил выделить две основные стратегии реагирования группы на угрозу нарушения групповой целостности:

- 1) *организационно-деятельностная стратегия*, приводящая к изменениям в функциональной и операционально-технической составляющих групповой деятельности, в результате чего меняется тип и характер взаимодействия группы со средой и предметом совместной деятельности, преобразуется внешний контур групповой жизнедеятельности;

- 2) *стратегия когнитивно-аффективного переструктурирования ситуации*, не затрагивающего объективных ситуационных характеристик, но производящего трансформации в перцептивных (информационных) и мотивационно-смысловых аспектах совместной деятельности. Данная стратегия приводит, как правило, к появлению специфических «фантомов» группового сознания, адекватных позитивному состоянию групповой реальности, но не адекватных по отношению к объективной ситуации функционирования группы.

Параметры опасности, угрожающе нарушением целостности группы – это ее локус (внешняя или внутренняя) и характер (направленность на топологический, структурный или процессуальный аспект групповой целостности). Они позволили задать некоторую классификацию групповых защитных механизмов, реконструированных по зарубежным и отечественным литературным источникам (Штроо, 2001):

- *Групповое табу* – запрет на обсуждение «опасных» тем внутригрупповой жизни;

- *Группомыслие (groupthink)* – качество группового решения оценивается с точки зрения сохранности единодушия, согласия в группе;

- *Групповой ритуал* – обязательное воспроизведение какой-то групповой процедуры, придание этому самостоятельного (символического) смысла;

- *Ингрупповой фаворитизм* – межгрупповое сравнение в пользу своей группы;

- *Самоизоляция* – ограничения вплоть до полного запрета контактов с внешней социальной средой;

- *Семейный (групповой) миф* – взаимное согласование искаженных внутрисемейных (групповых) ролей;

- *Социальный стереотип аутгруппы* – содержание образа и правила восприятия членов «чужой» группы как отличных от «своих»;

- *Фиксация внутригрупповой статусной иерархии* – становление и жесткое поддержание неравенства позиций членов группы в системе межличностных отношений;

- *Формализация внутригрупповой коммуникации* – коммуникационные потоки внутри группы (организации) становятся многозвенными, т.е. затрудняются прямые связи, чрезмерно контролируется и нормируется тематика и содержание сообщений;

- *Экстернальная атрибуция неуспеха групповой деятельности* – объяснение группового неуспеха за счет внешних факторов.

Данная классификация была использована для разработки диагностического инструментария с целью фиксации проявления каждого из обозначенных групповых защитных механизмов, их соотношения между собой по интенсивности (частоте) «применения», общей характеристики защитной активности группы. Это и стало одной из задач проведенного совместно с О.Л. Ракитиной эмпирического исследования, направленного на проверку гипотезы о наличии содержательной связи между уровнем защитной активности группы (структурного подразделения организации) и типом организационной культуры (Штроо, Ракитина, 2005).

При формировании выборки была принята во внимание необходимость сопоставления результатов, полученных: 1) в рабочих группах, выполняющих сходные функции, но входящих в структуру разных организаций; 2) в рабочих группах, входящих в состав одной организации, но разли-

чающихся по выполняемым функциям. Отобранные по этим признакам, в исследовании приняли участие семь производственных коллективов: два подразделения – бухгалтерия и центральная химическая лаборатория – крупного предприятия нефтехимического профиля (ВШЗ) и пять подразделений комбината по производству продовольственных продуктов (МКВ) – административный отдел, бухгалтерия, производственная лаборатория, отдел оптовых продаж и отдел розничных продаж. Общее число испытуемых – 266 человек, из них 122 женщины и 144 мужчины.

Для диагностики типа организационной культуры использовались опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Константина и методика незаконченных предложений, разработанная С.А. Липатовым (1999), направленная на выявление особенностей восприятия работниками своей организации (подразделения). Опросник Л. Константина в модификации С.А. Липатова дает возможность выявить представления работников как об актуальном состоянии организации, ее культуры, так и о том, какой ее хотят видеть респонденты. Процедура опроса построена по принципу вынужденного выбора. Стимульный материал состоит из 25 блоков; каждый из них представляет собой утверждение, за которым следуют четыре различных варианта продолжения в соответствии с четырьмя организационными парадигмами. Методика незаконченных предложений С.А. Липатова использовалась для получения информации о предпочтительном для респондентов типе организационной культуры в тех терминах, которые они используют сами (а не задаются исследователем). В исследовании С.А. Липатова (1999) были выделены следующие категории, характеризующие основные феномены организационной культуры и процессы, протекающие в организации:

- 1) власть, руководство, лидерство (закрепление, реализация, передача);

- 2) работа (характеристики осуществления, отношение);

- 3) коммуникации (формальные или неформальные, их объем и частота);

- 4) кризис, проблема, конфликт (констатация наличия, способы разрешения);

- 5) сотрудники (их позитивные и негативные характеристики);

- 6) коллектив (его позитивные и негативные характеристики).

Для изучения уровня психологической защиты группы в нашем исследовании был специально разработан «Тест-опросник диагностики защитных механизмов группы». Опросник направлен на обнаружение признаков девяти групповых защитных механизмов: групповое табу, группомыслие, ритуализация групповой деятельности, ингрупповой фаворитизм, самоизоляция, стереотип аутгруппы, фиксация внутригрупповой статусной иерархии, формализация внутригрупповой коммуникации и экстернальная атрибу-

ция неуспеха групповой деятельности. Десятый групповой защитный механизм, выделенный в теоретическом анализе – семейный миф – в силу своей «семейной» специфики не вошел в окончательный вариант опросника. Стимульный материал состоит из 27 вопросов (или утверждений) по три на каждый защитный механизм. Использование данного инструмента предусматривало его проверку по основным психометрическим параметрам: валидности (с помощью экспертной оценки соответствия пунктов опросника теоретическим конструктам) и ретестовой надежности (путем проведения повторного опроса на одном и том же контингенте испытуемых с последующим вычислением коэффициента корреляции произведения моментов Пирсона). Выборку психометрической проверки составили 320 человек,

231 из которых впоследствии вошли в основную выборку исследования.

Варианты ответов по каждому пункту опросника представляют собой шкалу, отражающую степень выраженности данного механизма. Для перевода «сырых» баллов в «уровневую» шкалу были использованы Z-оценки, так что при анализе каждая обследованная группа была отнесена к «низкому», «среднему» или «высокому» уровню групповой психологической защиты.

Результаты обработки полученных эмпирических данных относительно фиксируемого в каждой рабочей группе уровня психологической защиты, восприятия сотрудниками своего подразделения в текущий момент и их представлений о желаемом положении дел в коллективе представлены в табл. 1:

Табл. 1

Уровень групповой психологической защиты и тип организационной культуры в структурных подразделениях организации

Подразделение	Уровень защитной активности группы	Восприятие наличной организационной культуры	Представления об идеальной организационной культуре
МКВ(адм)	Высокий	Закрытая	Закрытая
МКВ(бухг)	Высокий	Закрытая	Закрытая
ВШЗ(лаб)	Средний	Закрытая и синхронная	Синхронная
МКВ(опт)	Средний	Случайная	Случайная и открытая
МКВ(розн)	Низкий	Закрытая и случайная	Открытая
ВШЗ(бухг)	Низкий	Открытая	Открытая
МКВ(лаб)	Низкий	Открытая и случайная	Открытая и синхронная

Таким образом, можно констатировать, что в производственных коллективах с высоким уровнем психологической защиты их члены воспринимают организационную культуру своего подразделения как «закрытую», в то время как подразделения с низким уровнем групповой защиты характеризуются скорее «открытой» или «случайной» организационной культурой. Еще более четко прослеживается связь между уровнем групповой психологической защиты и предпочитаемым типом организационной культуры: при низком уровне защиты во всех случаях идеальной представляется «открытая» организационная культура, а для подразделений с высоким уровнем групповой защиты по-прежнему предпочтительным остается «закрытый» тип культуры.

Анализируя, с чем могут быть связаны обнаруженные различия между производственными группами, можно было бы предположить, что особенности оценки ими как наличной, так и «идеальной» культуры обусловлены несовпадением содержания их производственной деятельности. Действительно, понятна ситуация, когда руководство компании (в нашем случае – МКВ_{адм}) воспринимает свою организацию, прежде всего, как закрытую систему со всеми характеристиками для нее атрибутами: иерархией управления в виде пирамиды, движением информации по линиям власти, ожиданием от подчиненных лояльности и следования традициям и т.д. Это может

быть связано с функциями, которые выполняет администрация организации: планирование, контроль, оценка деятельности служащих. Легко объяснить также то, что идеальной для сотрудников отдела розничных продаж (ВМК_{розн}) представляется «открытая» организация, позволяющая гибко приспосабливаться к существующим условиям, действовать в соответствии со складывающимися обстоятельствами, выработать решения путем переговоров. Однако, только различие или сходство в содержании производственной деятельности, как достаточное объяснение, не позволяет принять тот факт, что сотрудники подразделений, выполняющих сходные функции (ВШЗ_{бухг} и ВМК_{бухг}) в качестве идеальной называют диаметрально противоположные по многим характеристикам типы культур – «открытую» и «закрытую», соответственно. Если содержание деятельности считать решающим фактором, влияющим на организационную культуру, то трудно объяснить сходство в восприятии культуры своего коллектива у значительно различающихся по содержанию деятельности подразделений, входящих в состав одной и той же организации – ВМК_{адм} и ВМК_{розн}.

Дополнительную информацию дает обобщение результатов, полученных с помощью методики незаконченных предложений. Сотрудники ВШЗ_{бухг}, ВМК_{лаб} и ВМК_{розн}, т.е. подразделений, для которых характерен низкий уровень групповой

защиты, более позитивно оценивают процесс совместной работы, общение в коллективе воспринимается ими как частое и преимущественно неформальное, к числу наиболее желательных качеств сотрудника они относят активность, профессионализм, ответственность. В группах с высоким уровнем защиты (ВМК_{адм.}, ВМК_{бухг.}) наблюдается иная картина: процесс совместной работы оценивается менее позитивно; общение в коллективе воспринимается скорее как формальное и редкое. Однако сам производственный коллектив оценивается его членами *более позитивно*, чем в других подразделениях. В числе наиболее желательных качеств сотрудники двух данных подразделений чаще других называли единомыслие, следование установленным нормам.

Такие результаты можно объяснить, опираясь на выявленный уровень защитной активности группы: низкий уровень проявления групповых защитных механизмов позволяет членам группы более объективно воспринимать действительность, ценными считаются качества, необходимые для успешного выполнения работы. В подразделениях с высоким уровнем групповой защиты ценность представляют как раз те качества, которые позволяют поддерживать целостность группы, возможно, даже в ущерб выполняемым производственным функциям.

В исследовании была обнаружена еще одна любопытная деталь. Сотрудники подразделений с низким и средним уровнем групповой защиты чаще упоминали о наличии в их коллективах конфликтных ситуаций, чем сотрудники подразделений с высоким уровнем защиты. Так, например, в ВШЗ_{бухг.} 50% сотрудников подтвердили наличие конфликтов в своем подразделении, а в ВМК_{бухг.} — только 11,5%. Однако, по отзывам сотрудников других подразделений ВМК, конфликтные ситуации в бухгалтерии комбината возникают довольно часто — как непосредственно между сотрудниками отдела, так и во взаимодействии с представителями других отделов. Подобный факт можно рассматривать как признак *групповой стратегии когнитивно-аффективного переструктурирования ситуации*, в результате которой искажается групповое восприятие объективной действительности, особенно когда она угрожает позитивному образу собственной группы.

Количественный и качественный анализ полученных результатов позволяет сделать следующие **выводы**:

1. В производственных группах с высоким уровнем психологической защиты их члены, как правило, воспринимают организационную культуру своего подразделения как «закрытую», а группы с низким уровнем психологической защиты — как «открытую» или «случайную».

2. Для производственных групп с низким уровнем защиты идеальной представляется «открытая» организационная культура, а группы с высо-

ким уровнем защиты предпочитают «закрытый» тип культуры. Другими словами, группы с высоким уровнем психологической защиты оценивают существующее положение дел в различных аспектах организационной культуры как оптимальное. Данный факт согласуется с нашими теоретическими представлениями о том, что групповая психологическая защита позволяет удерживать наличную групповую реальность, состояние которой расценивается как позитивное.

3. В подразделениях с различным уровнем групповой психологической защиты по-разному оценивается совместная производственная, т.е. основная для группы, деятельность. Низкий уровень проявления групповых защитных механизмов позволяет членам группы более объективно воспринимать действительность, в сотрудниках ценятся те качества, которые необходимы для успешного выполнения работы. В подразделениях, где уровень групповой защиты высок, ценность представляют такие качества работника, которые, возможно, даже в ущерб выполняемым группой производственным функциям, позволяют удерживать ее целостность.

4. Тип организационной культуры гораздо сильнее связан с уровнем психологической защиты, чем с содержанием основной деятельности производственной группы.

Возможные направления продолжения исследований

Подводя итоги обсуждения проблемы выявления связей между групповой психологической защитой и организационными переменными, хотелось бы наметить возможные направления дальнейшего развития этой темы. Вне всякого сомнения, проблематика организационной культуры, как одного из важнейших параметров не только теоретического анализа современных организаций, но и практической консультативной работы с ними, останется чрезвычайно плодотворной еще для нескольких поколений социальных и организационных психологов. С другой стороны, именно обращение к организационному контексту открывает одновременно две возможные линии разработки проблематики групповой психологической защиты. Во-первых, организация характеризуется совокупностью групповых процессов, которые невозможно изучать в отрыве друг от друга в лабораторных условиях. Повседневная организационная действительность насыщена реальными проявлениями социально-психологических закономерностей, в том числе и таких, которые имеют отношение к групповой защитной активности. Не исключено, что в ходе дальнейших исследований могут быть обнаружены новые групповые защитные механизмы, точнее говоря, выделены специфические защитные функции уже известных и относительно изученных групповых феноменов.

Большой интерес, например, в зарубежной литературе по социальной и организационной психологии вызывает явление, получившее название «моббинг» (*mobbing*). За этим термином скрываются довольно заурядные истории из повседневной организационной действительности, когда трудовой коллектив в порыве «искреннего негодования» спланируется в борьбе против одного из своих членов и каждый день по мелочам «отравляет» ему жизнь, редко делая это открыто. Рабочая группа легко объединяется в таком стремлении со своим непосредственным руководителем, который, как правило, берет инициативу «травли» на себя. Примечательно, что явление моббинга рассматривается в литературе преимущественно с двух сторон: как стрессогенный фактор рабочего места и как специфическая разновидность социальных конфликтов (Resch & Schubinski, 1996; Zapf, 1999; Schwickerath et al., 2000; Hubert & Veldhoven, 2001; Roth, 2002). Но можно усмотреть здесь и своеобразное защитное поведение рабочей группы, которая воспринимает жертву моббинга как внутреннюю угрозу своему благополучному существованию, позитивному образу «Мы». В то же время, явление моббинга тесно переплетается с другим социально-психологическим феноменом «козла отпущения», который часто сопровождает процессы дифференциации в системе внутригрупповых отношений.

Привлекает к себе внимание еще один групповой феномен, который известен в литературе как феномен «социальной лени» (*social loafing*). В самом общем смысле он заключается в том, что общая производительность группы оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий (Занковский, 2000; Почебут, Чикер, 2000). Необходимо различать две формы проявления этого феномена. В одном случае эффект « $1+1+1+1 < 4$ » возникает непреднамеренно, как бы вопреки вполне искреннему желанию каждого члена группы продемонстрировать максимально возможный общегрупповой результат. Полученные М. Рингельманом в лабораторных экспериментах на материале совместного поднимания груза через блок результаты свидетельствовали о существовании практически линейной закономерности убывания усредненного индивидуального усилия в группах от двух до восьми человек. Последующие эксперименты других исследователей в целом подтвердили этот вывод (Занковский, 2000). Другой вариант феномена социальной лени, отражая влияние группы на индивидуальную производительность, носит уже ярко выраженный групповой характер. Впервые он был обнаружен еще в знаменитых исследованиях Э. Мэйо, проведенных методом включенного наблюдения в мужских бригадах. Оказалось, что даже в условиях непосредственной связи индивидуальной выработки и экономического вознаграждения, производительность каждого рабочего регулировалась не этой

зависимостью, а существующей групповой нормой средней выработки, которая определялась группой как «нормальная». Другими словами, «группа работала намного ниже своего потенциала и старалась понизить свою производительность в целях самозащиты» (Занковский, 2000, С. 451). И сегодня проявления этого феномена в рабочих группах продолжают привлекать к себе внимание исследователей (Comer, 1996; Mulvey et al., 1998).

Таким образом, первая линия дальнейшего развития проблематики групповых защитных механизмов направлена на конкретизацию представлений об этих механизмах, своеобразной их инвентаризации, что в перспективе позволило бы создать более стройную классификацию, дать более четкие описания каждого из них. В частности, помимо указания на источник и направленность угрозы для целостности группы явно назрела необходимость ввести иерархию форм защитной групповой активности. Например, к так называемым симптомам «группомыслия» И. Джанис (Janis, 1983) относит: иллюзию группы по поводу собственного совершенства и неуязвимости; коллективную рационализацию происходящего; стереотипизацию соперников как врагов; требование лояльности от членов группы; возникновение самоцензуры, приводящей к иллюзии единодушия; появление «самозванных хранителей устоев». Следовательно, речь идет о возможности различения собственно защитной стратегии группы, защитных действиях, защитных механизмах, защитных техниках и т.п.

Вторая линия развития данной проблематики видится скорее в условно обратном направлении, т.е. в сторону обобщения, генерализации категории групповых (организационных) защитных механизмов, поиска фундаментальных связей групповой защитной активности с другими социально-психологическими процессами групповой динамики в организационном контексте. Опорой здесь может выступить культурно-антропологический подход к социальным организациям. Так, например, структурный функционализм в культурной антропологии, активно используемый многими зарубежными авторами, выражен концепцией общества и культуры как системы, которая передает ощущение единства человеческой группы, чувство реальности социальной целостности, органического единства и согласованности форм социокультурного взаимодействия (Орлова, 1994). Еще одним важным динамическим процессом является процесс лидерства и руководства. Лидерство, рассматриваемое в аспекте неформальных отношений в организации, по мнению многих исследователей, нередко является формой психологической защиты групп от негативных управленческих воздействий. Более того, именно лидерство выступает своеобразным фундаментом для создания, трансляции и поддержания организационной культуры (Шайн, 2002).

Бесспорно, организационная действительность имеет как рациональные, так и иррациональные основы, организационное поведение человека регулируется не только сознательными, но и бессознательными процессами. Трудно уловимая в строгом научном анализе ткань организационной культуры пронизывает повседневную жизнь организации в самых мелочах и одновременно придает особый, порой чрезвычайно значимый символический смысл объективно-бесстрастным, казалось бы, цифрам экономической успешности ее деятельности. Вернемся еще раз к мысли Э. Шайна о том, что организационную культуру следует рассматривать как комплекс базовых предположений, *изобретенный, обнаруженный или разработанный группой* для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции. Не следует ли из этого, что самую организационную культуру как таковую при определенных условиях можно рассматривать как универсальный и мощнейший групповой защитный механизм? Культура как раз и является, — утверждают М.А. Иванов и Д.М. Шустерман, — инструментом сохранения и поддержания гомеостаза в организации, как и в любой живой системе. При этом они подчеркивают, что, возникая на основе совместного опыта, организационная культура «носит тотальный характер, проявляется во всех малейших деталях жизни организации и, являясь неосознанной, крайне сложно поддается изменениям» (Иванов, Шустерман, 2004, С. 280). Развитие организации, происходящее вслед за изменениями окружающей среды, неразрывно связано с необходимостью организационных изменений. Если они не учитывают особенностей культуры, а следуют некоторой, например, чисто экономической, логике, существующая культура сопротивляется настолько сильно, что это может привести к распаду организации. Следовательно, категория групповой (организационной) психологической защиты становится неотъемлемой категорией социально-психологического подхода к анализу всего комплекса проблем реальной практики организационных изменений.

Литература:

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура» // Организационное консультирование как ресурс развития общества, государства, политики и бизнеса: Тезисы научно-практической конференции. М., 1995. С. 29–33.
2. Арджирис К. Организационное научение. М.: ИНФРА-М, 2004.
3. Донцов А.И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности // Вопр. психологии. 1979. № 3. С. 25–34.
4. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта: МПСИ, 2000.
5. Иванов М.А., Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.
6. Куликов В.Н. Прикладное исследование социально-психологического воздействия // Прикладные проблемы социальной психологии / Под ред. Е.В. Шороховой, П.В. Левкович. М.: Наука, 1983. — С. 170–179.
7. Липатов С.А. Социально-психологическая диагностика организационной культуры: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1999.
8. Орлова Э.А. Введение в социальную и культурную антропологию. М.: Изд-во МГИК, 1994.
9. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000.
10. Пригожин А.И. Современная социология организации. М.: Интерпракс, 1995.
11. Пригожин А.И. Методы развития организации. — М.: МЦФЭР, 2003.
12. Ракитина О.Л. Методические проблемы изучения групповых защитных механизмов // Вестник научной сессии Философского факультета ВГУ. Вып. 4. Воронеж, 2002. С. 19–20.
13. Родин О.К. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность // Менеджмент. 1998. № 7. С. 67–77.
14. Солдатов Г.У. Психология межэтнической напряженности. М.: Смысл, 1998.
15. Соснин В.А. Культура и межгрупповые процессы: этноцентризм, конфликты и тенденции национальной идентификации // Психологический журнал. — 1997. Т. 18. № 1. С. 50–60.
16. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002 (SF: Jossey-Bass Publishers, 1985).
17. Штроо В.А. Защитные механизмы: от личности к группе // Вопр. психологии. 1998. № 4. С. 54–61.
18. Штроо В.А. Исследование групповых защитных механизмов // Психол. журнал. 2001. № 1. С. 5–15.
19. Штроо В.А., Ракитина О.Л. Организационная культура и групповая психологическая защита // Ежегодник Российского Психологического Общества. Специальный выпуск. 2005. Т. 3. С. 137–139.
20. Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. 1996. № 7. С. 47–55.
21. Argyris C. Overcoming organizational defenses: Facilitating organizational learning. Boston: Allyn and Bacon, 1990.
22. Bain A. Social defense against organizational learning // Human Relations. 1998. V. 51. P. 413–429.
23. Brown F.W., Dodd N.G. Utilizing organizational culture gap analysis to determine human resource development needs // Leadership & Organization Development Journal. 1998. № 19 P. 374–385.
24. Caudinu M., Reggiori C. Discrimination of a low-status outgroup: The role of ingroup threat // Europ. Journ. of Social Psychology. 2002. V. 32. P. 501–515.
25. Comer D.R. A model of social loafing in real work groups // Human Relations. — 1996. V. 48. P. 647–667.
26. Constantine L.L. Fitting intervention to organizational paradigm // Organization Development Journal. 1991. Vol. 9(2). P. 41–50.
27. Cross R.L., Yan A., Louis M.R. Boundary activities in "boundaryless" organizations: A case study of a transformation to a team-based structure // Human Relations. 2000. V. 53. P. 841–868.
28. Diamond M., Allcorn S., Stein H. The surface of organizational boundaries: A view from psychoanalytic object relations theory // Human Relations. 2004. V. 57(1). P. 31–53.

29. Gould L.J., Ebers R., Clinchi R.McV. The systems psychodynamics of a joint venture: Anxiety, social defenses, and the management of mutual dependence // Human Relations. 1999. V. 52. P. 697–722.
30. Gould L., Stapley L.F., Stein M. The systems psychodynamics of organization: Integrating the group relations approach, psychoanalytic, and open systems perspectives. N.Y., 2001.
31. Heracleous L. Boundaries in the study of organization // Human Relations. – 2004. V. 57. P. 95–103.
32. Hernes T. Studying composite boundaries: A framework of analysis // Human Relations. 2004. V. 57. P. 9–29.
33. Hornsey M.J., Imani A. Criticizing group from the inside and the outside: An identity perspective on the intergroup sensitivity effect // Personality and Social Psychology Bulletin. 2004. V. 30(3). P. 365–383.
34. Hubert A.B., Veldhoven van M. Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing // Europ. Journ. of Work and Organizational Psychology. 2001. V. 10(4). P. 415–424.
35. Jackson L.A., Sullivan L.A., Harnish R., Hodge C.N. Achieving positive social identity: Social mobility, social creativity, and permeability of group boundaries // Journ. of Personality and Social Psychology. 1996. V. 70. P. 241–254.
36. Janis I.L. Groupthink: psychological studies of policy. Boston: Houghton Mifflin Company. 1983.
37. König O. Die Zwänge der Gruppe und die Grenzen professionellen Handels // Gruppendynamik und Organisationberatung. 2000. B. 31(1). S. 13–30.
38. Lämsäalmi H., Peiró J.M., Kivimäki M. Collective stress and coping in the context of organizational culture // Europ. Journ. of Work and Organizational Psychology. 2000. V. 9(4). P. 527–559.
39. Levin I. Five windows into organizational culture: An assessment framework and approach // Organization Development Journal. 2000. Vol. 18. № 1. P. 83–94.
40. Lewis D. The organizational culture saga – from OD to TQM: A critical review of the literature // Leadership & Organization Development Journal. 1996. № 17. P. 12–19.
41. Menzies I.E.P. A case-study in the functioning of social systems as a defence against anxiety // Human Relations. 1959. V. 13(2). P. 95–121.
42. Mulvey P.W., Bowes-Sperry L., Klein H.J. The effects of perceived loafing and defensive impression management on group effectiveness // Small Group Research. 1998. V. 29(3). P. 394–415.
43. Resch M., Schubinski M. Mobbing-prevention and management in organizations // Europ. Journ. of Work and Organizational Psychology. 1996. V. 5(2). P. 295–307.
44. Roth W. Mobbing – Herkunft des Begriffs und sein theoretischer Hintergrund // Gruppendynamik und Organisationsberatung. 2002. V. 33. H. 2. S. 197–211.
45. Rothgerber H. External intergroup threat as an antecedent to perceptions of ingroup and outgroup homogeneity // Journ. of Personality and Social Psychology. 1997. V. 73. P. 1206–1212.
46. Scheepers D., Spears R., Doosje B., Manstead A.S.R. Two functions of verbal intergroup discrimination: Identity and instrumental motives as a result of group identification and threat // Personality and Social Psychology Bulletin. 2003. V. 29(5). P. 568–577.
47. Schwickerath J., Berrang F., Kneip V. Mobbing: Interaktionelle Problembereiche am Arbeitsplatz – psychosomatische Reaktionsbildung und Behandlungsansätze // Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation. 2000. V. 13. H. 50. S. 28–46.
48. Stein M. Unbounded irrationality: Risk and organizational narcissism at Long Term Capital Management // Human Relations. 2004. V. 56(5). P. 523–540.
49. Tajfel H., Turner J.C. An integrative theory of intergroup conflict // The social psychology of intergroup relations / Austin G., Worchel S. (eds.). – Brooks/Cole: Monterey, CA. 1979. P. 33–47.
50. Yan A., Louis M.R. The migration of organizational functions to the work unit level: Buffering, spanning, and bringing up boundaries // Human Relations. – 1999. V. 52(1). P. 25–47.
51. Zapf D. Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung // Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. 1999. V. 43(1). S. 1–25.

Временные особенности пространственных характеристик психических состояний*

Прохоров А.О., Федотов Д.Е.

Казанский государственный университет

Концептуальная модель пространственно-временной организации состояния включает в себя, с одной стороны, субъективный опыт человека, вкпе с когнитивными, смысловыми и операциональными характеристиками, а также уровневую организацию образа мира, с другой - влияние событий и ситуаций жизнедеятельности, личностные характеристики, а также социально-психологические особенности групп, членом которых является субъект. Отношения между составляющими модели – отношения взаимодействия.

Прежде всего, отметим, что пространственно-временная организация психического состояния

обусловлена взаимоотношениями ситуации и события, как составляющей ситуации, с одной стороны и субъекта, с другой. Важным аспектом понимания ситуации является рассмотрение ее как психологической, как сложно организованного субъективного образа реальности. Подобная оценка ситуации предусматривает возможность ее репрезентации на самых различных уровнях психического отражения, в самых различных формах проявления психического и деятельности субъекта. Составным элементом ситуации является «событие». Это понятие объединяет время, пространство и бытие (жизнедеятельность) субъекта. События и ситуации

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 07-06-00076а