

Отчуждение от работы как объект и предмет психологического исследования: феноменологические аспекты проблемы

Л. В. Винокуров¹, А. А. Кожина²

¹ Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт физической культуры, Российская Федерация, 191040, Санкт-Петербург, Лиговский пр., 56

² Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Российская Федерация, 191186, Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, 48

Для цитирования: Винокуров Л. В., Кожина А. А. Отчуждение от работы как объект и предмет психологического исследования: феноменологические аспекты проблемы // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2019. Т. 9. Вып. 4. С. 359–373.
<https://doi.org/10.21638/spbu16.2019.403>

Рассматривается вклад различных концептуальных моделей в изучение и понимание феномена отчуждения от работы в качестве объекта и предмета психологического исследования. Обобщение теоретических и эмпирических подходов к отчуждению от работы в социологии и социальной психологии, психологии личности, профессиональной психологии позволяет сформулировать положения, уточняющие содержание и современное понимание данного феномена. Проведен краткий экскурс в историю изучения проблемы отчуждения от работы. На основе обзора теоретических и эмпирических исследований обсуждаемого феномена выделены актуальные модели отчуждения от работы субъекта труда: социально-психологические концепции отчуждения от работы, биполярный конструкт «отчуждение от работы — вовлечение в работу», модель отчуждения личности и модель профессионального отчуждения. В завершение проведенного теоретико-психологического анализа основных концептуализаций отчуждения от работы сформулировано новое понимание изучаемого феномена в качестве объекта и предмета психологического исследования. Как объект психологического анализа отчуждение от работы представляет собой совокупность внутренних и внешних компонентов психологического реагирования человека как субъекта труда, выражающегося в психологическом отделении человека от работы и изменении его базовых доминирующих тенденций в оценке и отношении к трудовой деятельности, перспективе и качеству самоактуализации на работе. В качестве предмета психологического исследования отчуждение от работы актуализируется в психологических закономерностях и индивидуально-психологических особенностях, сопряженных с разрушением межличностных коммуникаций, восприятием субъектом труда собственного бессилия и утраты смысла по отношению к трудовой деятельности, рабочей среде и социальному окружению, в потере идентификации себя в роли работника организации, в общем состоянии самоотчуждения в контексте текущей трудовой деятельности, нарушении и ошибках взаимодействия и общения на работе и в социуме.

Ключевые слова: отчуждение от работы, предмет психологического исследования, объект психологического исследования, субъект труда, трудовая деятельность.

Введение

В современном стремительно развивающемся мире связь между человеком и его работой непрерывно ослабевает. Трудовая деятельность и рабочее место давно стали важной частью жизни для большинства людей, но сегодня труд приобрел заменяемый и временный характер, вследствие чего работники нередко стали относиться к нему с равнодушием. Информационные и коммуникационные технологии преобразуют традиционный стиль работы, усиливают ожидания в отношении временной и пространственной мобильности субъекта труда. В итоге, учитывая быстрые изменения в социуме и растущую технологизацию процессов труда, отчуждение от работы (далее — ОР) становится все более распространенным [1].

Современные исследования подтверждают значимую взаимосвязь между ОР и такими явлениями, как контрпродуктивное поведение на работе [2], намерение увольнения [3], а также негативную взаимосвязь с организационным здоровьем [4] и производительностью [5], что говорит о высокой значимости понимания проблемы ОР при обеспечении благополучного выполнения профессиональной деятельности.

В течение десятилетий явление отчуждения было предметом многочисленных дискуссий в научном сообществе, однако до сих пор не определено само понятие отчуждения. Многие исследования различаются подходами к концептуализации и операционализации феномена [6; 7], в то же время некоторые из применяемых методик до сего дня не имеют теоретического обоснования. Целью статьи является анализ феноменологии ОР как предмета и объекта психологического исследования. В качестве основных задач исследования были сформулированы следующие: 1) провести анализ феноменологии с выделением концептуальных моделей ОР и акцентированием предмета и объекта исследования в различных конструктах ОР; 2) оценить вклад существующих моделей в психологическое осмысление феноменологии ОР; 3) предложить определение объекта и предмета психологического исследования ОР как основного ориентира для разработки современной модели психологического конструкта ОР.

Под объектом исследования мы понимаем совокупность негативных когнитивно-эмоциональных и поведенческих реакций субъекта в условиях трудовой деятельности (или работы) в конкретной организации. В качестве предмета исследования предлагается рассмотрение психологических факторов и условий, закономерностей и механизмов определенной стороны психической деятельности человека как субъекта труда и личности — феноменология ОР. Отметим, что такой подход реализует системно-структурную стратегию в описании объекта и предмета психологического исследования [8].

Экскурс в историю «отчуждения от работы»

Несмотря на то что концепция отчуждения имеет длинную историю изучения в философии и социологии, в психологии интерес к этому феномену возник недавно. Одно из первых определений отчуждения труда может быть найдено в работах К. Маркса. Он анализировал отчуждение в качестве объективного феномена и определял его как отказ от отношений, действий, продуктов труда и самого себя

на основе отсутствия идентификации рабочих с трудовым процессом и продуктами труда. Маркс обращал внимание на противоречивый характер труда. С одной стороны, труд выступает как процесс взаимодействия людей, направленный на освоение природы с целью решения проблемы выживания, а с другой стороны, труд — это изнурение себя, разрушение своего тела и духа. Согласно К. Марксу, личность разрушается и обедняется в процессе монотонного, нетворческого труда, смысл, цель и результаты которого ей чужды, неинтересны и непонятны. По мнению философа, для того чтобы личность развивалась, работник должен испытывать радость и творческий подъем в ходе трудовой деятельности, а реализация этого возможна лишь при уничтожении института частной собственности [9].

Самоотчуждение как отчуждение от самого себя было впервые описано Э. Фроммом. Он одним из первых стал рассматривать марксистское понятие отчуждения с субъективной точки зрения, как психологический феномен. Фромм анализировал отчуждение как способ переживания, при котором человек ощущает себя чужим или отчуждается от самого себя. При этом отчужденный человек не связан с собой, так как не имеет представления ни о каком другом человеке [10]. Идея самоотчуждения или самоотторжения стала весьма популярной и была переята многими авторами.

В 1950-е годы под влиянием идей североамериканских социологов понятие отчуждения приобретает иное толкование, содержательно связанное с концептуальным утверждением превалирующего значения субъективного компонента в возникновении отчуждения и продвижением субъективистской концепции, в отличие от объективного подхода К. Маркса. В 1960–1970-е годы на подъеме оказались социально-психологические теории, придающие главенствующее значение индивидуальному опыту и выражению отчуждения [11–13]. Одна из самых влиятельных и известных концепций отчуждения в связи с последним была создана М. Сименом [12], разработавшим концепцию пяти вариантов отчуждения, которую приняли и стали широко использовать многие авторы [14–16]. По сравнению с социологией в психологии феноменология ОР стала изучаться относительно недавно. Исследование отчуждения началось в середине XX в., когда разные авторы в первую очередь использовали термин «отчуждение труда» [17–19]. Ниже подробно рассмотрены некоторые актуальные концептуализации в исследованиях ОР.

Социально-психологические концепции отчуждения от работы

Социально-психологический подход к отчуждению был разработан М. Сименом. Автор рассматривает отчуждение как специфическое состояние человека, состоящее из пяти основных характеристик: бессилия (powerlessness), бессмысленности (meaninglessness), дезорганизации норм (normlessness), социальной изоляции (social isolation) и самоотчуждения (self-estrangement). Каждый из этих аспектов отчуждения относится к определенному психологическому состоянию, которое возникает в результате различных неблагоприятных условий окружающей среды. Под бессилием понимается восприятие человеком своей неспособности контролировать те или иные события в жизни, оказывать влияние на различные результаты, к которым он стремится. Под термином «бессмысленность» подразумевается чувство неуверенности в отношении собственных убеждений, а также отсутствие чет-

ких ориентиров для принятия решений [12]. Дезорганизация норм и социальная изоляция относятся к понятию аномии, предложенному Э. Дюркгеймом. Аномия описывает ситуацию, в которой социальные нормы теряют свою эффективность в виде правил регулирования индивидуального поведения [20]. Если используемые ранее человеком нормы больше недействительны, а принимаемые в настоящее время не соответствуют нормам общества, человек чувствует утрату связи с социумом и его ценностями, вследствие чего формируется эмоциональный опыт социальной изоляции. Самоотчуждение рассматривается М. Сименом как степень зависимости поведения человека от ожидаемых в будущем наград, находящихся вне самой деятельности. Данный аспект отчуждения проявляет себя в ощущении потери личного смысла, вкладываемого человеком в осуществляемую им деятельность, и неспособности найти занятие, которое бы привлекало и доставляло удовольствие. Согласно этому положению, субъект труда, работающий с единственной целью получения зарплаты, переживает опыт самоотчуждения [12].

Предложенная М. Сименом концепция отчуждения была использована в области трудовой деятельности в исследовании Р. Блаунера. Бессилие как характеристика ОР, по Блаунеру, проявляется, если субъекты труда ощущают, что они в малой степени контролируют трудовую деятельность. Бессмысленность возникает, когда работники чувствуют, что вносят недостаточный вклад в общий трудовой процесс и, следовательно, не видят в нем значимости своей роли. Изоляция означает отсутствие ощущения отождествления с организацией, ее целями и коллегами по работе. Самоотчуждение в качестве характеристики отчуждения проявляется, когда субъекты труда чувствуют, что их работа не связана с самореализацией, т. е. представляется не самоцелью, а лишь средством для чего-то другого, например материального вознаграждения. Дезорганизация норм как аспект ОР не рассматривалась Р. Блаунером в качестве отдельного вида [14]. Четыре компонента ОР, предложенные Блаунером, легли в основу многих исследований в области психологии труда и организационной психологии.

Модель отчуждения М. Симена была эмпирически проверена и пересмотрена в исследованиях С. Дж. Моттаца. Он показал, что бессмысленность и беспомощность как два аспекта отчуждения в большей степени определяются содержанием работы и условиями рабочей среды, вследствие чего могут выступать в качестве предикторов самоотчуждения. Моттац выделил самоотчуждение в качестве основного элемента ОР и определил его как отсутствие «внутренней самореализации в работе» (lack of intrinsic fulfillment in work) [15, p. 518]. Самоотчуждение может возникнуть в трудовой деятельности, когда процесс работы воспринимается человеком как чуждый и независимый от его усилий, приводящий к отсутствию чувства удовольствия и удовлетворения от работы. В данной ситуации человек воспринимает себя и свои способности как нечто отстраненное, как средство или инструмент. Бессилие, согласно Моттацу, относится к отсутствию контроля над трудовой деятельностью. Под бессмысленностью подразумевается непонимание субъектом труда того, каким образом выполняемая им рабочая роль связана с другими рабочими ролями и способствует общему трудовому процессу. Автор показал, что такие факторы, как ожидания от работы и ценности работы, способны ослабить влияние условий работы на отчуждение у сотрудников. В рамках исследования Моттаца применительно к трудовой деятельности были созданы опросные шкалы, измеряющие бес-

силе, бессмысленность и самоотчуждение (каждая включала в себя по семь вопросов) [15].

В исследовании Дж.С.Саррос и коллег ОР также рассматривалось в виде многокомпонентного конструкта, элементы которого были представлены бессилием, бессмысленностью и самоотчуждением. Авторы обнаружили, что транзакционный стиль лидерства связан с высокими показателями ОР, в то время как трансформационный — с низкими [16]. Аналогичные шкалы использовались в исследовании О. Озер и коллег, показавшем негативную связь между ОР и организационным здоровьем [4]. Л.Г. Таммерс и Л. Далк использовали две шкалы ОР — бессилие и бессмысленность, разработанные Моттацом, и установили, что ОР приводит к снижению трудозатрат, росту намерения покинуть организацию, ослаблению организационной приверженности [21]. В исследовании А. Бансал с использованием шкал социальной изоляции, беспомощности и дезорганизации норм была показана негативная связь ОР с организационной справедливостью [22].

Еще один подход к психологическому анализу ОР представлен исследованиями, авторы которых попытались операционализировать данный феномен исключительно через другие психологические конструкты. Так, Е.С. Гринберг и Л. Грунберг изучали ОР с помощью тридцати вопросов, измеряющих автономию на рабочем месте, контроль условий труда, участие в принятии решений, бессилие и удовлетворение [23]. В исследовании Д.В. Органа и К.Н. Грина ОР измерялось с помощью конструкта организационной идентификации [24].

В отечественной литературе в рамках социально-психологической концепции анализируется близкий по содержанию к ОР конструкт: отчуждение профессионального труда. Е.М. Першина и Н.А. Левина рассматривают отчуждение профессионального труда через категорию отношения, при котором в сознании работника он сам, «значимые другие субъекты профессионально-трудовой деятельности, предприятие и продукты его деятельности представляются... различной степенью противоположности ему самому» [25, с. 239]. На когнитивном уровне, как и в упомянутых выше исследованиях ОР, отчуждение профессионального труда характеризуется дезорганизацией норм и ценностей, на эмоциональном уровне — переживанием беспомощности и негативной самооценкой. На поведенческом уровне данный феномен проявляется в агрессивном поведении, негативизме и нарушении организационных норм [25].

Отметим, что представленные выше социально-психологические концепции ОР имеют скорее описательный характер. Теоретическое осмысление конструкта представляется недостаточно полным, поскольку не позволяет обоснованно выявить механизмы и особенности феномена. Эмпирическое обоснование ОР представлено в данных концептуализациях также ограниченно. Во-первых, конструкт изучался лишь с помощью опросного метода, причем опросники включали в себя чрезвычайно малое количество вопросов. Во-вторых, в некоторых исследованиях обнаружилось расхождение между результатами теоретического и эмпирического анализов изучаемого феномена. Третье ограничение касается валидизации конструкта: многие из опросников опирались при проверке шкал только на корреляции друг с другом либо с социально-демографическими переменными.

Биполярный конструкт «отчуждение от работы — вовлечение в работу»

Многими авторами [7; 26; 27] ОР рассматривается как противоположный полюс вовлеченности в работу (job involvement). Одной из самых влиятельных является теория Р. Канунго, который использовал мотивационный подход для анализа феномена отчуждения.

Канунго [7] понимал отчуждение как обобщенное когнитивное состояние «психологического отдаления» от работы, которая не дает субъекту потенциальной возможности для удовлетворения значимых потребностей и ожиданий. Соответственно вовлеченность в работу рассматривается как обобщенное когнитивное состояние «психологической идентификации» с работой, которая воспринимается как потенциальная возможность удовлетворения субъектом основных потребностей и ожиданий. Идеальное состояние вовлеченности в работу способствует самореализации или самоактуализации личности, что, в свою очередь, развивает способности индивида до их наиболее полного воплощения. Р. Канунго отмечает, что отчуждение есть именно когнитивное, а не эмоциональное состояние (чувство неудовлетворения). При этом когнитивное состояние разобщения (dissociation) необязательно сопровождается негативными или позитивными эмоциональными реакциями. Данное положение автор обосновывает тем, что работник может быть в высокой степени вовлечен в работу, но в одних условиях испытывать сильное чувство удовлетворения, а в других — слабое.

Р. Канунго предлагает осмысливать ОР в терминах индивидуальных когнитивных состояний как осознание своей идентификации с работой, разграничивая, таким образом, само когнитивное состояние от его предпосылок и последствий. Согласно автору, утверждения, подобные «Я очень вовлечен в свою работу», «Я живу, ем и дышу своей работой», обеспечивают конструктивную валидность измерения изучаемого феномена [7, p. 131].

Механизм «отчуждения — вовлеченности» автор объясняет удовлетворением психологических потребностей индивида на рабочем месте. При этом для разных групп людей различные потребности в зависимости от степени выраженности будут играть роль в возникновении состояний вовлеченности или отчуждения. Так, если для субъекта труда значимыми потребностями в работе являются контроль и автономия, то условия их удовлетворения будут для него решающими в переживании данных состояний. Различия в выраженности тех или иных потребностей определяются опытом социализации и социально-культурным фоном. Дифференцированность потребностей может проявляться в особенностях «Я-образа» и, как следствие, порождать различные ожидания от работы [7].

Недостаток концептуализации Р. Канунго в том, что она не раскрывает психологического содержания конструкта, а лишь анализирует предпосылки его возникновения. Кроме того, представляется, что ОР — это более сложный, многокомпонентный конструкт, и хотя Канунго рассматривал отчуждение и вовлечение в качестве антиподов, данные метаанализа не подтверждают гипотезу о том, что они отражают тождественный конструкт [6]. Мы полагаем, что требуются дополнительные исследования для проверки конструктивной валидности ОР и вовлеченности в работу.

Модель ОР, предложенная Р. Конунго, была развита в исследовании Л. Айгнер и коллег. В попытке объединить предшествующие подходы к концептуализации феномена, исследователи выдвинули двухступенчатую модель ОР. В соответствии с данной моделью, если воспринимаемое удовлетворение значимых потребностей (в автономии, компетентности, безопасности и социальных отношениях) находится на низком уровне, то человек испытывает фрустрацию потребностей, вследствие чего и становится отчужденным. В качестве противоположного полюса ОР авторами предложено понятие присвоения (appropriation). Первая ступень отчуждения представляет фрустрацию потребностей, характеризуется состоянием внутренней неудовлетворенности потребностей. Данная начальная стадия отчуждения дифференцированно изучается в нескольких сферах: в работе, организации, социальных отношениях на рабочем месте. Так, ограничение работника в самостоятельном выборе средств труда может фрустрировать потребность в автономии, тогда как взаимодействие с коллегами или принадлежность к организации могут удовлетворять другие виды потребностей. Вследствие этого субъект труда может быть в одной сфере отчужден от работы, а в другой — присоединен к работе. Вторая стадия ОР, или «манифестированное» отчуждение, возникает, если отчуждение в этих сферах преобладает над присвоением. Авторы определяют ОР как состояние «психологического отдаления» от работы, при котором человек становится равнодушен к своей работе и считает ее заменяемой, так как конкретная профессиональная деятельность, организация и отношения с другими сотрудниками (коллегами, руководителями, подчиненными и т. д.) не могут удовлетворить его внутренних потребностей [28].

Модель отчуждения личности

Одно из направлений осмысления и эмпирического обоснования феномена ОР представлено исследованиями, авторы которых рассматривали ОР как отдельную сферу отчуждения личности в целом. С. Мадди, С. Кобэйса и М. Хувер разработали модель отчуждения личности, анализируемого в качестве экзистенциального невроза, проявляющегося в четырех формах (вегетативности, беспомощности, нигилизме, авантюризме) в различных сферах жизни человека (на работе, в семье, общественном устройстве, межличностных отношениях, представлениях о себе) [29]. Отчуждение как экзистенциальный невроз представляет собой хроническое состояние, к симптомам которого относятся утрата смысла, неспособность верить в истину и ценность чего-либо, вялость и скука, безысходность. При вегетативности (наиболее тяжелая форма отчуждения) человек не способен поверить в правду, значимость или ценность любой осуществляемой им деятельности. Бессилие как форма отчуждения характеризуется переживанием безысходности и утратой человеком веры в способность тем или иным образом влиять на жизненные ситуации социального или личного характера. Нигилизм — это настойчивая попытка дискредитировать все, что имеет смысл. Под авантюризмом (наименее тяжелая форма отчуждения) понимается неспособность человека чувствовать жизнестойкость без вовлечения в опасные, экстремальные виды деятельности. Эти формы отчуждения могут проявляться и на уровне трудовой деятельности. В авторский опросник отчуждения включена шкала с двенадцатью пунктами для измерения отчуждения в сфере работы [30].

Идеи С. Мадди о роли утраты смысла в механизме отчуждения получили свое развитие и переосмысление в работах Е. Н. Осина и Д. А. Леонтьева. В качестве основы для разработки психологического определения отчуждения в русле деятельностного подхода Осин выдвинул понятие смысла, которое способно объяснить «весь спектр когнитивных, эмоциональных и поведенческих феноменов», связанных с отчуждением. Таким образом, отчуждение понимается как «целостное устойчивое состояние нарушенности смысловых связей в структуре жизненного мира» [31, с. 5]. Во избежание чрезмерного обобщения изучаемого конструкта автор использует термин «смысловое отчуждение», предложенный Д. А. Леонтьевым [32]. Как утверждает Осин, понятие смыслового отчуждения может применяться к отдельным сферам жизни и деятельности человека и, следовательно, к сфере труда. Так, на уровне работы феномен смыслового отчуждения может объяснить возникновение профессионального выгорания. Отсюда следует, что человек, испытывающий смысловое отчуждение в контексте трудовой деятельности, необязательно переживает вместе с тем отчуждение от жизни в целом (при условии, что потребность в смысле удовлетворяется в других сферах жизни) [33].

Кроме того, Е. Н. Осин отмечает противоречивый характер смыслового отчуждения, выделяя его социальный аспект. На пути к формированию аутентичности, развитию индивидуальных ценностей и смыслов и обретению себя человек может отчуждаться от других людей. В данном случае в качестве противоположного отчуждению термина автор предлагает понятие «причастность». Для изучения отчуждения личности Осиным был разработан опросник, одна из шкал которого измеряет ОР и представлена двенадцатью утверждениями [31].

Модель профессионального отчуждения

В отечественных психологических исследованиях одним из наиболее близких конструктов по отношению к ОР выступает профессиональное отчуждение, под которым понимают деструкцию профессиональной направленности личности, выражающуюся обособлением профессиональных характеристик личности, позицией ее непримчивости к профессиональной культуре и морали [34]. Н. Н. Егорова определяет профессиональное отчуждение как деструкцию профессиональной направленности личности специалиста, которая обозначает «состояние потери профессионалом общности с профессиональной группой, ощущение себя на периферии профессионального сообщества, потери профессиональной идентичности» [35, с. 45]. Профессиональное отчуждение характеризуется доминирующей ориентацией субъекта труда на себя и на цели в сферах жизни за пределами профессии, неадекватными суждениями о самом себе, профессиональной дезадаптацией [35, с. 45]. Как указывают Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк, при профессиональном отчуждении происходят изменения во всех подструктурах личности субъекта труда: профессиональной направленности, профессиональной компетентности, профессионально важных качествах и психофизиологических свойствах [36, с. 44–45].

Отметим, что тождественность конструктов ОР и профессионального отчуждения весьма условна, поскольку можно выделить некоторые различия в их концептуализации. Основным отличием ОР является то, что оно более тесно связано с конкретным рабочим местом и условиями трудовой деятельности, кото-

рые, в свою очередь, удовлетворяют или фрустрируют базовые психологические потребности субъекта труда. Следовательно, при изменении контекста и условий труда ОР может быть ослаблено или нивелировано. Вместе с тем данное понимание ОР не исключает того, что при длительном и интенсивном опыте переживания ОР может переходить в форму профессионального отчуждения. В этом случае точнее было бы говорить о разных стадиях в динамике одного процесса. Так, отчужденный от работы субъект испытывает состояние отдаления от содержания и контекста трудовой деятельности, отдаления от конкретных коллег, руководства и организации, но необязательно чувствует потерю общности с профессиональной группой. Отсюда следует, что субъект труда оказывается отчужденным от себя в рамках актуальной трудовой деятельности и ее контекста, но не отчужден от себя как профессионала в целом. Таким образом, ОР является сложным, многокомпонентным и близким, но не тождественным содержательному пониманию профессионального отчуждения образованием, обладающим собственной психологической сущностью.

Основные выводы исследования

1. Анализ описанной специалистами феноменологии ОР и родственных ему конструктов позволил выделить концептуальные модели, в каждой из которых сформировано определенное понимание ОР как объекта и предмета научного исследования.

В социально-психологической модели *объектом* исследования выступает комплекс психологических состояний, включающий в себя состояния бессилия, бессмысленности, дезорганизации норм, социальной изоляции и самоотчуждения, которые человек испытывает в отношении трудовой деятельности и организации. В качестве *предмета* исследования могут быть названы факторы, детерминирующие ОР, например стиль лидерства, ценностные ориентации и др.

Анализ биполярной модели ОР приводит к заключению, что *объектом* психологического исследования здесь является развивающееся у субъекта труда когнитивное состояние «психологического отдаления» от работы. *Предметом* исследования — различные особенности и степень удовлетворения значимых психологических потребностей на рабочем месте как предпосылок возникновения состояния «отчуждения — вовлечения в работу».

В модели отчуждения личности *объектом* психологического исследования выступает переживание утраты смысла в деятельности как механизм, объясняющий данный феномен. *Предметом* исследования — «смысловое отчуждение как нарушение смысловых связей в структуре жизненного мира личности» [31, с. 5].

В модели профессионального отчуждения *объектом* исследования оказывается не ОР, а профессиональное отчуждение как деструкция профессиональной направленности личности в труде. *Предметом* исследования здесь выступают психологические закономерности и особенности профессиональных деструкций субъекта труда.

2. Каждая из выделенных моделей исследования внесла значимый вклад в психологическое осмысление феноменологии ОР. Так, исследования различных аспектов ОР, выполненные в русле социально-психологических концепций, дали

возможность вполне адекватного описания ОР как сложного, многокомпонентного конструкта. Идеи, разработанные в рамках биполярной модели ОР, позволили выделить психологический механизм, объясняющий данный феномен, — механизм идентификации, функционирующий на когнитивном уровне психической деятельности. При этом процесс идентификации субъекта труда со своей работой, в свою очередь, детерминирован удовлетворением психологических потребностей на рабочем месте. Вклад личностной модели ОР заключается в объяснении феномена ОР с привлечением категории смысла. Потеря смысла в деятельности рассматривается как доминирующая характеристика и механизм, раскрывающий изучаемый конструкт. И наконец, модель профессионального отчуждения как наиболее близкий по содержанию к ОР конструкт актуализировала возможность рассматривать эти явления в качестве различных стадий в динамике единого процесса.

3. На основе проведенного теоретико-психологического анализа основных концептуализаций ОР сформулировано следующее понимание обсуждаемого феномена в качестве объекта и предмета психологического исследования.

Как *объект* психологического исследования ОР представляет собой совокупность внутренних (латентных) и внешних (наблюдаемых) компонентов психологического реагирования человека как субъекта труда, выражающегося в психологическом отделении человека от работы и изменении его базовых доминирующих тенденций в оценке и отношении к трудовой деятельности, перспективе и качеству самоактуализации на работе. В качестве *предмета* психологического исследования ОР актуализируется в психологических закономерностях и индивидуально-психологических особенностях, сопряженных с разрушением межличностных коммуникаций, восприятием субъектом труда собственного бессилия и утраты смысла по отношению к трудовой деятельности, рабочей среде и социальному окружению, в потере идентификации себя в роли работника организации (в общем состоянии самоотчуждения в контексте текущей трудовой деятельности), в нарушении и ошибках взаимодействия и общения на работе и в социуме.

Заключение

Представленные материалы обнаруживают очевидный дефицит теоретически и эмпирически обоснованных исследований, содержательно раскрывающих психологические характеристики и механизмы ОР. При этом можно выделить общую тенденцию: все специалисты рассматривают ОР как негативное состояние отсоединения или отстраненного отношения субъекта труда к своей работе, ведущее к снижению рабочей продуктивности и удовлетворенности трудом. Восприятие субъектом условий на рабочем месте как негативных актуализирует чувство невозможности удовлетворения значимых психологических потребностей в контексте работы. Отметим, что степень удовлетворения потребностей, обуславливающая отчуждение, различается в зависимости от индивидуальной значимости и социокультурного фона. Мы считаем также, что механизм удовлетворения потребностей влияет на динамику ОР опосредованно и реализуется как часть феноменологии психологического контракта, под которым понимается «эмоционально-смысловая система регуляции реального (в отличие от официального письменного трудового договора между двумя сторонами) осуществления взаи-

модействия (взаимоотношений) работника и работодателя» [37, с. 48–49]. Именно психологический контракт делает удовлетворение потребностей специфичным для определенного места работы. Следует также отметить, что в прежних исследованиях в анализе отчуждения не рассматривался фактор качества жизни. Дело в том, что при удовлетворительном для субъекта труда уровне качество жизни становится его ресурсом и определяет динамику ОР. Анализ исследований в отношении динамики ОР позволяет утверждать, что ОР представляет относительно подвижный конструкт, поскольку преимущественно детерминирован контекстом работы. Именно на этих основаниях следует отнести особенности психологического контракта и качества жизни субъекта труда к числу перспективных эмпирических индикаторов и механизмов, не только характеризующих, но и функционально объясняющих феноменологический комплекс ОР. Но это уже проблема для отдельного исследования.

Литература

1. Rosa H. Beschleunigung und Entfremdung: Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2013. 154 S.
2. Li S., Chen Y. The Relationship between psychological contract breach and employees counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation // *Frontiers in Psychology*. 2018. Vol. 9 (1273). P. 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>.
3. Gozukara I., Mercanlı A., Çapuk S., Yıldırım O. Impact of turnover intention on loneliness and the mediating effect of work alienation // *Business Management and Strategy*. 2017. Vol. 8 (1). P. 18–38.
4. Özer Ö., Uğurluoğlu Ö., Saygılı M., Songür C. The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector // *International Journal of Healthcare Management*. 2019. Vol. 12 (1). P. 18–24. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1312804>.
5. Nazan K. Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals // *International Journal of Healthcare Management*. 2018. Vol. 11 (3). P. 251–259. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1453969>.
6. Chiaburu D. S., Thundiyil T., Wang J. Alienation and its correlates: A meta-analysis // *European Management Journal*. 2014. Vol. 32. P. 24–36. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.06.003>.
7. Kanungo R. N. The concepts of alienation and involvement revisited // *Psychological bulletin*. 1979. Vol. 86 (1). P. 119–138. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.86.1.119>.
8. Ганзен В. А. Системные описания в психологии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. 176 с.
9. Marx K. Ökonomisch-philosophische Manuskripte. Hamburg: Felix Meiner Verlag, 2008. 210 S.
10. Fromm E. The sane society. London: Routledge, 1956. 363 p.
11. Stokols D. Toward a psychological theory of alienation // *Psychological review*. 1975. Vol. 82 (1). P. 26–44. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076230>.
12. Seeman M. On the meaning of alienation // *American sociological review*. 1959. Vol. 24 (6). P. 783–791. <http://dx.doi.org/10.2307/2088565>.
13. Ray J. J. Toward a definitive alienation scale // *The Journal of Psychology*. 1982. Vol. 111. P. 67–70. <https://doi.org/10.1080/00223980.1982.9923536>.
14. Blauner R. Alienation and freedom: The factory worker and his industry. Chicago: Chicago Univ. Press, 1964. 222 p.
15. Mottaz C. J. Some determinants of work alienation // *The Sociological Quarterly*. 1981. Vol. 22 (4). P. 515–529. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1981.tb00678.x>.
16. Sarros J. C., Tanewski G. A., Santora J. C., Densten I. L. Work alienation and organisational leadership // *British Journal of Management*. 2002. Vol. 13 (4). P. 285–304. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00247>.
17. Dubin R. Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers // *Social Problems*. 1956. Vol. 3 (3). P. 131–142. <https://doi.org/10.2307/799133>.
18. Aiken M., Hage J. Organizational Alienation: A Comparative Analysis // *American Sociological Review*. 1966. Vol. 31 (4). P. 497–507. <https://doi.org/10.2307/2090773>.
19. Miller G. A. Professionals in bureaucracy: Alienation among industrial scientists and engineers // *American Sociological Review*. 1967. Vol. 32 (5). P. 755–768. <https://doi.org/10.2307/2092023>.

20. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука, 1991. 575 с.
21. Tummers G. L., Dulk D. L. The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment // Journal of nursing management. 2013. Vol. 21 (6). P. 850–859. <https://doi.org/10.1111/jonm.12159>.
22. Bansal A. A revelation of employee feelings of alienation during post-mergers and acquisition: An outcome of perceived organizational justice // Journal of Organizational Change Management. 2017. Vol. 30 (3). P. 417–439. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2016-0122>.
23. Greenberg E. S., Grunberg L. Work alienation and problem alcohol behavior // Journal of Health and Social Behavior. 1955. Vol. 36 (1). P. 83–102. <https://doi.org/10.2307/2137289>.
24. Orgnan D. W., Greene C. N. The effects of formalization on professional involvement: A compensatory process approach // Administrative Science Quarterly. Vol. 26 (2). 1981. P. 237–252. <https://doi.org/10.2307/2392471>.
25. Перишина Е. М., Левина Н. А. Социально-психологический анализ проблемы отчуждения в сфере профессионального труда // Вестник Тамбовского университета. Серия «Гуманитарные науки». 2012. №. 10 (114). С. 235–241.
26. Argyris C. Understanding organizational behavior (Book Review) // Revue française de sociologie. 1961. Vol. 2 (4). P. 341.
27. Macey W. H., Schneider B. The Meaning of Employee Engagement // Industrial and Organizational Psychology. 2008. Vol. 1. P. 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>.
28. Aigner L., Marx C., Panhans S., Sassmann P. P., Seifert A. Development and validation of a German work alienation questionnaire // Unveröffentlichte Seminararbeit. Wien: Universität Wien, 2015. P. 41.
29. Maddi S. R., Hoover M., Kobasa S. C. Alienation and exploratory behavior // Journal of Personality and Social Psychology. 1982. Vol. 42 (5). P. 884–890. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.42.5.884>.
30. Maddi S. R., Kobasa S. C., Hoover M. An alienation test // Journal of Humanistic Psychology. 1979. Vol. 19. P. 73–76. <https://doi.org/10.1177/002216787901900407>.
31. Осин Е. Н. Смыслотрата как переживание отчуждения: структура и диагностика: дис. ... канд. психол. наук. М., 2007. 217 с.
32. Осин Е. Н., Леонтьев Д. А. Смыслотрата и отчуждение // Культурно-историческая психология. 2007. № 4. С. 68–77. <http://dx.doi.org/10.17759/chrp>.
33. Осин Е. Н. Отчуждение как психологическое понятие // Третья Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии: материалы сообщений / под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2007. С. 97–100.
34. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность. М.: МОСУ, 2001. 272 с.
35. Егорова Н. Н. Психологические особенности профессионального отчуждения педагогов: дис. ... канд. психол. наук. М., 2007. 201 с.
36. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкции. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.
37. Винокуров Л. В., Лойкканен А. С. Смысловая теория мышления в описании психологического контракта в организации // Идеи О. К. Тихомирова и А. В. Брушлинского и фундаментальные проблемы психологии (к 80-летию со дня рождения). М.: Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, 2013. С. 48–50.

Статья поступила в редакцию 24 июня 2019 г.;
рекомендована к публикации 12 сентября 2019 г.

Контактная информация:

Винокуров Леонид Вячеславович — канд. психол. наук, доцент; leon_1205@mail.ru
Кожина Анастасия Александровна — аспирант; nastasiia.kozhina@gmail.com

Work alienation as a subject and object of psychological research: phenomenological aspects of the problem

L. V. Vinokurov¹, A. A. Kozhina²

¹ Saint-Petersburg Scientific Institute for physical culture, 56, Ligovsky pr., St. Petersburg, 191040, Russian Federation

² Herzen State Pedagogical University of Russia, 48, nab. r. Moiki, St. Petersburg, 191186, Russian Federation

For citation: Vinokurov L. V., Kozhina A. A. Work alienation as a subject and object of psychological research: phenomenological aspects of the problem. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology*, 2019, vol. 9, issue 4, pp. 359–373. <https://doi.org/10.21638/spbu16.2019.403> (In Russian)

In article the contribution of a number of relevant psychological models for studying alienation from work as an object and a subject of a psychological research for the purpose of the analysis of its phenomenology is considered. A generalization of theoretical and empirical research for approaches to work alienation of alienation from work within social psychology, psychology of the personality, professional psychology, and the provisions allowing specifying understanding of the studied phenomenon are formulated. The article provides a brief overview of the history of studying the problem of work alienation. Based on a review of theoretical and empirical studies of the phenomenon under discussion, relevant models of work alienation of the subject of labor are identified: socio-psychological concepts of alienation from work, the bipolar construct “work alienation — work involvement,” a model of alienation of personality, and a model of professional alienation. Upon the conclusion of the theoretical and psychological analysis of the basic conceptualizations of work alienation, a new understanding of the phenomenon being studied is formulated as an object and subject of psychological research. As an object of psychological research, work alienation is a combination of internal and external components of the psychological response of a person as a subject of labor, expressed in the psychological separation of a person from work and a change in his basic dominant trends in the evaluation and attitude to work activity, the perspective and quality of self-actualization at work. As a subject of psychological research, work alienation is represented in psychological patterns and individual psychological characteristics associated with the destruction of interpersonal communications, the perception by the subject of labor of his own powerlessness and loss of meaning in relation to work, the working environment and social environment, in the loss of identification of himself as an employee of the organization, in the general state of self-alienation in the context of current labor activity, and in violation and mistakes of interaction and communication in the workplace and in society.

Keywords: work alienation, subject of psychological research, object of psychological research, subject of labor, labor activity.

References

1. Rosa H. *Beschleunigung und Entfremdung: Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2013. 154 S.
2. Li S., Chen Y. The Relationship between psychological contract breach and employees counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 2018, vol. 9 (1273), pp. 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>.
3. Gozukara I., Mercanlı A., Çapuk S., Yıldırım O. Impact of turnover intention on loneliness and the mediating effect of work alienation. *Business Management and Strategy*, 2017, vol. 8 (1), pp. 18–38.
4. Özer Ö., Uğurluoğlu Ö., Saygılı M., Songür C. The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 2019, vol. 12 (1), pp. 18–24. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1312804>.

5. Nazan K. Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 2018, vol. 11 (3), pp. 251–259. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1453969>.
6. Chiaburu D. S., Thundiyil T., Wang J. Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 2014, vol. 32, pp. 24–36. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.06.003>.
7. Kanungo R. N. The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological bulletin*, 1979, vol. 86 (1), pp. 119–138. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.86.1.119>.
8. Ganzen V. A. System descriptions in psychology. Leningrad, Leningrad State Univ. Publ., 1984. 176 p. (In Russian)
9. Marx K. *Ökonomisch-philosophische Manuskripte*. Hamburg, Felix Meiner Verlag, 2008. 210 S.
10. Fromm E. *The sane society*. London, Routledge, 1956. 363 p.
11. Stokols D. Toward a psychological theory of alienation. *Psychological review*, 1975, vol. 82 (1), pp. 26–44. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076230>.
12. Seeman M. On the meaning of alienation. *American sociological review*, 1959, vol. 24 (6), pp. 783–791. <http://dx.doi.org/10.2307/2088565>.
13. Ray J. J. Toward a definitive alienation scale. *The Journal of Psychology*, 1982, vol. 111, pp. 67–70. <https://doi.org/10.1080/00223980.1982.9923536>.
14. Blauner R. *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Chicago, Chicago Univ. Press, 1964. 222 p.
15. Mottaz C. J. Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 1981, vol. 22 (4), pp. 515–529. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1981.tb00678.x>.
16. Sarros J. C., Tanewski G. A., Santora J. C., Densten I. L. Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 2002, vol. 13 (4), pp. 285–304. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00247>.
17. Dubin R. Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 1956, vol. 3 (3), pp. 131–142. <https://doi.org/10.2307/799133>.
18. Aiken M., Hage J. Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 1966, vol. 31 (4), pp. 497–507. <https://doi.org/10.2307/2090773>.
19. Miller G. A. Professionals in bureaucracy: Alienation among industrial scientists and engineers. *American Sociological Review*, 1967, vol. 32 (5), pp. 755–768. <https://doi.org/10.2307/2092023>.
20. Durkheim E. On the division of social labor. *Metod sotsiologii*. Moscow, Nauka Publ., 1991. 575 p. (In Russian)
21. Tummers G. L., Dulk D. L. The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of nursing management*, 2013, vol. 21 (6), pp. 850–859. <https://doi.org/10.1111/jonm.12159>.
22. Bansal A. A revelation of employee feelings of alienation during post-mergers and acquisition: An outcome of perceived organizational justice. *Journal of Organizational Change Management*, 2017, vol. 30 (3), pp. 417–439. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2016-0122>.
23. Greenberg E. S., Grunberg L. Work alienation and problem alcohol behavior. *Journal of Health and Social Behavior*, 1955, vol. 36 (1), pp. 83–102. <https://doi.org/10.2307/2137289>.
24. Organ D. W., Greene C. N. The effects of formalization on professional involvement: A compensatory process approach. *Administrative Science Quarterly*, 1981, pp. 237–252. <https://doi.org/10.2307/2392471>.
25. Pershina E. M., Levina N. A. Socio-psychological analysis of alienation problem in professional work sphere. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya «Gumanitarnye nauki»*, 2012, vol. 10 (114), pp. 235–241. (In Russian)
26. Argyris C. Understanding organizational behavior (Book Review). *Revue française de sociologie*, 1961, vol. 2 (4), p. 341.
27. Macey W. H., Schneider B. The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 2008, vol. 1, pp. 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
28. Aigner L., Marx C., Panhans S., Sassmann P. P., Seifert A. Development and validation of a German work alienation questionnaire. *Unveröffentlichte Seminararbeit*. Wien, Universität Wien, 2015, p. 41.
29. Maddi S. R., Hoover M., Kobasa S. C. Alienation and exploratory behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1982, vol. 42 (5), pp. 884–890. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.42.5.884>.
30. Maddi S. R., Kobasa S. C., Hoover M. An alienation test. *Journal of Humanistic Psychology*, 1979, vol. 19, pp. 73–76. <https://doi.org/10.1177/002216787901900407>.
31. Osin E. N. *Loss of meaning as exclusion experience: structure and diagnosis*. PhD dissertation (Psychology). Moscow, MGU imeni M. V. Lomonosova Publ., 2007. 217 p. (In Russian)
32. Osin E. N., Leontiev D. A. Estrangement and loss of meaning. *Kul'turno-istoricheskaja psikhologiya*, 2007, vol. 4, pp. 68–77. <http://dx.doi.org/10.17759/chp>. (In Russian)

33. Osin E. N. Estrangement as a psychological concept. *Tret'ia Vserossiiskaia nauchno-prakticheskaia konferentsiia po ekzistentsial'noi psikhologii: materialy soobshchenii*. Ed. by D. A. Leont'ev. Moscow, Smysl, 2007, pp. 97–100. (In Russian)
34. Shneider L. B. *Professional identity*. Moscow, MOSU Publ., 2001. 272 p. (In Russian)
35. Egorova N. N. Psychological features of professional alienation of teachers. PhD dissertation (Psychology). Moscow, 2007. 201 p. (In Russian)
36. Zeer E. F., Symanyuk E. E. *Psychology of professional destruction: manual for universities*. Moscow, Akademicheskii proekt Publ.; Ekaterinburg: Delovaia kniga Publ., 2005. 240 p. (In Russian)
37. Vinokurov L. V., Loykkanen A. S. Semantic theory of thinking in description psychological contract in the organization. *Idei O. K. Tikhomirova i A. V. Brushlinskogo i fundamental'nye problemy psikhologii (k 80-letiiu so dnia rozhdeniia)*. Moscow, MGU imeni M. V. Lomonosova Publ. 2013, pp. 48–50. (In Russian)

Received: June 24, 2019
Accepted: September 12, 2019

Authors' information:

Leonid V. Vinokurov — PhD in Psychology, senior researcher, associate professor; leon_1205@mail.ru
Anastasiia A. Kozhina — postgraduate student; nastasiia.kozhina@gmail.com