

НЕСПРАВЕДЛИВОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ: ДИАГНОСТИКА И КОНСУЛЬТАТИВНАЯ ПРАКТИКА

В.Г. Печерский, А.В. Печерский (Саратов)

Аннотация. Рассмотрены сущностные характеристики несправедливости в организационной культуре, определено влияние разных по модальности отношений в организации, оцениваемых как несправедливые, на характер межличностного взаимодействия субъекта, способы психологической защиты и психологического преодоления фрустрации и стресса. Эти характеристики субъектов организации должны быть предметом психологического осмысления консультанта и клиента, областью аналитической, психокоррекционной и психотерапевтической работы.

Ключевые слова: организационная культура; несправедливость; фрустрация; модусы поведения; психологическая защита; психологическое преодоление; консультативная практика.

Одной из наиболее частых проблем, с которыми приходится сталкиваться в настоящее время практикующему психологу, является проблема несправедливости, возникающей в межличностных отношениях персонала организаций. Это связано с тем, что во времена больших социально-экономических преобразований, которые затрагивают личность, прежде всего на организационном, профессионально-деятельностном и профессионально-бытийном уровнях всегда возникают стремления анализировать происходящие перемены, сравнивать их результаты с событиями прошлых доперестроечных времён, прогнозировать своё будущее. Одним из основных критериев анализа, оценки социальных, экономических и как следствие организационных изменений является критерий «справедливость–несправедливость», который, по сути, определяет гуманитарный потенциал всех общественных инноваций.

Исследуя проблему организационной несправедливости, практикующий психолог должен учитывать два её основных аспекта: во-первых, определить отношение к самому феномену «несправедливость» как субстанции нашего бытия и нашего сознания, т.е. понять её объективные и субъективные характеристики; во-вторых, быть ориентированным на специфичность профессиональной деятельности и связанные с этим фактором особенности организационной культуры.

Рассматривая первый аспект проблемы, мы путём интеграции и уточнения различных подходов к определению организационной несправедливости [1–3] пришли к следующему пониманию данного социально-психологического феномена: «несправедливость» в организационной культуре есть фактически сложившиеся и воспринимаемые групповым и индивидуальным сознанием диспропорции в оценке лич-

ностных и профессиональных качеств в системе «Я – Другой», в оценке профессиональной деятельности персонифицированных членов группы, в системе распределения, перераспределения жизненных благ и ресурсов, в условиях карьерного роста, в построении межличностных отношений.

Второй аспект проблемы связан с пониманием очень важного свойства социальной несправедливости: как феномен социальной реальности и субъективной интерпретации событий социальная несправедливость не является зеркальным отражением, прямой противоположностью социальной справедливости. По мнению Д. Ролза, событие справедливости и несправедливости представляет собой «неравновесное» диалектическое единство как противоположностей, так и уникальных состояний асимметричного свойства, определяемых различными типами общественных отношений, и прежде всего экономических, по сути, имеющих объективный характер. Можно анализировать несправедливые поступки конкретных людей, но важнее видеть за этими персоналиями, за этими несправедливыми поступками их детерминированность экономическими отношениями, отношениями власти, отношениями собственности [3]. Данные размышления приводят нас к пониманию того, что природа социальной несправедливости объективна, тогда как природа социальной справедливости субъективна.

Исходя из данного понимания организационной несправедливости, мы определили одной из задач консультативной практики выявление влияния разных по модальности отношений в организации, оцениваемых как несправедливые, на характер межличностного взаимодействия субъекта, способы психологической защиты и психологического преодоления фрустрации и стресса. Предметом психологического осмысления являлись не столько типичные феномены социальной несправедливости в организационной культуре, сколько формируемые под их влиянием личностные аксиологические интерпретации, мотивационные предпочтения, социальные установки, отношения, характеризующие особенности межличностного взаимодействия в организации, способы психологической защиты и психологического преодоления. Эти характеристики субъектов организации, на наш взгляд, должны быть предметом отношений консультанта и клиента, определяющим содержание аналитической, психокоррекционной и психотерапевтической работы.

В данной публикации мы приведём опыт психодиагностической работы как первого этапа консультативной практики в специфической организационной культуре: культуре общеобразовательных учреждений. Всем известно мнение о том, что общеобразовательное учреждение, т.е. школа, является своеобразным «зеркалом» общественных отношений. В ней аккумулируются и транслируются не только научные знания, но и мнения и отношения разных поколений, противоречия и

проблемы, связанные с неравнозначностью, неравноценностью, неэквивалентностью тех или иных параметров социальной среды.

Консультативная практика по проблеме несправедливости в организационных отношениях проводилась в трёх общеобразовательных школах г. Саратова. В исследовании участвовали педагогические работники школ в количестве 96 чел. С помощью достаточно простого методического инструментария нами были сформированы две группы учителей: группа 1 – учителя, оценивающие организационные отношения как несправедливые; группа 2 – учителя, оценивающие организационные отношения как справедливые (44 и 52 чел. соответственно).

Выбор диагностического инструментария был обусловлен логикой исследования, которая заключалась в следующем: отношения в организации, осознаваемые субъектом как несправедливые, детерминируют дальнейшее профессиональное и личностное развитие этого субъекта, что проявляется в специфичности эмоциональных и поведенческих характеристик межличностного взаимодействия. В качестве индикаторов эмоциональных характеристик межличностного взаимодействия субъектов организации нами были взяты показатели агрессивности (опросник Басса–Перри) и эмпатийности (методика *«Диагностика социальной эмпатии»*, разработанная Н.П. Фетискиным, В.В. Козловым, Г.М. Мануйловым). В качестве индикаторов поведенческих особенностей субъекта в ситуации несправедливых организационных отношений мы использовали показатели альтруистических и эгоистических тенденций в его поведении (методика *«Диагностика личностной установки “альтруизм–эгоизм”»*).

Статистический анализ результатов выполнения указанных выше методик позволяет сделать вывод о достоверных различиях в исследуемых группах ($57,6 \pm 1,2$; $48,9 \pm 0,9$; $U = 6859,5$; $p < 0,001$), связанных с более высокими показателями эмоционального напряжения, агрессивности и эгоистических тенденций в поведении у респондентов первой группы, и отсутствием у них значимых различий в уровне характеристик эмпатии.

Рассматривая выявленные особенности межличностного взаимодействия субъекта в ситуации несправедливости как часть единого психологического процесса, связанного с оценкой существующей несправедливости и реакцией на неё, мы провели исследование следующей стадии процесса, стадии психологической защиты от повреждающего воздействия несправедливости (методика Плутчика–Келлермана–Конте *«Индекс жизненного стиля»*), а также сознательного психологического преодоления связанных с несправедливостью тревоги, фрустрации и стресса (методика *«Ways of Coping Questionnaire»* Folkman & Lazarus, (WCQ), модификация Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой). При проведении данного этапа исследования мы исходили из следующих теоретических предположений: психологические защитные механизмы личности хотя и являются достаточно прочными поведенческими паттернами, об-

разованными с целью обеспечения защиты «Я» от осознания явлений, порождающих тревогу, способы их формирования и специфичность проявления во многом обусловлены модальностью стрессора.

Статистический анализ данных, полученных при изучении психологических защит респондентов двух групп, выявил достоверные различия по шкалам «компенсация», «проекция», «замещение» ($p < 0,01$). Выявленные различия позволяют сделать вывод о том, что у учителей общеобразовательных учреждений в фрустрирующих ситуациях организационной несправедливости повышается значимость проективных и замещающих механизмов психологической защиты.

Статистический анализ данных, полученных в исследовании наиболее частых стратегий психологического преодоления, используемых респондентами двух групп, позволяет говорить о том, что учителя общеобразовательных учреждений в ситуациях организационной несправедливости отдают предпочтение конфронтационным стратегиям преодоления тревоги и стресса, при этом активно взаимодействуют с ближайшим социальным окружением, стремясь получить поддержку. Не склонны избегать возникших проблем, но часто теряют самоконтроль, что снижает конструктивность преодолевающего поведения.

Исследование особенностей межличностного взаимодействия персонала общеобразовательного учреждения, способов психологической защиты и психологического преодоления тревоги и стресса в условиях несправедливых организационных отношений выявляет те модусы поведения субъектов, которые должны стать предметом развивающих и психокоррекционных программ, предметом организационных и управленческих решений.

Литература

1. *Алексеева Е.А.* Справедливость. Морально-политическая философия Джона Ролза. М., 1992. 189 с.
2. *Рикёр П.* Справедливое / пер. Б. Скуратова при участии П. Хицкого. М. : Гнозис : Логос, 2005. 299 с.
3. *Ролз Д.* Теория справедливости. Новосибирск, 1995. 536 с.

INJUSTICE IN ORGANIZATIONAL CULTURE: DIAGNOSTICS AND ADVISORY PRACTICE

Pechersky V.G., Pechersky A.V. (Saratov)

Summary. In article intrinsic characteristics of injustice in organizational culture are considered, influence of the relations different in a modality in the organization, estimated as unfair, on nature of interpersonal interaction of the subject, ways of psychological protection and psychological overcoming of a frustratsiya and a stress is defined. These characteristics of subjects of the organization should be a subject of psychological judgment of the adviser and the client, area of analytical, psychocorrectional and psychotherapeutic work

Key words: organizational culture; injustice; frustratsiya; ways of behavior; psychological protection; psychological overcoming; advisory practice.