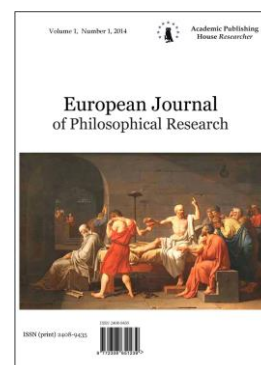


Copyright © 2021 by Academic Publishing House Researcher s.r.o.



Published in the Slovak Republic
European Journal of Philosophical Research
Has been issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7286
2021. 8(1): 22-26

DOI: 10.13187/ejpr.2021.1.22
www.ejournal17.com



Modern Dynamics of the Categorical Field of Organizational Psychology

Elena A. Volodarskaya ^{a, *}

^a Institute of the history of science and technology, Russian Academy of Sciences,
Russian Federation

Abstract

The article deals with the problem of the dynamics of the subject field of organizational psychology as an independent science. Emphasis is placed on the interdisciplinary, interdisciplinary nature of the categorical core of this young science. It substantiates the need of using an integrative approach to the analysis of psychological phenomena included both in the problem area of organizational psychology and related socio-humanitarian disciplines.

It is noted that the applied nature of organizational psychology again raises the question of the subject and tasks of this area of knowledge based on the interdisciplinary nature of the research subject, as well as in connection with the dynamism and variability of the types of organizations, the diversity of which affects the behavior of an employee in the organization, his mental characteristics of the personality of a professional.

As an example of considering traditional phenomena at a new level of organizational change, the phenomenon of personality responsiveness, transferred to the organizational behavior of a leader, is given. The approaches to the analysis of this phenomenon in the context of organization management are given, in particular, based on identifying the personality traits of a leader and his management values.

New tasks in teaching organizational psychology are highlighted in order to develop a holistic organizational and psychological view of the problems of functioning of an integral subject of a professional group (organization) in young generations with an emphasis on solving issues of organizational behavior of an employee in the context of his professional activity, based on the unique capabilities of organizational psychology.

Keywords: organizational psychology, methodological reflection, the subject field of science, responsiveness.

1. Введение

Организационная психология – прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации (Занковский, 2002). Это очень молодая наука, институционализация которой как самостоятельной области научного знания произошла практически вчера по меркам исторической науки.

* Corresponding author
E-mail addresses: eavolod@gmail.com (E.A. Volodarskaya)

Но именно прикладной характер этой науки с новой силой сегодня ставит перед организационными психологами вопрос о том, что именно изучать, с одной стороны, в связи с междисциплинарным характером исследовательского предмета, а, с другой стороны, в связи с динамизмом и изменчивостью видов организаций, разнообразие которых влияет на поведение работника в организации, его психические признаки (Свенцицкий, 2019).

Сегодня можно говорить о высокой подвижности, прозрачности, некотором размывании четких границ организационной психологии в системе других близких наук. Важно обращать внимание на то, что при современной дифференциации накопленного в организационной психологии знания вновь встает вопрос об идентичности, целостности, единстве организационной психологии как самостоятельной науки, необходимости вести речь о применимости, легитимности использования базовых объяснительных принципов и концепций к разным социальным ситуациям функционирования организации. Будучи очень молодой наукой, организационная психология на современном этапе своего существования предложила достаточно дифференцированную систему категорий исследовательского поля, превратив отдельные разделы в самостоятельные «веточки» своего теоретического и практического знания,

Организационная психология выстроила межпредметные связи с общей, социальной, дифференциальной отраслями психологической науки, психологией труда, менеджментом, социологией, антропологией, экономикой, политологией, историей и рядом других социогуманитарных дисциплин. Ведь, ряд концептов могут быть раскрыты усилиями различных смежных областей, имеющих сходные феномены в своем предметном поле. Например, явления профессиональной мотивации или профессионального выгорания личности, которые считают своими и общая психология, и психология труда, и социальная психология, а также клиническая психология и медицина в целом. Это с необходимостью предполагает поддержания конструктивного взаимодействия специалистов не только внутри организационной психологии, но и со смежными направлениями. Только интегративный подход, а не сфокусированность на определении предметных границ будет способствовать успешности оформления новой методологической парадигмы постоянства изменчивости социального контекста функционирования организации, требующей по-новому решать вопросы объяснения и прогнозирования поведения человека в организации.

2. Материалы и методы

2.1. Основными теоретико-методологическими положениями в данном исследовании выступили подходы отечественных и зарубежных исследователей к проблемам психологии науки, методологии описания содержательных категорий предметного ядра науки.

2.2. Были использованы методы научного познания, обусловленные целью настоящего исследования, направленного на описание психологических особенностей динамики категориального поля организационной психологии на современном этапе.

3. Результаты

Динамике предмета организационной психологии способствует появление организаций нового типа в связи, во-первых, с изменением средств труда, их высокой автоматизацией; во-вторых, с глобализацией и интеграцией экономики; в-третьих, с высокой мобильностью работника, тенденцией к постоянной смене трудового коллектива или профессии, в-четвертых, с изменением образовательных стандартов в перечне необходимых компетенций субъекта труда; в-пятых, с превращением интеллектуальной технологии, знаний в основной инструмент принятия решений и наиболее востребованный результат деятельности, и, в-шестых, с возникновением виртуальных организаций, требующих пересмотра накопленного организационно-психологического багажа и развития новой объяснительной модели.

Современные вызовы направляют фокус анализа психологической науки на новые возможности изучения традиционных феноменов в актуальном ракурсе организационных новаций, примером чего может выступить феномен отзывчивости личности, который рассматривается не только как личное качество предрасположенности к проявлению эмпатии, сочувствия в межличностном общении, но и как стилевой признак эффективного

управления разнообразными бизнес-проектами, внимания к меняющейся ситуации деловой среды организации.

Изменчивость и непостоянство социального контекста функционирования организаций предполагает необходимость выделения более гибкой модели управления группой. Умение уловить сигналы, поступающие от группы, чувствительность лидера к ним, умение отозваться и правильно отреагировать на еще только формирующие запросы группы, внесение изменений в способы управления составляют важные факторы гибкости управленческой модели и залогом профессиональной успешности личности лидера в группе.

До сих пор данное новое направление анализа отзывчивости лидера к параметрам группового функционирования не получило однозначного определения в психологической литературе. Исследователи выделяют разные концепции подобного гибкого отзывчивого стиля управления (Rouleau, 2015). Например, есть модель конкурирующих ценностей (Quinn, 1988), теория поведенческой сложности (Denison et al., 1995); модель развития потенциала адаптивности для лидера (Glover, Friedman et Jones, 2002; Yukl, Mahsud, 2010), а также теория лидерства, основанного на навыках (Mumford et al., 2000).

Подходы к описанию понятия отзывчивого лидерства условно можно разделить на две группы: выделение личностных черт лидера и его ценностей управления. В первом подходе акцент переносится на адаптивность, открытость, умение отвечать новым запросам.

Во втором подходе гибкость лидерского поведения базируется на его сложности и возможности использовать разные усвоенные приемы и техники управления в зависимости от требований ситуации. То есть, разнообразие поведенческих моделей должно быть сформировано у лидера заранее, а его эффективность зависит от того, как успешно он отзывается на меняющуюся ситуацию, используя необходимые поведенческие умения.

Значимым фактором отзывчивости лидера становится его внимательное отношение к самому себе и к окружению в данный момент времени функционирования организации, что позволяет замечать небольшие изменения и своевременно реагировать на них. Внимательное присутствие лидера – это результат организационных процессов, проявляющийся в наблюдении, предвосхищении, классификации и реагировании на возможные групповые ошибки и возникающие проблемы (Dane, Brummel, 2013).

Фактор понимания ситуации выражается в таких чертах личности лидера, как умение упорядочивать свое поведение, брать на себя ответственность и быть надежным (Berry et al., 2007). При этом выделены показатели внимательного присутствия лидера с точки зрения организационных переменных, таких как профессионализм сотрудников и их психологическое благополучие на рабочем месте. А управленческая деятельность направлена на профилактику и уменьшение эмоционального истощения сотрудников и повышение их удовлетворенности, а также на то, чтобы своевременно отвечать на запросы подчиненных (Hülshager et al., 2013).

Динамика предметного поля организационной психологии, характера ее межпредметных связей определяет и изменения в задачах преподавания этой дисциплины. Приоритетным в обучении, воспитании новых поколений организационных психологов должно стать развитие у них целостного организационно-психологического взгляда на проблему повседневной реальности, некоторого организационно-психологического чутья, предполагающего умение увидеть в решаемой профессиональной проблеме именно организационно-психологическую составляющую и решить ее способами, обоснованными в организационной психологии, отличными от общепсихологических, социологических, социально-психологических приемов, что составляет одну из основных профессиональных компетенций будущих специалистов-организационных психологов.

4. Заключение

Методологическая рефлексия особенностей современного этапа развития организационной психологией свидетельствует о широких теоретических, методических возможностях организационной психологии как в решении практических запросов общества, так и в процессе подготовки новых поколений.

Такой путь является перспективным и для воспитания организационных психологов, чувствительных к социальному запросу, для сохранения традиции и преемственности в организационной психологии и ее самой как самостоятельной дисциплины.

Литература

- [Занковский, 2002](#) – Занковский, А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2002. 521 с.
- [Свенцицкий, 2019](#) – Свенцицкий, А.Л. Организационная психология. М.: Юрайт, 2019. 504 с.
- [Berry et al., 2007](#) – Berry, C.M., Ones, D.S., Sackett, P.R. Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis // *The Journal of Applied Psychology*. 2007. 92(2): 410-424.
- [Dane, Brummel, 2013](#) – Dane E., Brummel B. Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention // *Human Relations*. 67(1): 105-128.
- [Denison et al., 1995](#) – Denison D.R., Hooijberg R., Quinn R.E. Paradox and Performance: Toward a Theory of Behavioral Complexity in Managerial Leadership // *Organization Science*. 1995. 6(5): 524-540.
- [Glover et al., 2002](#) – Glover J., Friedman H., Jones G. Adaptive leadership: When change is not enough // *Organization Development Journal*. 2002. 20(2): 15-32.
- [Hülshager et al., 2013](#) – Hülshager U.R., Alberts H.J. Feinholdt A., Lang J. Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction // *The Journal of Applied Psychology*. 2013. 98(2): 310-25.
- [Mumford et al., 2009](#) – Mumford M.D., Zaccaro S.J., Harding F.D., Jacobs T.O., Fleishman E.A. Leadership skills for a changing world: solving complex social problems // *Leadership Quarterly*. 2000. 11(1): 11-35.
- [Quinn, 1988](#) – Quinn E. Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance. San Francisco: CA: Jossey-Bass Inc., 1988.
- [Rouleau, 2015](#) – Rouleau V. La flexibilité du leadership et ses relations avec la présence attentive et les facteurs de personnalité conscience et ouverture. Mémoire de la these de de la maîtrise en sciences de la gestion. Montréal. 2015.
- [Yukl, Mahsud, 2010](#) – Yukl G., Mahsud R. Why flexible and adaptive leadership is essential. // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2010. 62(2): 81-93.

References

- [Berry et al., 2007](#) – Berry, C.M., Ones, D.S., Sackett, P.R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*. 92(2): 410-424.
- [Dane, Brummel, 2013](#) – Dane, E., Brummel, B. (2013). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*. 67(1): 105-128.
- [Denison et al., 1995](#) – Denison, D.R., Hooijberg, R., Quinn, R.E. (1995). Paradox and Performance: Toward a Theory of Behavioral Complexity in Managerial Leadership. *Organization Science*. 6(5): 524-540.
- [Glover et al., 2002](#) – Glover, J., Friedman, H., Jones, G. (2002). Adaptive leadership: When change is not enough. *Organization Development Journal*. 20(2): 15-32.
- [Hülshager et al., 2013](#) – Hülshager, U.R., Alberts, H.J. Feinholdt, A., Lang, J. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *The Journal of Applied Psychology*. 2013. 98(2): 310-25.
- [Mumford et al., 2009](#) – Mumford, M.D., Zaccaro, S.J., Harding, F.D., Jacobs, T.O., Fleishman, E.A. (2009). Leadership skills for a changing world: solving complex social problems. *Leadership Quarterly*. 11(1): 11-35.
- [Quinn, 1988](#) – Quinn, E. (1988). Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance. San Francisco: CA: Jossey-Bass Inc.
- [Rouleau, 2015](#) – Rouleau, V. (2015). La flexibilité du leadership et ses relations avec la présence attentive et les facteurs de personnalité conscience et ouverture. Mémoire de la these de de la maîtrise en sciences de la gestion. Montréal.
- [Sventsitsky, 2019](#) – Sventsitsky, A.L. (2019). Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational psychology]. M.: Yurayt, 504 p. [in Russian]
- [Yukl, Mahsud, 2010](#) – Yukl, G., Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 62(2): 81-93.

Zankovsky, 2002 – Zankovsky, A.N. (2002). Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational psychology]. M.: Flinta, 521 p. [in Russian]

Современная динамика категориального поля организационной психологии

Елена Александровна Володарская ^{а, *}

^а Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова РАН, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматривается проблема динамики предметного поля организационной психологии как самостоятельной науки. Делается акцент на межпредметном, междисциплинарном характере категориального ядра этой молодой науки. Обосновывается необходимость использования интегративного подхода к анализу психологических феноменов, входящих как в проблемную сферу организационной психологии, так и смежных социо-гуманитарных дисциплин.

Отмечается, что прикладной характер организационной психологии вновь поднимает вопрос о предмете и задачах этой области знания, исходя из междисциплинарного характера исследовательского предмета, а, также в связи с динамизмом и изменчивостью видов организаций, разнообразие которых влияет на поведение работника в организации, его психические признаки личности профессионала.

В качестве примера рассмотрения традиционных феноменов на новом уровне организационных изменений приводится феномен отзывчивости личности, переносимый на организационное поведение лидера. Приводятся подходы к анализу данного явления в контексте управления организацией, в частности, на основе выделения личностных черт лидера и его ценностей управления.

Выделяются новые задачи в преподавании организационной психологии с целью развития у молодых поколений целостного организационно-психологического взгляда на проблемы функционирования целостного субъекта профессиональной группы (организации) с акцентом на решение вопросов организационного поведения работника в контексте его профессиональной деятельности с опорой на уникальные возможности организационной психологии.

Ключевые слова: организационная психология, методологическая рефлексия, предметное поле науки, отзывчивость.

* Корреспондирующий автор
Адреса электронной почты: eavolod@gmail.com (Е.А. Володарская)