

ВЧИНОК І НАРРАТИВНИЙ ПІДХІД В ДОСЛІДЖЕННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

В статті розглядаються можливості використання нарративного підходу й вчинкового принципу в організаційно-психологічних дослідженнях, обґрунтовується доцільність і перспективність їх використання в дослідженні психологічних механізмів і особливостей організаційної культури.

Ключові слова: *вчинок, нарративний підхід, організаційна культура, ідентичність, дискурс, інтерпретативність, подія, ієрархія рівнів організаційної культури, системний підхід.*

В статье рассматриваются возможности применения нарративного подхода и принципа поступка в организационно-психологических исследованиях, обосновывается целесообразность и перспективность их применения в исследовании психологических механизмов и особенностей организационной культуры.

Ключевые слова: *поступок, нарративный подход, организационная культура, идентичность, дискурс, интерпретативность, событие, иерархия уровней организационной культуры, системный подход.*

In the article possibilities of narrative approach and proper method, uses of principle of act, are examined in organizationally-psychological researches, expedience and perspective of their application is grounded in research of psychological mechanisms and features of organizational culture.

Keywords: *act, narrative approach, organizational culture, identity, discourse, explanatory, event, hierarchy of levels of organizational culture, approach of the systems.*

Актуальність теми дослідження: Дана стаття є спробою дослідження в площині цілісного предметного поля феноменів, традиції об'єднання, інтеграції яких не існувало поки що в психологічній науці. А саме, мова йде про нарративний підхід, вчинковий принцип, насамперед, в традиції школи В.А.Роменця, та психологічний вимір організаційної культури, які поєднані, на наш погляд, логікою глибинних сутнісних зв'язків.

Останнім часом все більш впевнено і наполегливо висловлюється думка про те, що в 80-х роках ХХ століття в психології почала виявлятися тенденція до переосмислення предмету, методів і метатеоретических засад наукового пізнання, яка отримала узагальнену назву «нарративного повороту». Однією з ключових особливостей нового напрямку є розуміння в якості конститутивного чинника взаємозв'язку мови, комунікації, з одного боку, і соціальної взаємодії, діяльності, соціальних практик, з іншого.

Нарративний поворот пов'язують з усвідомленням психологічною наукою важливості повістування в людському житті, усвідомленням того факту, що функціонування різних форм знання можливо зрозуміти тільки через розгляд їх нарративної, оповідної, природи. І той факт, що «оповідна форма – і усна, і письмова – складає фундаментальну психологічну, лінгвістичну, культурологічну і філософську основу наших спроб прийти до угоди з природою і умовами існування. Саме таке інтимне усвідомлення створює можливості для розуміння і створення сенсів, які ми знаходимо в наших формах життя. Понад те, в тій мірі, в якій це стосується людських справ, за допомогою нарратива ми осмислюємо і ширші, більш диференційовані і складніші контексти нашого досвіду» [2, 29].

Нарратив предстає як своєрідне вікно в індивідуальний людський досвід, як особлива епістемологічна форма, в якій навколишня реальність може бути освоєна людиною тільки через оповідання, через історії. «Нарративи грають роль лінз, крізь які незалежні елементи існування розглядаються як зв'язані частини цілого. Вони задають параметри повсякденного і визначають правила і способи ідентифікації об'єктів, які підлягають включенню в

дискурсивний простір». «В центрі уваги нарративного підходу — нарративні моделі породження знання і нарратив як спосіб соціальної взаємодії» [6, 87].

Загальновідомо, що психологи і психіатри використовували історії, що розповідалися людьми, як матеріал для аналізу, ще з часів З.Фрейда, але на те, що історії самі по собі можуть грати центральну роль в психології (як інструменти-посередники і як пояснювальні конструкти), звернули увагу порівняно недавно. Ряд авторів говорить про виділення в останні двадцять п'ять років самостійного напрямку – нарративної психології (Т.Сарбін, Дж.Брунер, Д.Макадамс, Г.Херманс та ін.).

У останні два десятиліття нарративний підхід набув широкого поширення в роботах, присвячених дослідженню «я» та проблеми ідентичності в психології, соціології, антропології і, особливо, в так званих «якісних» дослідженнях. Принциповим положенням нарративного підходу до дослідження «я» і ідентичності, яке розділяють і представники соціального конструкціонізму, є розгляд «я» як продукту сумісного со-конструювання в співтоваристві (community). Фокусом нарративного дослідження часто стають дискурси (як форми соціальної практики, виражені в мові), що перетворюються в конкретних історіях людської ідентичності (життєвих історіях або я-нарративах). У практиці нарративний підхід характеризує спрямованість на роботу із співтовариством людей, увагу до використання мови, особливу етику (перш за все, відмова від експертної позиції) і відповідну техніку роботи.

Серед явищ, які найбільше цікавлять нарративних психологів, перше місце слід відвести Я і ідентичності сучасної людини, що розглядаються, як правило, в контексті культурних дискурсів або «мастер-нарративів» – «шаблонів» формування досвіду (Брунер, 2005). Крім того, з нарративної точки зору також досліджуються емоції (Damasio, 1999; Singer & Salovey, 1993; Tomkins, 1979), соціальні відносини (Josselson, Lieblich & McAdams, 2007), психотерапевтичні практики і процеси (Hermans & Dimaggio, 2007; Hoshman, 2005; Lieblich, McAdams & Josselson, 2004) [1].

В той же час абсолютно відсутні роботи, пов'язані з застосуванням нарративна в групових, організаційних контекстах, для дослідження психологічних явищ організацій. Саме тому, на думку автора, представляється цікавим розгляд можливостей застосування нарратива в організаційно-психологічних дослідженнях і практиці, в тому числі, у вивченні організаційної культури.

Метою даної статті є дослідження можливостей і доцільності застосування нарратива, нарративного підходу та вчинкового принципу в організаційно-психологічних дослідженнях, зокрема, у вивченні організаційної культури.

Нарратив (від англ. і франц. narrative - розповідь, оповідання) - поняття філософії постмодерна, запозичене з історіографічної концепції "нарративної історії", що трактує сенс історичної події не як обумовлений об'єктивною закономірністю історичного процесу, але як такий, що виникає в контексті розповіді про подію і іманентно пов'язаний з інтерпретацією.

Нарративною психологією називають область досліджень (Т.Сарбін, Дж.Брунер, Д.Макадамс, Г.Херманс і ін.), об'єднаних в своїй основі базовою метафорою «контекстуалізму» (С.Поппер), спорідненою в деяких аспектах з соціальним конструкціонізмом і культурно-історичною концепцією Л.С.Виготського.

Можна назвати ряд попередніх напрямів і ключових персоналій, ідеї яких послужили джерелами нарративного підходу в психології: теорія «Я» У.Джеймса, соціальний інтеракціонізм Дж.Міда, теорія ролей Т.Сарбіна, культурна антропологія (Г.Бейтсон, К.Гирц, К.Латц), психосоціальна концепція Е.Еріксона, культурно-історична психологія Л.С.Виготського, діалогізм М.М.Бахтіна і структурний аналіз оповідання в літературознавстві (В.Пропп, К.Берк), а також постмодерністська філософія (Л.Вітгенштейн, Р.Барт, М.Фуко) і соціологія (П.Бергер, Т.Лукман).

Сучасна нарративна психологія – це область досліджень, які мають як фундаментальну, так і практичну спрямованість, що активно розвивається (Панський, Кутузова, 2004). Не дивлячись на відсутність уніфікованої «оповідної парадигми», більшість робіт представників нарративного підходу об'єднують наступні риси (по Ф.Барському):

- опора на базову філософську метафору «контекстуалізму» (Сарбін, 2004; Pepper, 1942);
- соціально-конструкціоністські уявлення про особистість (Якимова, 1999; Shotter & Gergen, 1989), в деяких аспектах близькі вітчизняній культурно-історичній концепції (Стеценко, 2004; Penuel & Wertsch, 1995; Stetsenko & Arievidt, 1997)
- інтерес до дискурсу і історій як могутніх і ексклюзивних засобів конструювання індивідуального і соціального досвіду (Bruner, 1986; 1990; 2008).

Оповідання, безумовно, є одним з фундаментальних компонентів соціальної взаємодії і комунікації. І тому природним є звернення до нарративу як способу дослідження різних аспектів соціальної, міжособистісної взаємодії. Як відзначає російський філософ Олена Трубіна: «Все нові і нові історичні події демонструють те, якою невід'ємною частиною людини є чутливість до вигадки і створення все нових вигадок. Нарратив, оповідання — головна форма, за допомогою якої вигадка живе в культурі. З його допомогою ми надаємо досвіду форму і сенс, упорядковуємо його за допомогою виділення початка, середини, кінця і центральної теми. Людська здатність розповідати історії є головним способом, яким людям вдається упорядкувати і осмислювати навколишній світ» [1].

Нарративна процедура, фактично, «творить реальність», як відзначає Джеймісон, в той же час постулюючи її відносність, підкреслюючи відмову від якої б то не було претензії на адекватність як презентацію якоїсь вненарративної реальності. Д. Бойл справедливо вважає, що важливою властивістю нарратива є його "пояснювальність". Значущість "пояснювальної сили" як конститутивної ознаки нарратива відзначає також і Дж. Веллеман, який вважає, що його можна в принципі охарактеризувати як жанр пояснення, оскільки нарратив «не просто описує події, але робить їх доступними для розуміння, систематизує причинно-наслідкові зв'язки» (Velleman 2003). Доступність для розуміння забезпечується тим, що нарратив в якомусь сенсі спрощує реальність. Вигадується історія, під яку підганяються реальні факти і події (Barone 2006). Завдяки цьому нарратив дає можливість осмислення складних і заплутаних соціальних ситуацій. [6, 89].

Соціальний конструкціонізм (К.Герген, Дж.Шоттер, Р.Харре і ін.) - один з радикальних підходів, що отримали свій розвиток в умовах нарративного повороту, - направлений на рефлексію культурного контексту породження концепцій, конструктів і наукового знання (як психологічного, так і будь-якого іншого) в цілому.

Наступним, за логікою розгортання нашого предмету, є той факт, що всі тексти ми можемо розділити на описові і нарративні – тобто такі, в яких щось відбувається, але не щось констатується. Подія - це завжди зміна зовнішньої або внутрішньої ситуації головної дійової особи. Отже, ключовою підставою нарративу є подія, отже включеність події в структуру нарративу є його провідною характеристикою.

І саме в цьому ми знаходимо глибинний зв'язок нарратива і вчинку. Як відмічає В.А.Роменець, «здійснення вчинку також є подією в житті людини: духовне зростання, перевтілення, встановлення нових відношень до світу. Вчинок формує світ людини, і тією мірою, якою це вдається, вся структура вчинку підноситься до рівня важливих значущостей. Подія є результат вчинку. Її можна тлумачити також як завершальний етап самого учинку...Разом із перетворенням людини відбувається і перетворення дійсності – уявне і реальне. Таким є сенс події» [4,605].

Більше того, вчинок – це спосіб особистісного існування в світі. Все, що існує в людині і в олюдненому світі, є вчинковим процесом і його результатом. І, як далі відмічає В.А.Роменець, вчинок стає ланкою, що опосередковує людину і світ. «Вчинкова структура відношень людини і світу є суб'єктом історичного процесу, людської діяльності. Характер епохи визначає характер вчинку, а вчинок — важливі риси епохи. Адже у вчинку — героїчному або злочинному — встановлюються істотні відношення між людиною і світом, включаючи суспільне середовище. Форми вчинку визначаються насамперед властивостями вибору з альтернатив і тими "ритуалами", які "гарантують" його успішне звершення. Тому можна говорити про історичні форми ситуації, мотивації, характеру звершення самого

вчинку, його післядії» [4, 398], тобто безпосередній зв'язок вчинку і його культурних дермінант, або в цілому, вчинку і культури.

Складність психологічної структури вчинку, соціальна відповідальність особистості у вчинковому акті найтіснішим чином пов'язує його з культурним розвитком. В цьому контексті важливим для нас є той факт, що і нарратив дослідники розглядають в якості універсальної характеристики культури [6]. На наш погляд, це твердження може бути віднесено і до меза- рівня культури, а саме, до організаційної культури.

І тут ми також знаходимо свідоцтва щодо глибинного суттєвого зв'язку вчинку та організаційної культури. Як відзначає російський організаційний психолог Нікіфоров Г.С., одиницю соціальної дії в організації складає саме вчинок (не предметна дія). Оскільки саме вчинок, з огляду на кінцевий результат, спрямований на підтвердження цінності, а не на прагматичну мету. «Основна функція вчинку – вираз конкретного відношення особистості: суб'єкта до суб'єкта як цінності – іншої людини, організації. У вчинку особистість стверджує і тим самим зберігає свої цінності» [3, 167].

Дослідженню організаційної культури в останні два десятиріччя присвячені роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників - Е.Шейна, К.Шольца, К.Камерона, Р.Куїнн, М.И. Магури, В.А.Співака, Т.О.Соломанідіної, Г.Л.Хаєта, ін.; в тому числі, визначенню структурних рівнів та компонентів організаційної культури - підходи Е.Шейна, Ф.Харіса, Р.Морана, А.Н.Занковського, С.А.Ліпатова, Г.Л. Хаєта, Р.І.Фролова; висвітленню психологічних проблем організаційної культури - роботи Ф.Харріса і Р.Моран, Ч.Ханді, Е.Шейна, Л.Н Аксеновської, Т.Ю.Базарова, Б.Л.Єрьоміна, А.Н.Занковського, С.А.Ліпатова, А.Н.Пригожина, В.А. Співак, В.В.Скуратова та ін.

Аналіз наукових джерел, присвячених дослідженню організаційної культури показав, що не існує загально визнаного визначення, навпаки, ми маємо понад 50 дефініцій, кожна з яких акцентує якісь певні сторони цього феномену. Все ж більшість науковців звертаються до визначення, запропонованого Едгаром Шейном у 80-ті роки, згідно з яким, організаційна культура – це «патерн колективних базових переконань - сформованих самостійно групою (організацією) при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища, і внутрішньої інтеграції, ефективність якого виявляється достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи (організації) як правильну систему сприйняття і розгляду названих проблем» (5; 574).

Як відмічають російські організаційні консультанти Л.Кроль і О.Пуртова, головною особливістю в дослідженні теми організаційної культури, на даному етапі, є відсутність усталених парадигм і теоретична нестиглість в розумінні цього феномену, а також мозаїчність уявлень щодо його суті.

Отже, на даному етапі дослідження соціально-психологічного виміру організаційної культури постає завдання системного упорядкування різноманітних проявів, явищ, соціально-психологічних механізмів, рівнів і параметрів організаційної культури, цілісного розуміння її сутності. Застосування системного підходу до вивчення сутності будь-якого явища, в тому числі і досліджуваного нами, полягає у аналізі всіх проявів, механізмів, параметрів всіх рівнів організаційної культури на засадах принципів [5]:

- цілісності: тобто функціонування системи не є сумою законів функціонування її підсистем;
- тотальності: будь-які зміни, що відбуваються в якійсь підсистемі, неодмінно відібраються в усіх інших підсистемах і системі в цілому;
- зворотнього зв'язку: обмін інформацією між системою і об'єктами середовища, а також її підсистемами.

Доцільність саме системного підходу у дослідженні організаційної культури підтверджується багатьма дослідниками, які відзначають, що саме організаційна культура задає деяку систему координат, яка пояснює, чому організація функціонує саме таким, а не іншим чином. У літературі, присвяченій проблемі організаційної культури, ми знаходимо численні побудови схем аналізу цього феномену, які задають ту чи іншу систему параметрів організаційної культури.

Вагомий внесок у створення системного підходу в дослідженні нашого предмету зробив Е.Шейн, розробивши, на основі концепції культурологів Ф.Р.Клукхона і Ф.Л.Стробека, схему ієрархії рівнів організаційної культури. В основі її, на глибинному рівні, на думку Шейна, лежать деякі базові уявлення про характер навколишнього світу, реальності, часу, простору, людської природи, людської активності, людських взаємовідносин. Ці приховані і прийняті на віру припущення направляють поведінку людей, допомагаючи їм сприйняти атрибути, які характеризують організаційну культуру. Вони знаходяться в сфері підсвідомого, носять лише гіпотетичний характер, і, відповідно, недостатньо усвідомлюються навіть їх носіями - членами організації.

Другий рівень – рівень декларованих цінностей - складають цінності і вірування, які поділяються членами організації, відповідно до того, наскільки вони відбиваються в символах і мові. Сприйняття цінностей і вірувань носить свідомий характер і залежить від бажання людей. Вони усвідомлюються в більшому ступені, ніж базові уявлення і нерідко безпосередньо формулюються в програмних документах організації, будучи основними орієнтирами в її діяльності. Як правило, вони формуються її керівництвом і доводяться до відома всіх співробітників. При цьому далеко не завжди цінності, які декларуються, відповідають справжнім цінностям організації.

Третій рівень - це рівень артефактів, зовнішніх проявів організаційної культури. До них відносяться застосовувана технологія й архітектура, використання простору і часу, конкретні дії людей, які можна простежити (ритуали, церемонії, трудові дії), планування й оформлення приміщення організації. Це ніби видима частина організаційної культури. Однак зміст цих зовнішніх проявів залишається незрозумілим, якщо невідомі базові уявлення, які стоять за цими зовнішніми проявами. На цьому рівні речі і явища легко виявити, але не завжди їх можна розшифрувати й інтепретувати в термінах організаційної культури.

Параметри організаційної культури (підходи Е.Шейна, Ф.Харіса, Р.Морана, А.Н.Занковського, Г.Л.Хаєта, Р.І.Фролова), які співвідносяться з її певним рівнем, є оригінальною композицією цінностей, відношень, норм, переконань, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів. Вони завжди специфічні для кожної організації, і можуть стосуватися таких суто психологічних питань, як: ставлення до співробітників, система відношень, норми і традиції взаємодії; система мотивування; неупереджене ставлення або фаворитизм; роль жінки в управлінні та на інших посадах; критерії вибору на керівні і контролюючі посади; організація роботи і дисципліна; стиль керівництва та управління; процеси прийняття рішень; поширення й обмін інформацією; характер контактів; характер соціалізації; шляхи вирішення конфліктів; оцінка ефективності роботи; ідентифікація з організацією.

Та найбільш важливим для нас є те, що організаційна культура являє собою певним чином організований соціально-психологічний простір (В.П.Казміренко), або єдиний ціннісно-нормативний простір (Т.Ю. Базаров), у якому існує організація у взаємодії з іншими організаційними структурами, з персоналом. І зважаючи на те, що організаційна культура є інтегральним феноменом, вона пов'язує місію, філософію організації, відображену через мету діяльності, та ціннісно-смысловий аспект життєдіяльності її персоналу, організації в цілому (5; 578).

Коли ж постає проблема дослідження специфіки, унікальних особливостей організаційної культури, можливостей стандартизованих методів дослідження, традиційно використовуваних для цих цілей, виявляється замало, особливо якщо мова йде про психологічні явища та процеси глибинного рівня організаційної культури. Саме для розв'язання цих завдань, практично невіршуваних традиційними способами, і буде доцільним використання нарративу.

Нарративи діють як надзвичайно мінливі форми посередництва між особистісними і узагальненими канонами культури, тобто є одночасно моделями світу і моделями власного «я». Основна теза нарративної психології виражена Брунером в статті «Життя як нарратив» (1987): «...У нас, мабуть, немає іншого способу опису того, що прожито і що проживається, окрім як у формах нарратива. По суті, один з найбільш важливих способів охарактеризувати культуру – виявити запропоновані нею нарративні моделі опису ходу життя. З психологічної

точки зору такої речі, як «життя саме по собі», не існує... Життя є розповідь, нарратив, наскільки б незв'язаним він не був» [6, 91].

Його прихильники вважають, що «об'єктивна реальність» незбагненна безпосередньо. У нашому житті і в культурі співіснують різні описи реальності. Вони не «істинні» або «помилкові», а більш менш узгоджені і правдоподібні. Будь-яке знання є знання з певної позиції. Необхідно враховувати соціальний, культурний і історичний контекст, в якому породжується знання.

Ці описи реальності підтримуються і відтворюються різними співтовариствами. Людина не є ізольованим індивідом, він є частиною співтовариств, груп і організацій, з властивою їм організаційною культурою, він - точка інтерференції різних смислових впливів. Деякі описи підтримуються культурою організації особливо інтенсивно, це так звані домінуючі дискурси, виявлення яких створює цікавий і перспективний напрямок розвитку нарративного підходу.

Висновки: розглянуті особливості нарративного підходу й відповідного методу, використання вчинкового принципу в організаційно-психологічних дослідженнях, обґрунтовують його доцільність і перспективність у розкритті психологічних механізмів і особливостей організаційної культури, насамперед, у вивченні закономірностей прояву процесів та явищ, її найбільш складного для дослідження, глибинного рівня.

Література

1. Барский Ф.И. Нарративный подход в психологии и социальных науках // Материалы круглого стола «Перспективы образовательных программ по когнитивной науке в России». – М., 2007. Режим доступа: <http://narrativepsy.narod.ru/sc>
2. Брокмейер И., Харре Р. Нарратив: проблемы и обещания одной альтернативной парадигмы // Вопросы философии. – 2000. – №3 – С. 29-42.
3. Психология менеджмента / [Власов П. К., Липницкий А. В., Луцких И. М.и др.] ; под ред. Г. С. Никифорова. — [3-е изд.]. – СПб: Питер, 2004, - 638 с.
4. Роменець В.А. Вчинок і світ людини // Основи психології; за заг.ред. О.В.Киричука, В.А.Роменця: Підручник – Київ: «Либідь», 1997. – С. 383 – 402.
5. Спіцина Л.В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник формування акмеологічної культури майбутнього професіонала.// Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – Київ, У(17)том, 2009 – С.571-578
6. Шейгал Е.И. Многоликий нарратив. //Политическая лингвистика. - Выпуск (2) 22. - Екатеринбург, 2007. - С. 86-93

УДК 159.98:32

Сулятицький І.В. , Ліщинська О.А., Мяленко В.В.

Львівський державний університет внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ВЗАЄМОВПЛИВУ ПОЛІТИЧНИХ ОЧІКУВАНЬ ТА ПОЛІТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ УКРАЇНСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

В статті представлені результати соціально-психологічного дослідження політичних очікувань мешканців Львівського регіону під час виборчої кампанії 2010 року та здійснено їх психологічний аналіз. Емпірично встановлено взаємозв'язки між політичною культурою та політичними очікуваннями.

Ключові слова: політичні очікування, політична культура, образ ідеального політика, соціально-політичні орієнтації.

В статье представлены результаты социально-психологического исследования политических ожиданий жителей Львовского региона во время избирательной кампании 2010 года и проведен их психологический анализ. Эмпирически установлено взаимосвязи между политической культурой и политическими ожиданиями.