

ЗАЩИТНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ КОНТЕКСТЕ

В.А. ШТРОО

Введение

Групповая психологическая защита, которая может рассматриваться как один из динамических процессов, характеризующих сложную картину выстраивания, поддержания и регуляции отношений между людьми внутри группы, а также отношений самой группы с другими, привлекает к себе интерес в последнее время прежде всего в силу активного включения социальной психологии в проблематику организационных изменений. Модернизация экономики, выступающая одной из наиболее актуальных задач современного российского государства и общества, для осуществления которой необходимо выращивание новых социальных институтов, стимулирует серьезные организационные изменения на всех уровнях. Это касается не только смены экономических при-

оритетов для повышения эффективности планирования хозяйственной деятельности и организационного управления, но и затрагивает более глубокие социально-психологические явления, протекающие во внутренней и внешней среде организации. Интенсивность и масштаб изменений, приводящих к появлению совершенно новых типов организации, таких, как «сетевые», «горизонтальные», «оболочечные», «виртуальные» и т. п., не могут не иметь социально-психологических последствий. По сравнению с классическим типом организации, вертикально ориентированной вдоль иерархии уровней управления, эти сетевые структуры имеют два ключевых отличительных признака: размытость границ организации и усиление роли неформальных отношений доверия. Таким образом, резко обостряются системные противоречия в организации

между процессами изменения и стабилизации, часто под угрозой оказывается сохранность организации как социальной общности. Все это так или иначе задействует и механизмы поддержания группой (организацией) своей целостности, в том числе защитные. Целью данной статьи является исследование возможностей переноса проблематики защитной активности группы в организационный контекст с опорой на накопленный за последние два десятилетия теоретический и эмпирический материал в зарубежной и отечественной социальной психологии.

Групповая защитная активность в организации: постановка проблемы

Традиционное понимание психологической защиты в целом и психологических защитных механизмов в частности сводилось к психоаналитической трактовке внутриличностной динамики, при этом субъектом защитной активности выступает Я в борьбе за свою целостность с нежелательными или травмирующими содержаниями Оно и Сверх-Я. Существует большое число попыток верифицировать описания отдельных защитных механизмов, оставаясь в рамках их психоаналитического истолкования. Вместе с тем допустима интерпретация многих эмпирических фактов с иных теоретических позиций. Более того, проведенный теоретико-методологический анализ показал, что феномен психологической защиты может изучаться на нескольких уровнях, включая и уровень социальной группы (см.: Штроо, 1998, 2001). Существенный

вклад в понимание природы и особенностей групповой психологической защиты вносят исследования в области организационной психологии и социологии организаций. Теоретико-методологический подход к анализу организаций как социотехнических систем активно разрабатывался представителями Тэвистокского института человеческих отношений. Однако существенное влияние на понимание процессов, протекающих в малой группе, пусть и включенной в организационную структуру, сохранила психоаналитическая традиция, в частности работы У. Бюна. Так, например, в целом ряде публикаций последних лет в журнале «Human Relations» по результатам эмпирических исследований одним из центральных признано понятие «социальная защита» (*social defense*). Речь в данном случае идет о том, что снижение уровня первичной тревоги индивида оказывается возможным вследствие его вхождения в организацию как особую социальную общность (Menzies, 1959; Bain, 1998; Gould et al., 1999; Diamond et al., 2004; Stein, 2004).

Термин «организационная защита» (*organizational defense*) в качестве самостоятельного появляется в работах К. Арджириса (Argyris, 1990; Арджирис, 2004) в контексте проблематики организационного научения и изменения (см. также: Bain, 1998). Чем успешнее организации накапливают опыт и учатся, тем выше вероятность, что они смогут обнаружить и исправить ошибки, а также понять, в каких ситуациях они будут не в состоянии выявлять ошибки и исправлять их. Организации как таковые, утверждает К. Арджирис, не

совершают действий, ведущих к научению. Именно люди, выступая «от имени организации», осуществляют поведение, приводящее к накоплению новых знаний и опыта, т.е. к научению. Организации же могут лишь создавать условия, определяющие восприятие и понимание людьми возникающих проблем и их решения.

Одним из самых мощных препятствий для отказа от непродуктивного научения в пользу научения продуктивного являются, по мнению К. Арджириса, **организационные защитные практики или механизмы**. Они активизируются в тех случаях, когда люди сталкиваются с какими-либо деловыми или межличностными проблемами, ставящими их в затруднительное положение или создающими для них угрозу. К защитной организационной практике относятся любые действия, направленные на предотвращение попадания людей в угрожающее или затруднительное положение таким образом, чтобы препятствовать установлению и/или устранению причин возникновения затруднения или угрозы. При внимательном анализе мы можем установить, что организационная защита рассматривается К. Арджирисом скорее как коммуникативный феномен, обнаруживающий себя в специфической конструкции сообщений по типу «двойной связи» (*double binds*). Этот феномен эмпирически прослеживается в коммуникативном взаимодействии отдельных индивидов или групп внутри организации. Однако как только такой тип коммуникации становится *организационной нормой*, организационная защита как совокупность действий, воспринимаемых рациональными, осмыслен-

ными и реалистичными, начинает выступать фактором, препятствующим 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*.

Здесь важно 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. В последние годы смещение 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. Проблему «выживания» группы можно рассматривать в первую очередь именно как *необходимость сохранения ее целостности*, которая в социальной психологии часто трактуется как один из наиболее важных групповых признаков. В современной отечественной психологии целостность социальной группы раскрывается благодаря привлечению категории коллективного, или *совокупного субъекта*. Так, характеризуя

социальную группу как коллективный субъект, А.Л. Журавлев (Журавлев, 2000) выделяет три ее важнейших свойства:

– взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов в группе;

– способность группы проявлять совместные формы активности, т. е. выступать единым целым по отношению к другим социальным объектам или по отношению к себе самой;

– способность группы к рефлексии, в результате которой формируются «Мы-чувство» и «Мы-образ».

В рамках данной статьи термином «групповая целостность» обозначается качественная характеристика социальной общности, которая обнаруживает себя в трех аспектах: *топологическом* — наличие и сохранность границ, отделяющих группу от внешней социальной среды, *структурном* — наличие и устойчивость совокупности взаимосвязей элементов (членов) группы и, наконец, в *процессуальном* — весь комплекс динамических факторов, которые обеспечивают непрерывное функционирование группы в ходе реализации ею определенной совместной деятельности (Штроо, 2001). Следует отметить, что топологический аспект групповой целостности в силу своей достаточной очевидности чаще всего привлекает к себе исследовательский интерес. За последние пять лет, например, в зарубежной социальной психологии организаций (*social psychology of organizations*) была осуществлена серия исследований, связанных с изучением активности рабочих групп (подразделений) по «возведению границ» вокруг и внутри организации (Cross et al., 2000; Heracleous, 2004). Эти границы мо-

гут 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 (Yan, Louis, 1999; König, 2000).

Задача сохранения группой своей целостности подразумевает запуск особых интеграционных механизмов, часть которых при определенных условиях начинает выполнять специфическую защитную функцию. В организационном контексте такая защитная активность группы неизбежно будет связана с другими переменными, важнейшей из которых для социально-психологического анализа выступает культура организации.

Взаимосвязь организационной культуры и групповой психологической защиты

Любая организация в ходе своего функционирования одновременно противостоит двум угрозам, исходящим: 1) из агрессивной внешней среды и 2) из раздираемой противоречиями среды внутренней. Следовательно, по мнению Э. Шейна, организационная культура должна рассматриваться как комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции (Шейн, 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: Brown, Dodd, 1998; Länsisalmi et al., 2000).

Ранее нами 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 рассматривалась как динамический процесс, неотъемлемый от всего хода жизнедеятельности группы и направленный на поддержание (создание, упрочение и восстановление) позитивного состояния групповой реальности, отражающего ее целостность. Параметры опасности, угрожающей нарушением целостности группы, — локус, который может быть внешним или внутренним, и направленность (на топологический, структурный или процессуальный аспект групповой целостности), — позволили задать классификацию групповых защитных механизмов, опираясь на зарубежные и отечественные социально-психологические публикации (Штроо, 2001).

Эта классификация может быть, например, 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. Эта задача, в частности, была решена в нашем совместном с О.Л. Ракитиной эмпирическом исследовании (Штроо, Ракитина, 2005), направленном на проверку гипотезы о наличии содержательной

связи между уровнем защитной активности группы (структурного подразделения организации) и типом организационной культуры, по Л. Константину (Constantine, 1991). Было установлено, в частности, 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 для производственной группы представляется «открытая» организационная культура, а для подразделений с высоким уровнем групповой защиты по-прежнему предпочитаемым остается «закрытый» тип культуры.

Заключение

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.

Развитие организации, происходящее вслед за изменениями окружающей среды, неразрывно связано с необходимостью организационных изменений. Если они не учитывают особенностей существующей организационной культуры, то она 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.

Таким образом, первая линия дальнейшего развития проблематики групповых защитных механизмов может быть направлена на конкрети-

зацию представлений о групповых защитных механизмах, своеобразную их инвентаризацию, что в перспективе позволит создать более стройную классификацию, дать четкие описания каждого из них. В частности, речь идет о возможности различения собственно защитной стратегии группы, защитных действий, механизмов, техник и т. п. Вторая линия развития данной проблематики видится, если говорить образно, в обратном направлении, т. е. идет 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.

Литература

- Арджирис К.* Организационное научение. М.: ИНФРА-М, 2004.
- Журавлев А.Л.* Психологические особенности коллективного субъекта // Проблема субъекта в психологической науке / Отв. ред. А.В. Брушлинский, М.И. Володинова, В.Н. Дружинин. М.: Академический проект, 2000.
- Ракитина О.Л.* Методические проблемы изучения групповых защитных механизмов // Вестник научной сессии Философского факультета Воронежского государственного университета. Воронеж, 2002. Вып. 4. С. 19–20.
- Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
- Штроо В.А.* Защитные механизмы: от личности к группе // Вопр. психол. 1998. № 4. С. 54–61.
- Штроо В.А.* Исследование групповых защитных механизмов // Психол. журн. 2001. № 1. С. 5–15.
- Штроо В.А., Ракитина О.Л.* Организационная культура и групповая психологическая защита // Ежегодник Российского психологического общества. Специальный выпуск. 2005. Т. 3. С. 137–139.
- Argyris C.* Overcoming organizational defenses: Facilitating organizational learning. Boston: Allyn and Bacon, 1990.
- Bain A.* Social defense against organizational learning // Human Relations. 1998. Vol. 51. P. 413–429.
- 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.

Constantine L.L. Fitting intervention to organizational paradigm // Organization Development Journal. 1991. Vol. 9 (2). P. 41–50.

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. 53. P. 841–868.

Diamond M., Allcorn S., Stein H. The surface of organizational boundaries: A view from psychoanalytic object relations theory // Human Relations. 2004. 57 (1). 31–53.

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. 52. 697–722.

Heracleous L. Boundaries in the study of organization // Human Relations. 2004. 57. 95–103.

Hernes T. Studying composite boundaries: A framework of analysis // Human Relations. 2004. 57. 9–29.

König O. Die Zwänge der Gruppe und die Grenzen professionellen Handels // Gruppendynamik und Organisationberatung. 2000. 31 (1). 13–30.

Länsisalmi H., Peiró J.M., Kivimäki M. Collective stress and coping in the context of organizational culture // Europ. Journ. of Work and Organizational Psychology. 2000. 9 (4). 527–559.

Menzies I.E.P. A case-study in the functioning of social systems as a defence against anxiety // Human Relations. 1959. 13 (2). 95–121.

Stein M. Unbounded irrationality: Risk and organizational narcissism at Long Term Capital Management // Human Relations. 2004. 56 (5). 523–540.

Yan A., Louis M.R. The migration of organizational functions to the work unit level: Buffering, spanning, and bringing up boundaries // Human Relations. 1999. 52 (1). 25–47.

Штроо Владимир Артурович, заместитель декана, заведующий кафедрой факультета психологии ГУ ВШЭ, кандидат психологических наук

Контакты: vshtroh@hse.ru