

АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ РАБОТНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассмотрены важные аспекты экономического самоопределения индивида в организации, его социально-психологическое содержание. Вскрывается сущность организации, человеческого поведения в свете основных психологических модальностей и ориентаций ценностного типа. Анализируются механизмы и феномены руководства и подчинения, методы и формы построения эффективной организационной культуры.

Ключевые слова: организация и организационные отношения, психология самоопределения, психологическая модальность, властное влияние, организационная культура.

Одной из центральных проблем организационной психологии является сущность самоопределения человека (руководителя – лидера – члена организации) в структуре организационно-властных отношений, изучение которых, в свою очередь, принадлежит к ряду наиболее методологически емких и практически важных задач, стоящих перед исследователями разных стран. Еще в 20-х годах XX века отечественный корифей тектологии – общей теории организационных отношений – А.А. Богданов заявил: «У человека нет иной деятельности, кроме организационной, нет иных задач, кроме организационных» [1, с. 70].

Современный мир демонстрирует не только динамику, но и мультиагентное качество человеческого взаимодействия на уровне общества и индивидуальных связей людей друг с другом. Эффективным посредником соотношения социального и индивидуально-уровня культурного мира являются организационные отношения как объект организационной психологии. Дело в том, что они позволяют соотнести личностное и профессионально-деловое, индивидуально и общественно принятый смысл человеческой деятельности. Через свою включенность в организационные и групповые отношения индивид самоопределяется и как член общества, и как уникальный субъект, самостоятельно решающий кардинальную для него проблему, чем он может (хочет, должен) поступиться в отношении своих организационных связей, и что он вправе (хочет, должен) ожидать от самой организации в плане своих интересов и потребностей. Данный подход, как нам представляется, выходит за рамки известной тео-

рии социального обмена, так как затрагивает не только чисто социальные аспекты взаимоотношений индивида и организации на их контрактной основе, сколько проникает в собственно психологическую и даже экзистенциальную ткань самоопределения индивида, осознающего условия своего должного, желаемого и возможного существования в организации, как базовые ценности.

Большинство психологических исследований орготношений исходит из того, что они, в конечном счете детерминированы персональным поведением членов организаций, т.е. их индивидуально-личностный статус, даже вне зависимости от степени демократичности управления, обладает значимостью, которую необходимо учитывать. Протестные формы поведения, или просто внутренний саботаж, возможный со стороны индивида, способен свести «на нет» любые усилия организации в экономическом и иных аспектах. Главной задачей менеджмента здесь является построение системы нормальных договорных (экономических и социально-психологических) отношений не только с внешними агентами взаимодействия (на что, порой направлены все усилия и что объясняется «рыночным подходом»), но, прежде всего, со своими сотрудниками.

Уже ставшие классическими теории мотивации А.Маслоу, Д.Макклелланда, Ф.Герцберга и др. требуют обращения к *качественным ценностным* сторонам взаимодействия индивида и организации, которые не могут быть непосредственно выражены в социально-экономических показателях их деятельности. Так, психологический рост чело-

века, его самоопределение в структуре орготношений связывается у Ф. Герцбергера с удовлетворением потребности в *содержательной* работе, ибо в ней он самоопределяется как существо целостное, а не только как должностное лицо, профессиональный позиционер с определенным статусом и ролями. Экспертом здесь является, прежде всего, сам человек, а психолог, работающий в фирме или консультирующий ее, должен быть не арбитром в «суде» между работодателем и сотрудником (чем он отличается от юриста, апеллирующего к более высоким уровням нормативности их взаимоотношений), а выступать в качестве стороны, понимающей работника и предлагающей сделать то же самое работодателю.

Психология не ограничивается анализом соответствия поступка процедуре, но исследует возможности их коэволюции, совместной коррекции с приоритетом личностного начала. Данный приоритет обусловлен культурно-психологической первичностью индивида по отношению к группе и организации в целом: человек, в конечном итоге – цель и смысл любой организационной деятельности, а не она сама по себе. Психологическая недостаточность многих теорий видится в том, что должное поведение не соотносится с возможным, что валентность (желательность) какого-то результата действий воспринимается индивидом в зависимости от того, что именно он видит для себя в качестве желаемого (профессиональный рост, деньги, психологический комфорт, социальные блага, престиж и т.п.). Подобные индивидуальные экспектации, *модальности «должного», «желаемого» и «возможного»* часто не улавливаются традиционным инструментарием их исследования, то есть теории не срабатывают именно в психологическом контексте.

Изучение организационных отношений в ключе проблематики власти (ее источников, мотивов, ресурсов, носителей, структуры, эффективности) позволяет, на наш взгляд, проникнуть в сущность орготношений, исследовать лежащие в их основе механизмы. Если организация – медиатор общественного и индивидуального, являющий практические «стыки» между ними, то властные связи и отношения выступают в качестве медиатора организации и индивида,

формального и неформального, профессионально-делового и личностного. Власть и, шире, социальное влияние пронизывают общество в целом, конституируют организацию, но коренятся в самой личности ее многоаспектным существованием.

Преуспевает та организация, которая совмещает а себе индивидуально-уникальное и социально-универсальное, долг перед «близкими» и «дальними». Организационные отношения начинаются и заканчиваются в сфере самоопределения человека как индивида и члена организации.

Структура исследования этой сферы обусловлена, во-первых, логикой исторического развития теоретических представлений о месте и роли в человеческой культуре, в экономике *организации* со своими специфическими *отношениями* и особенностями, во-вторых, отражает структуру распределения и функционирования *власти* в организации, рассматриваемой «сверху», со стороны субъектов социального влияния и «снизу», в реакциях на него объектов влияния-индивидов и групп, в-третьих, детерминирована предварительной гипотезой: отношения составляют не только реальное статусно-ролевые позиции людей, но главным образом, их представления о должном в жизнедеятельности организации, их желания (мотивационно выраженные потребности), оценка своих возможностей, вытекающая из соотношения индивидуальных способностей и ресурсов организации. В этом нам видится основной психологический «узел» жизни организации в целом. Этот «узел» представлен основными *психологическими модальностями властных отношений*, определяющими всю их ценностную гамму: модальностью *должного*, где процессы влияния заданы объективным положением членов организации в системе власти, в структуре иерархического руководства и подчинения вертикального вида, а также в структуре горизонтального взаимодействия и межличностных отношений. Данное объективное (статусно-ролевое, ранговое, престижное и т.д.) положение психологически переживается, оценивается, переходя в субъективный план и отсюда, оказывая самое существенное влияние на план объективный. Положение в структуре «должного» воспринимается чле-

ном организации как «правильное» или «неправильное», навязанное ему или лично принятое, как то, с чем он согласен или вынужден мириться, против чего он внешне или внутренне протестует. Как бы то ни было, модальность должного обозначает фундамент властных отношений, вне которого желания или способности (возможности) влиять и находиться под влиянием становятся бессубстратными, бессмысленными, ибо даже стремление «все изменить» прилагается к *потребному должному*; т.е. модальности *желаемого*, в контексте которого наличное состояние и процессы власти в организации проходят проверку на их удовлетворенность с точки зрения властной и подвластной сторон.

Должное, в идеале, желается его реальными субъектами, мотивируя их на деловое и социально-психологическое сотрудничество в поле властных отношений. В противном случае согласие на сотрудничество оказывается вынужденным, приводит к конформизму, уступчивости, либо к конфликту самого разного рода и уровня.

Д.М. Твиашвили цитирует Ливитта: «...Индустриально-организационные исследования будущего могут быть заметно отличны от сегодняшних в двух внешне противоречивых, но в действительности связанных отношениях. Они будут больше связаны с людьми и с цифрами. Они будут более психологическими и в то же время более аналитическими [1, с. 194]. Фактом остается то, что бизнесмены критикуют теории организации за их «непрактичность», т.е. неспособность служить конкретным инструментом в практике деятельности.

Выходом, на первый взгляд, явилась «ситуационная теория управления» (П.Дракер, Р.Моклер и др.), предложившая заняться поиском частных, но соответствующих ситуациям, принципов.

По мнению П.Лоуренса и Дж. Лорша («Организация и среда», 1969), не существует одного или единственного способа существования организации и что на разных стадиях ее развития необходимы различные типы структур управления.

Ситуационный подход разрабатывается Ф.Фидлером в его работе «Теория эффективности руководства», У.Уайтом («Организа-

онное поведение: теория и ее применение»), завершаясь «релятивистским подходом» профессора школы бизнеса Гарвардского университета Д.Ломбарда, требующего отказаться от попытки сформулировать универсальные принципы руководства людьми в организации в сети сложного спектра ситуаций, целей и ценностей.

Обзор основных направлений и школ в теории организации и управления показывает, таким образом, что единой системы теоретических представлений в этой области до сих пор нет, (по мнению «ситуационистов», – это и невозможно) и что к аналитической стороне изучения организации надо подходить как-то иначе.

Трудно согласиться, при этом, с позицией некоторых авторов, доказывающих, что наука управления в принципе невозможна, т. к. руководство это прежде всего искусство, не поддающееся расшифровке и кодификации. Правильно критикуя абстрактность и умозрительность многих теоретических выводов, сторонники данного подхода преувеличивают релятивистские аспекты жизнедеятельности организации и т. п. Так, Дж.С.Одиорне констатирует «экзистенциальную теорию управления». «Экзистенциальный» (читай: реально существующий) менеджер не столько следует каким-то научным правилам, сколько нарушает их и, тем самым, достигает успеха.

Одиорне поддерживает эмпирическое направление, которое делает акцент на осмысление конкретного индивидуального опыта руководителя во всем его своеобразии и свободе. «Суть менеджера, по Одиорне, заключается в том, что он существует, решает, действует. Вначале менеджер существует, затем создает самого себя. Психологи пытаются представить поведение менеджера, исходя из его субъективных, т.е. не относящихся к его индивидуальности, характеристик. Математики же стремятся поднять хаотическую природу его деятельности до уровня рациональной системы действий. Но и те и другие ... игнорируют субъективную индивидуальность, импульсивность менеджера, как и ситуации, в которых он действует и которых, как правило, не постигает абстрактный анализ» [1, с. 202].

Одиорне выделяет экзистенциалистские «ситуационные границы», а также ограничения, нуждающиеся в своем осмыслении. Это, во-первых, «ситуационность» самого менеджера, который действует в постоянно меняющихся условиях, во-вторых, это непредсказуемые факторы и результаты деятельности управленца, типа «удачи», или чистой случайности, показывающей, что не менеджер управляет событиями, а обстоятельства вынуждают к ним приспособляться. Третьим «ограничением» выступает неизбежная конфликтная природа деятельности организации и ее менеджера, означающая, что полного согласия между людьми не может быть в принципе.

Наивны и теоретические рекомендации, схемы, претендующие на рационализацию стихийной природы конфликтов. Всеобщий конфликт между ограниченными ресурсами и неограниченными притязаниями людей производит психологическое стремление строить отношения с позиции «господства сильного», путем механизаций и манипулирования в сфере властных взаимоотношений. К следующим «ограничениям» Одиорне относит чувство «неизбежной вины» и, наконец, смерть менеджера, т.е. факты и факторы, выходящие за рамки не только психологии, но и рациональной философии.

Мы видим, что диапазон представлений об организации и управлении ею очень широк, простираясь от аналитики математического вида до иррациональной философии. Все эти подходы имеют свой научный смысл и помогают разобраться в двух наиболее важных для нас вопросах: 1) что такое организация? и 2) каково психологическое наполнение (сущность, механизмы, феномены) отношений, складывающихся в организации?

А.И. Пригожин выделяет три основных контекста использования понятия «организация» [см. 2]. Во-первых, это искусственное объединение людей, имеющее институциональный статус, определенное социальное место и предназначенное для осуществления достаточно четких функций.

Во-вторых, здесь имеется в виду определенная деятельность по организации, налаживанию связей между элементами какой-то целостности, приведению ее в системный вид.

В-третьих, так именуют характеристику степени упорядоченности какого-то объекта, выраженную определенной структурой и типом связей частей (элементов) в одно целое.

Известно, что подавляющее число психологов, изучающих человека, его природу и социально-духовное существование, с уважением относится к принципу холизма, согласно которому нельзя понять личность «поэлементно», разобрав ее, как детскую пирамидку, на составные части. И надо, несмотря на сложность этой задачи, пытаться охватить человека как целое («не желудок хочет есть, а мистер Смит»), выделяя сферы человеческого существования на основе их принципиального единства. Тот же принцип холизма, как нам думается, должен играть свою роль и при исследовании человека в рамках организации, где индивид парадоксально равен организации, в психологическом смысле, а сама она есть опредмеченный в социуме индивид. Их психологическое равенство должно быть отправной точкой при решении вопросов: 1) от чего (и во имя чего) он отказывается, чем поступает в случае добровольного вхождения в состав организации и, одновременно, что желает приобрести, становясь ее членом? Это мотивационно-потребностный план, выражающийся в психологической модальности индивида, которую кратко можно выразить как «хочу» (потребность – мотив – интерес – ценность); 2) что он должен делать в качестве члена организации, и как это согласуется с его мировоззренческой позицией, с ролями в большой внеорганизационной жизни. Одновременно, что должна по отношению к нему организация (психологическая модальность долженствования, или «должен»); 3) на что способен индивид, вступая в организационные отношения, чем он может быть полезен ей и как профессионал, и как личность со своим багажом индивидуального, субъективно-уникального опыта. Одновременно, что может организация, чем она может стать для своего члена, как использовать и в чем развить его возможности. (психологическая модальность возможности, или «могу»).

В реальной жизнедеятельности любой организации (особенно производственной, затрагивающей всю гамму человеческих качеств, связей и ценностных ориентаций) пси-

хологические модальности «должен», «хочу» и «могу» тесно переплетены, образуя интегральную «есть», или то, что на самом деле создается, наличествует и, в определенное время, в определенных обстоятельствах исчезает, обрекая организацию на потерю эффективности, распад или, наоборот, развитие, процветание.

Рабочей гипотезой здесь может быть предположение о том, что совпадение выделенных психологических модальностей, опредмеченное в структуре и управлении организации, провозглашенное в миссии и реализованное в соответствующем психологическом климате приводит к единству формальных и неформальных структурных и динамических аспектов жизнедеятельности организации, к взаимообусловливанию ее деловой эффективности и психологического благополучия. Оптимум модальностей, разумеется, надо рассматривать как некий идеал, в полной мере недостижимый на практике, однако он может служить в качестве определенного эталона или базовой шкалы для оценки наличного состояния организации, ее результативности, обусловленной степенью достижения оптимума. Психологическое содержание, пронизывающее всю жизнь организации, может анализироваться на базе механизма взаимоотношения выделенных модальностей, объясняя в свою очередь самые разнообразные ситуации и коллизии в жизнедеятельности организации: ее бюрократизация, например, доминированием модальности долженствования (без достаточного внимания к «хочу», «могу» и «есть»), ее постоянную конфликтность и анархичность – гипертрофированным ростом влияния потребностной модальности («хочу»); волюнтаризм менеджмента и неудовлетворенность работой со стороны персонала – доминированием модальности возможности («могу»), или, наконец, застой в организации (и наоборот утопичность целей) – преобладанием в стиле руководства и в реакциях членов организации модальности «действительности» (которая, на самом деле, в динамике жизни, предстает, зачастую, как вчерашний день, как нечто «обычное», «традиционное» и «нормальное»).

Социально-экономическое и, конкретно, властное влияние, представленное менеджментом организации (лидером группы), тра-

диционно преобладает в работах экономистов, социологов и социальных психологов, изучающих *субъектную* сторону влияния, механизмы воздействия на коллектив и индивидов, инициированные «сверху»; типы, стили и формы лидерского поведения.

Гораздо меньше внимания уделяется тому, как властное воздействие менеджмента воспринимается и интериоризируется объектом этого влияния – индивидом и, шире, группой, коллективом организации (*объектная* сторона организационно – властных отношений).

Диапазон данных реакций простирается от некритического восприятия и конформизма до отторжения, саботажа и организационного бунта. В контексте распространенной ныне теории *социального обмена* они обуславливаются балансом индивидуально-групповых затрат, усилий (время, энергия, материальные и личностные ресурсы), ожидаемых работником вознаграждений за эти усилия и их реальные эквиваленций, по схеме: ресурсы – усилия – ожидания – вознаграждение.

Наши исследования показали, что жесткая связь между удовлетворенностью индивида и продолжением его членства в организации отсутствует, приобретая сложный характер, зависящий не от абстрактного, а конкретного *уровня* сравнения – индивидуально-количества вознаграждения, которое человек считает для себя достаточным (у каждого своя «планка»). Базовым здесь выступает именно индивидуальный уровень; групповые же реакции на индивидуальный уровень имеют рефлексивный характер, где преобладает установка на понимание, а не осуждение, т.е. предвидение возможности поступить аналогичным образом в аналогичной ситуации.

Групповая социализация включает в себя стадии:

- оценки, определения всех «за» и «против» вступления в организацию, соответствия индивидуальной и организационной культуры;

- принятия обязательств, символизируемого процедурами *инициации* (вступительное мероприятие, испытательный срок, материальная инвестиция, присяга, клятва и т.п.);

- ролевых переходов – смены статусных положений в поисках адекватной роли в организации.

Организация транслирует на индивида нормы социума, и отечественная практика показывает, что влияние руководителя остается здесь доминирующим. Соответственно этому, лояльность и доверие к организационной власти должна быть продемонстрирована, прежде всего, к руководителю, даже в том случае, если он не обладает авторитетом неформального вида. В связи с этим, представляется неоправданным перекося в исследованиях организационно-властных отношений в сторону психологии лидерства, а не институционализированного руководства (следствие того, что отечественные исследователи идут в «фарватере» западной социальной психологии).

Проявления социальной униформности – однообразия убеждений и поведения членов организации – часто трактуются, прежде всего, как следствие взаимного влияния членов объединения (группы), между тем как на практике они имеют больше «вертикальный» характер, обусловленный иерархией статусов. В этом, как нам представляется, лежит причина недостаточного внимания к феномену *подчинения*, а также избыточности обращения к феномену лидерства, неизбежно воспринимаемого как нечто «иностранное» и «западное».

Феномен подчинения трактуемый, на западный манер, как, устойчивость более того, «конформность», имеет специфические отечественные очертания, обусловленные общим доминированием в экономической культуре России патерналистских отношений, что следует учитывать для сохранения региональной, культурно-ментальной адекватности научных исследований конкретному состоянию дел. Хотим мы того или нет, но в России подчинение – естественная реакция на приказ – требование «человека в форме» или облеченного властными полномочиями по статусу и должностному положению.

Иные трактовки «подчинения» неизбежно становятся абстрактными как, впрочем, и большинство «курсов обучения менеджменту», читаемых в наших учебных заведениях.

В то же время, индивид – существо *самоопределяющееся*, т.е. пребывающее в поиске того *предела* (корень понятия «самоопределение»), до которого он в состоянии дойти в

процессе интериоризации групповых и коллективных норм и адаптации к организации, в целом. Он, как сложный носитель заведомо внегрупповых, порой, даже асоциальных ценностей, норм и установок всегда стоит перед выбором: как влиться в коллектив, не утратив, при этом, свою самость, свою индивидуальную идентичность. Иными словами, до каких пределов он может «прогибаться под изменчивый мир?».

Задача социальной психологии и состоит в определении этого *предела*, а также специфики организации как социального медиатора между социальным целым и индивидом. Мезоуровень исследования (между мега- и микро-) требует определения того, что делает индивида членом данной организации, степени его *личного* участия в выборе этой организации и факторов, обуславливающих его удовлетворенность присутствием в ней.

Подлинно *субъектная* реакция на власть базируется на «субъективной валидности» – убежденности индивида в том, что некие представления или действия правильны и справедливы, адекватны тому *пределу*, который он себе «назначил». По Л. Фестингеру, если поведение индивида стабильно наблюдается и в отсутствии принуждающего агента, можно говорить о его принятии новой нормы, а не только об уступчивости.

Особенностью организации экономического типа выступает, на наш взгляд, доминирование психомодальности «*должного*» (в отличие от неформального «*желаемого*» или «*возможного*» как медиатора между ними). По С. Московичи, конституирование *должного* происходит в сфере нормативного *влияния*, которое обозначает процесс субъектного, внутреннего принятия *должного*, и его следует отличать от *власти* как источника вынужденного подчинения, или как процесса принуждения.

Для индивида важна, при этом легитимность влияния организации (Ньюстром – Дэвис), и если с этим согласиться, еще более очевидным станет вывод о том, что практика нашего отечественного самоопределения индивида в экономической сфере демонстрирует слияние феноменов «*влияния*» и «*власти*», четко различаемых на Западе.

«Водораздел» между западным и отечественным экономическим самоопределением индивида должен иметь не частичный, а интегральный характер, обозначаемый понятием «организационная культура».

Методология уровней интерпретации оргкультуры была предложена Э. Х. Шейном, выделившим: а) поверхностный, или «символический», б) «подповерхностный» и в) «глубинный» уровень. Последний особенно важен при исследовании объектной стороны властных отношений, т.к. образован «базовыми представлениями» работников, влияющими на их образ жизни в целом. Действительно, психологическое самоопределение включает в себя житейско-философские установки на определение природы социума и человека, взаимоотношений между ними в парадигмах: соревнование – сотрудничество – конкуренция – вражда – альтуризм.

Нам импонирует подход, согласно которому большинство исследователей занято поиском методов и форм построения эффективной оргкультуры и задумываются о ее этических границах, указывающих на *пределы* эффективности организации. Данные же пределы прямо обусловлены индивидуальными «пределами»: какую «цену» согласен заплатить сотрудник за их трансформацию, не изменяя, при этом, самому себе, сохраняя свою идентичность, всегда лишь частично представленную в организационно-властных отношениях.

В отличие от должностной позиции, характеризующей психомодалность «должного» (задачи, которые необходимо решать, обязанности и права, ответственность и подотчетность), психологический контракт индивида с организацией реализуется в контексте «возможного», или «организационной роли». Здесь объектная сторона властных отношений, миссия организации и способы ее реализации должны стать возможными – внутренним законом, определяющим конкретную диалектику свободы и подчинения, т.е. меру отказа (модус экономического самоопределения) от свободы в пользу эффективности организации. Мы видим, что организационный договор, в целом, аналогичен так называемому «общественному договору», по которому индивиды часть своей свободы делеги-

руют социуму, его властным институтам, требуя взамен безопасности и пространства для саморазвития.

Цель организации состоит в оптимальном совмещении личностных и профессионально-деловых параметров деятельности работников. Конкретная конфигурация такого совмещения базируется на четырех известных культурно-организационных типах (по М. Веберу): иерархическом, рыночном, клановом и адхократическом. В связи с ними выделяются типы участия индивидуально-личностных качеств в общем деле, представленные шкалой: рекрутирование – вовлеченность – участие – самореализация.

Мотивационно значимым и результирующим фактором оптимизации психомодалностей должного, возможного и желаемого является *доверие* как «надежда на то, что люди, от которых мы зависим, оправдывают наши ожидания».

Доверие – базовый экзистенциал самоопределения, в какой бы области культуры он не представал. Не менее значим он и в сфере экономики, в организационно-властных отношениях. Данный экзистенциал позволяет различить конформизм (и нонконформизм, как его обратную сущность), с одной стороны, и независимую позицию, обозначаемую как *позитивный индивидуализм*.

Независимая позиция, как показали наши исследования, не выводит за рамки властных отношений: здесь к традиционно выделяемым видам материального и морально-ценностного вознаграждения добавляется свобода действовать без влияния извне, или излишнего, унижительного или насильственного вмешательства. Отсюда, более тесное вовлечение работника в организационную жизнь, зачастую требуемое как преодоление конфликтности в ней некоторыми теориями лидерства, только еще более увеличивает зависимость индивида и уменьшает его автономию.

По К. Арджирису, суть конфликта личности и организации лежит в несовпадении ожиданий и стремлений человека, обладающего широким кругом потребностей и способностью максимально полно себя реализовать, с организацией, предлагающей жесткую систему стандартов и узкоспециализированный характер труда.

Единственно плодотворный путь для менеджмента – обращение к «внутреннему» измерению личности и использование ее *асертивных* качеств: честности, экспрессив-

ной прямоты, уверенности в себе, высокой самооценки, желания установить доверительные отношения и завоевать уважение других людей.

18.01.2011

Список литературы:

1. Богданов А.А. Тектология (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн. 1. – М.: Экономика, 1989.
2. Пригожин А.И. Социология организаций. – М., 1980

Сведения об авторе:

Гуленина Светлана Валентиновна, декан факультета повышения квалификации преподавателей Оренбургского государственного университета, кандидат психологических наук, доцент
460018, г. Оренбург, пр-т Победы, 13, тел. (3532)315951, e-mail: fpkr@mail.osu.ru

UDC 316.6

Gulenina S.V.

AXIOLOGICAL ASPECTS OF PSYCHOLOGY OF WORKER SELF-DETERMINATION IN AN ORGANIZATION

In article important aspects of economic self-determination of the person in the organizations, its social and psychological content are considered. The author reveals the essence of the organization and human behavior in the light of the basic psychological modalities and orientations of valuable type. Mechanisms and phenomenon of management and submission, methods and forms of development of effective organizational culture are analyzed.

Keywords: the organization and organizational relationships, psychology of self-determination, a psychological modality, imperious influence, organizational culture.

References

1. Bogdanov A.A. Tectology (Universal organizational science). In 2-Prince.: Book. 1. – Moscow: Economics, 1989.
2. Prigogine A.I. Sociology of organizations. – M., 1980