

Экоорганизации в оптике энвайронмента- лизма¹

Екатерина Ляпкина

В городском пространстве

Городские исследования создают новую площадку для разнообразных дискуссий, которые включают в себя проблемы устойчивого развития и экологической ответственности. Для некоторых из них отправной точкой становятся такие концепции, как устойчивое развитие, зеленая урбанистика, города, устойчивые к изменению климата (*climate-resilient cities*), зеленая инфраструктура (*green infrastructure*) и решения, основанные на природных процессах (*nature-based solutions*). Благодаря такому подходу к обсуждению урбанистических проблем спектр акторов в городе расширяется, включая, например, природу и климат, животных и растений, здания и транспортные системы, институции и в том числе экоорганизации.

Экоорганизации играют важную роль в решении экологических проблем, продвижении устойчивого развития и распространении проэнвайронментальных идей. Такие организации можно рассматривать как медиумы проэнвайронментальных практик в городской среде, активно способствующие внедрению экологических решений и формированию нового общественного сознания. Экоорганизации становятся инициаторами изменений, направленных на создание более устойчивой и экологически ответственной городской среды. Кооперация играет значимую роль в деятельности экоорганизаций. Эти организации, будучи интегрированными в городское пространство, часто располагаются в самых разных местах – от промышленных зон до центральных частей города, соседствуя с кофейнями и офисами других организаций. Их деятельность оказывает значительное влияние на городское развитие, делая устойчивость неотъемлемой частью городов.

Организации и города, как сложные социальные системы, формируют свои уникальные культуры: организационную и городскую. Эти культуры, хотя и не всегда очевидны на первый взгляд, не всегда в достаточной степени наблюдаемы, оказывают значительное влияние на повседневную жизнь людей, на городские сообщества, организации

Ляпкина Екатерина Антоновна, независимая исследовательница, Москва, Российская Федерация.
E-mail: kalasiglol@gmail.com

Задача работы – сделать видимой специфику экоорганизаций для дальнейшего использования исследователями, руководителями экоорганизаций, молодыми предпринимателями, а также горожанами.

Работа демонстрирует пересечение организационной психологии и энвайронментализма, используя феномен организационной культуры как инструмент для описания и изучения экоорганизаций. Организационная культура позволяет изнутри показать специфику и содержание этих организаций, с особым акцентом на поведение как на значимый признак. А также предлагаются как качественные, так и количественные методы исследования, с учетом применимости к экоорганизациям.

Особое внимание уделяется терминам, описывающим различные аспекты энвайронментального дискурса. Несмотря на то что термины «проэнвайронментальное поведение» и «энвайронментальная организационная культура» не используются в русскоязычном пространстве, они имеют большое значение. В статье подробно объясняются эти и другие понятия, концепции. В завершение работы предлагаются два варианта определения экоорганизаций: по критерию необходимости и по критерию достаточности.

Ключевые слова: экоорганизации; организационная культура; энвайронментальная психология; энвайронментализм; проэнвайронментальное поведение; устойчивое развитие

Цитирование: Ляпкина Е. А. (2024) Экоорганизации в оптике энвайронментализма // Городские исследования и практики. Т. 9. № 3. С. 42–51. DOI: <https://doi.org/10.17323/usp93202442-51>

1. Работа выполнена в рамках проекта РГГУ «Энвайронментализм и экокритицизм в гуманитарных науках» (конкурс «Студенческие проектные научные коллективы РГГУ»).

и проч. Несмотря на то что культура зачастую возникает спонтанно, ее можно целенаправленно формировать и развивать.

Изучение культуры – это инструмент, позволяющий не только диагностировать ее, понять ее текущее положение, но и воздействовать на нее. С помощью методов изучения культуры можно оценить ее эффективность, спрогнозировать изменения и направить развитие в желаемое русло. Такое понимание культуры предоставляет возможность глубже взглянуть на внутренние процессы в городах, что имеет важное практическое значение.

На данный момент мы не можем назвать энвайронментализм отдельной дисциплиной, это направление представляет собой междисциплинарное поле, состоящее как из условно естественно-научных, так и условно гуманитарных дисциплин. Границы между этими дисциплинами размыты, и многие экологические исследования требуют комплексного подхода, объединяющего знания из нескольких областей. Так, в энвайронментальных исследованиях используются понятия и концепции из разных направлений. В данной статье сосредоточимся на психологических элементах энвайронментализма: теория поля, проэнвайронментальное поведение, организационная культура, энвайронментальная организационная культура и проч.

Теория поля (*field theory*) – классическая концепция социальной психологии, автором которой является Курт Левин. Эта теория предлагает понимание того, как различные силы (*forces*) в рамках поля взаимодействуют и влияют на поведение, включая такие факторы, как социальные, энвайронментальные и психологические. Таким образом, эта теория может подсветить связи между энвайронментальными и городскими исследованиями, организационной психологией, психологией личности.

Курт Левин предлагает формулу поведения, определяя его как функцию: $B = f(P, E)$, где B (*behavior*) – поведение, P (*person*) – личность, человек, а E (*environment*) – окружающая среда. Эта формула демонстрирует непосредственное влияние и личности, и окружающей среды на поведение. Жизненное пространство (*life space*), другой ключевой термин, связывает элементы формулы P и E – это условия, в которых действует человек, или совокупность всех факторов, включающих в себя и личностные, и пространственные составляющие. Следовательно, изменения поведения возможны через влияние как на человека, так и на окружающую среду; как на внутреннее, так и на внешнее. Эта формула подходит для описания сложных и динамичных систем, таких как городская среда и организации, где взаимодействия в пространстве играют важную роль.

В исследованиях теория поля помогает проанализировать разные системы и общества; понять многогранные взаимодействия между людьми, институтами и нечеловеческими субъектами. Так как среда влияет не только на отдельных людей,

но и на целые группы, в социальной психологии теория поля используется для анализа социальных изменений, групповых процессов, лидерства, межличностных отношений. Таким образом, среда не фон, а активный агент.

Обратимся к энвайронментальной психологии и ее значимым теориям, которые, подобно теории поля, служат плодородной почвой для применения в смежных дисциплинах, в том числе для городских исследований. Энвайронментальная психология изучает человеческое поведение, благополучие (*well-being*) человека в глобальной окружающей среде (*large-scale environment*). Под глобальной окружающей средой подразумеваются и места, и районы, и города, и сообщества, большое количество элементов вещей и людей; эти места могут быть описаны с точки зрения физических и социальных свойств, включая их состояние, дизайн, состав и социальную организацию. Следует отметить, что это понятие охватывает широкий спектр пространств и социальных контекстов – от глобальных экосистем до локальных сообществ. Интерпретация этого термина варьируется в зависимости от научной дисциплины и контекстов. В энвайронментальной психологии один из вариантов толкования может ограничиваться физической средой, с которой взаимодействует человек.

Примеры нескольких ключевых теорий, используемых в энвайронментальной психологии:

1. Теории стимулов (*stimulation theories*) рассматривают физическую среду как важнейший источник сенсорной информации, которая влияет на восприятие и поведение человека. Этот подход исследует связи между внешним и внутренним миром человека, показывая, как такие физические факторы, как качество воздуха, воды и другие виды загрязнений, оказывают влияние на здоровье человека. Сенсорные системы играют ключевую роль в этой связи. Они преобразуют стимулы из внешней среды в нервные импульсы, что приводит к определенным реакциям организма. Наиболее яркий демонстрационный пример – стресс как реакция организма на неблагоприятную внешнюю среду (*environmental stress*). В связи с этим обсуждается концепт здоровой природы (*healthy nature*), в котором утверждается, что контакт с природой влияет на снижение стресса, благоприятно влияет на физическое и ментальное здоровье. Исследования этого подхода фокусируются на конкретных физических показателях и на влиянии этих факторов на человека. Например, зрительная перцептивная система и цвета, в центре здоровья Дунгалио использовали терапию зеленым цветом (*green color therapy*) и подтвердили эффект снижения артериального давления с наличием значимого эффекта. Тем не менее связь не так однозначна, и не стоит сводить поведение к реакции организма на стимул. Авторы, представляющие этот подход: Бартон Дж., Брэгг

P., Вуд К. и Претти Дж.; Нильссон К., Сангстер М., Галлис К.; Ван ден Бош М. и Берд В. (Barton J., Bragg R., Wood C. and Pretty J.; Nilsson K., Sangster M., Gallis C. et al.; Van den Bosch M. and Bird W.).

- Теории контроля (*control theories*) или теории планируемого поведения (*theory of planned behavior, TPB*), которые подчеркивают значение реального, воспринимаемого и желаемого контроля индивида над стимулами. Особым значением обладают намерения и планы: чем сильнее намерение, тем больше вероятность конкретного поведения. На намерения влияют субъективные нормы, убеждения, выгоды поведения и ожидание одобрения от референтных групп. Автор теории – Айсек Адженс (Icek Ajzen), представители подхода: Крафт П., Райз Дж., Саттон С. и Рёйсамб Э.; Левенштейн Г. Ф.; Шеффер М., Стрит С., Сингер Дж. Э. и Баум А.; Тисдейл Б. и Сильвер Э.; Ван ден Берг А. Э., Весселиус Дж. Э., Маас Дж. и Танья-Дайкстра К. (Kraft P., Rise J., Sutton S., and Røysamb E.; Loewenstein G. F.; Schaeffer M., Street S., Singer J. E. and Baum A.; Teasdale B. and Silver E.; Van den Berg A. E., Wesselius J. E., Maas J. and Tanja-Dijkstra K.)
- Интегральные подходы (*integral approaches*), описывающие полные и сложные взаимосвязи между людьми и средой, например интеракционизм, транзакционализм и органическая теория. Одной из задач этого подхода является рассмотрение многогранных факторов, влияющих на человека в окружающей среде. В отличие от ранних исследований, сосредоточенных на одной переменной, современные исследования создают интегративные многофакторные модели, учитывающие множество детерминант и связей. Другой задачей является создание единой системы, описывающей сложные связи между физической, психологической и социальной средой. Исследователи в интегративном подходе создают новые субполя, множество психологий и других дисциплин, что способствует пониманию комплексных проблем большего масштаба, так как новые реальные проблемы не сводятся к одной причине. Чаще всего исследования в интегративном подходе строятся вокруг устойчивости среды как ключевого понятия. Такой подход ведет к новому междисциплинарному сотрудничеству, тем самым создавая риски фрагментарных знаний. В будущем это может привести к созданию единой теоретической базы понятий, концепций, теорий, методов и других инструмен-

тов. Авторы, развивающие интегративный подход: Боннес и Бонаюто, Белл, Гиффорд, Джулиани и Скопеллити, Стег и Влек, Винкель (Bonnes and Bonaiuto, Bell, Gifford, Giuliani and Scopelliti, Steg and Vlek, Winkel).

А также: системно-динамический подход к отношениям между человеком и окружающей средой (*a dynamic-system approach*), оперантные подходы (*operant approaches*), которые применяют непосредственные методы решения проблем, используя техники модификации поведения, близкие к бихевиористскому обучению, теории, ориентированные на окружающую среду (*environment-centered theories*), теории, включающие такие элементы, как цели, нормы, намерения, ценности и установки (*theories including goals, norms, intentions, values, and attitudes*).

Организации

Корень «эко» в последнее время все чаще присоединяют к корням других слов, и мы наблюдаем разнообразие новых слов: «экотуризм», «экообщество», «экобокс», «экопарк» и др. Если не подходит корень, то образуют прилагательное «экологический». Что будет, если добавить корень «эко» к слову «организация»? Поймем ли мы, что это значит?

Классическим для организационной психологии является прикладной подход², направленность на решение организационных проблем для достижения поставленной руководителями цели, где основное внимание уделяется не понятию типа организации или типа решаемых проблем, а, например, командообразованию, лидерству и принятию групповых решений. При определении организации как системы, экоорганизации будут изучаться так же, как и любая другая организация. В этом случае наиболее близким подходом будет рассматривать организацию как социальную систему.

Допустив, что у экоорганизации есть отличительные черты, в этой работе рассматривается феномен, способный обнаружить и описать специфику организационной культуры. Так мы отходим от разговора о многозначности определений организации, которые дают организационные психологи.

Изучение экоорганизаций в России – «темная зона» в академической среде, как и тема экологии. Само понятие «экология» за последние годы стало использоваться не в том смысле, как это было изначально. Мало кто сейчас употребляет слово «эколо-

2. Например, в учебнике Л. Г. Почебута по организационной психологии не дается определение «организации», а глава начинается с обсуждения объектов и предметов науки, определяя организационную психологию как раздел прикладной социальной психологии. Автор выделяет три вида объектов: 1) личность в социальной среде; 2) малые группы и организации; 3) большие социальные группы. Центральным понятием, по мнению авторов, является общение. В другом аналогичном учебнике А. Л. Свенцицкий определяет организацию как социальную единицу, специально созданную для достижения определенных целей. Оба учебника, последние издания которых датированы 2024 годом, строятся вокруг тем оптимизации, эффективности, результативности и удовлетворенности членов организации.

гия» в качестве понятия из естественно-научного знания, а в повседневной речи не всегда ясно, что говорящий имеет в виду под этим термином. Есть сложности со смысловым содержанием и контекстом: когда использовать это и смежные с ним понятия. Это обостряет вопрос лексики (экологический и энвайронментальный дискурсы), которой можно адекватно описывать разные явления, интуитивно называемые «экологией».

В англоязычных источниках нередко используется термин «энвайронментальный» (*environmental*) и производные от него слова, который традиционно переводят как «окружающая среда». Однако этот перевод не всегда передает все смысловые оттенки оригинального термина. «Environmental» включает в себя более широкий спектр значений, таких как «пространство», «среда», «природная среда», «окружающий мир» и «то, что находится вокруг», что зависит от контекста и сложно передать одним словом на русском языке.

Британский социолог Стивен Йерли считает, что наука – один из способов, который дает легитимацию и знания о том, как защищать или выступать за природу [Yearley, 1993]. Таким образом, развитие экологии как науки важно и для неисследователей, для которых значимы ценности заботы о природе, что вносит вклад в изменение среды.

Несмотря на наличие символов (например, треугольный знак переработки) и осведомленности об экологической повестке, эоактивизме, эоакциях, эомероприятиях, эопрактиках, экологических катастрофах, о высказываниях лидеров общественного мнения, политиков, академическая деятельность (не только условно гуманитарных, но и естественно-научных дисциплин) в сравнении остается невидимой. В данной работе предлагается обратить внимание на эоорганизации как на объект исследования и рассмотреть их через призму организационной культуры. Анализ организационной культуры предоставляет возможность проникнуть вглубь внутренних процессов, делая их видимыми.

Организационная культура и проэнвайронментальное поведение

Интерес к организационной культуре³ до сих пор очень высок и продолжает расти. Руководители все больше убеждаются в значении корпоративной культуры и замечают ее влияние на эффективность работы сотрудников. Все чаще можно услышать от кандидатов на вакансии и интервьюеров про миссию организации, ценности, правила в рабочем

пространстве, условия работы, через которые проявляется корпоративная культура. Даже корпоративные цвета, например цвет рабочей формы, часто несут в себе ценности компании и формируют бренд организации.

Корпоративная культура усваивается через поведение руководства и лидеров, в том числе и во взаимодействии с клиентами. Поведенческие закономерности, наблюдаемые сотрудниками организации, закрепляются в нормах поведения. Сотрудники компании способны ответить на вопросы: «Почему у организации такие приоритеты?», «Почему компания движется в этом направлении?». Нормы определяют политику организации (*organisation's policy*), которую также иногда используют в качестве синонима «организационной культуры». Одной из задач руководства является интеграция принципов и ценностей в поведенческие нормы.

Сергей Липатов описывает различия между количественными и качественными методиками и проблематизирует актуальность интеграции подходов [Липатов, 2018]. Использование смешанного подхода в изучении организационной культуры оправдано, учитывая теорию Эдгара Шейна, который говорил о рисках, с которыми сталкиваются исследователи. Используя как качественные, так и количественные методы, можно нивелировать заблуждения и упрощения. Таким образом, важно комбинировать эти подходы, чтобы использовать их сильные стороны и минимизировать недостатки.

Во второй главе «Уровни культуры» книги «Организационная культура и лидерство» Эдгар Х. Шейн описывает уровни культуры: артефакты, провозглашаемые ценности, базовые представления [Shein, 2002]. Благодаря такому разделению организационная культура предстает перед нами как неоднородная структура, состоящая из ряда компонентов.

Схема 1. Уровни культуры

Артефакты	Наблюдаемые организационные структуры и процессы (дешифровка затруднительна)
Провозглашаемые ценности	Ценности, цели и стратегии (провозглашаемые обоснования)
Базовые представления	Предрассудки, представляющие чем-то самоочевидным; убеждения; особенности восприятия; мысли и чувства (первичный источник ценностей и поступков)

3. Можно услышать разные синонимические и часто взаимозаменяемые понятия, такие как климат в компании, политика компании, организационная культура, корпоративная культура. Предлагаем обратить внимание на различия часто взаимозаменяемых терминов. Так, термин «климат» (*climate*) используют реже, чем «культуру». Характерным отличием понятия организационного климата является оттенок ощущения. В контексте это проявляется в том, что сотрудники наблюдают, воспринимают, чувствуют то, что происходит с ними и вокруг них в коллективе, и делают выводы о приоритетах, ценностях, принципах организации. Подобное предоставляет сотрудникам и сотрудникам ориентир, направление на то, что имеет значение в организации. Это и является основным процессом создания корпоративного климата. Мы используем понятие «культура» как более вместилистый термин.

Изучение структурных компонентов организационной культуры является важным, поскольку это позволяет выявить и проанализировать особенности, которые делают данную культуру уникальной и отличающейся от других. Разбиение культуры на составные элементы позволяет получить более глубокое представление о характере организации. Дифференциальный подход даст возможность проводить сравнительный анализ по множеству компонентов и параметров.

При разработке программы исследования крайне важно выбирать из большого множества только те критерии, которые наилучшим образом соответствуют поставленным задачам. Варианты структурных элементов организационной культуры: паттерны поведения, ценности, моральные нормы, мифы, ритуалы, образ мышления, формальные и неформальные правила, стиль руководства, идентификация работников с предприятием, уровень взаимного сотрудничества, коллектив, атмосфера, подходы к решению проблем и проч.

На данный момент для сбора количественных данных существует опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Константина в адаптации С. Липатова и опросник организационной культуры (OCS) С. Глейзера и др. в адаптации Е. Кузалёва [Липатов, 2005; Кузалёв, 2008]. Также существует неадаптированная методика «Опросник организационных убеждений (OBQ)» в разработке Маршалла Сашкина (Marshall Sashkin).

Среди качественных методов можно использовать фокус-группы как для сбора ответов, так и для непосредственных наблюдений за поведением сотрудников, динамикой группы, внутригрупповыми взаимодействиями и высказываниями. А также интервью с руководителями отдельно от других работников для изучения организационной культуры на разных уровнях, которые отличаются между собой.

Важнейшим механизмом организационной культуры является ее передача от одного человека к другому или группе. В ходе групповых процессов формируется сообщество. Поведение сотрудников внутри организации транслируется между ними и интегрируется в их повседневную и рабочую деятельность. Именно поведение – один из явных признаков, позволяющих понять феномен организационной культуры. Мы можем, например, обратить внимание на такое понятие, как проэнвайронментальное поведение, которое необходимо ввести в данную работу и для рефлексии понятия экоорганизации, и для понимания специфики экоорганизаций.

В работе Ании Колльмусс и Джулиана Агемана «Почувствуй разницу: Почему люди поступают энвайронментально и каковы барьеры для проэнвайронментального поведения?» (*Mind the Gap: Why Do People Act Environmentally and What Are the Barriers to Pro-Environmental Behavior?*) ставится важный вопрос об отличии экологических действий от эко-

логичного поведения [Kollmuss, Agyeman, 2002]. Авторами проводится разделение по критерию косвенного или прямого воздействия на окружающую среду, где энвайронментальные действия – это, например, политическая деятельность и финансовые пожертвования, а проэнвайронментальное поведение – это переработка и покупка органической еды и проч. Ания Колльмусс, Джулиан Агеман определяют проэнвайронментальное поведение как сознательное поведение, направленное на минимизацию негативного влияния своими действиями на природный и окружающий мир, созданный человеком, например, минимизация потребления ресурсов и энергии, уменьшение производства отходов и использование нетоксичных материалов [Kollmuss, Agyeman, 2002, p. 240].

Проэнвайронментальное поведение – важное понятие в энвайронментальной психологии. Присутствуют разные модели проэнвайронментального поведения, демонстрирующие влияние одного феномена на другой, которые ведут непосредственно к поведению. В начале 1970-х Дж. Берджесс с соавторами разработали простую модель, состоящую из трех последовательных элементов: энвайронментальные знания – энвайронментальные установки – проэнвайронментальное поведение [Burgess, 1998]. Она заложила начало научной дискуссии, критики и поиска более подходящей модели. В результате появились модели:

- Теория обоснованных действий Фишбеина и Айзена [Fishbein, Ajzen, 1980].
- Модели предикторов экологического поведения [Hines et al., 1986].
- Модель экологического поведения [Fietkau, Kessel, 1981].
- Барьеры между заботой об окружающей среде и действиями [Blake, 1999].
- Модель проэнвайронментального поведения [Kollmuss, Agyeman, 2002].
- Теория активации нормы [Schwartz, 1977].
- Теория «ценности-убеждения-нормы» [Stern, 1999].
- Теория целевых фреймов [Lindenberg, Steg, 2007].

Каждая модель заслуживает детального анализа и обсуждения, однако здесь не место подобному.

Энвайронментальная организационная культура

В работе «Проэнвайронментальная организационная культура и климат» (*Pro-environmental organizational culture and climate*) Томас А. Нортон и др. дают определение, которое способствует пониманию организационной культуры экоорганизаций. Проэнвайронментальная организационная культура – это устойчивая совокупность основополагающих правил, обеспечивающих повседневное

функционирование, которые передаются новым сотрудникам как верный (доказательно эффективный, валидный) способ воспринимать, мыслить и чувствовать себя в том, что касается устойчивости среды, и которые усваиваются при адаптации к проблемам, вызванным влиянием деятельности человека на природную среду [Norton, Zacher, Ashkanasy, 2015, p. 329]. Ссылаясь на других авторов, они обращают внимание на эмпирические доказательства в финансовой выгоде для «зеленых» организаций, стремящихся к устойчивому развитию, которая проявляется в росте курса акций и экономических показателей корпораций. «Зеленые» организации благодаря выгодной репутации ассоциируются с более низкими эксплуатационными расходами, с увеличением прибыли и прочими конкурентными преимуществами. Для многих бизнесов считается необходимым условием создание организации, которая поддерживает устойчивое развитие и стремится к нему и к долгосрочному успеху. Важным условием для достижения этих целей является то, что организационная культура должна способствовать проэнвайронментальному поведению среди сотрудников на индивидуальном уровне [Norton, Zacher, Ashkanasy, 2015].

Для обсуждения проэнвайронментальной организационной культуры необходимо разобраться, что обозначает прилагательное, описывающее эту культуру. Термин «проэнвайронментальный» подразумевает установки или поведение, ориентированные на природную среду⁴. Однако проэнвайронментальные установки и поведение являются необходимым, но недостаточным условием устойчивости среды. Устойчивость среды – цель на организационном уровне, которой способствуют индивидуальные действия и проэнвайронментальное поведение. Для этого условия в организациях должны поддерживать такое поведение среди сотрудников.

Помимо термина «проэнвайронментальная», часто встречаются такие определения, как «энвайронментальная» или «зеленая»⁵ организационная культура для уточняющего описания организационной культуры⁶. Эти термины используют в работах разных стран, в том числе в Тайване, Пакистане, Турции, Японии [Chen, 2011; Tahir et al, 2019; Küçükoğlu, Pinar, 2005; Hiratsuka, Perlaviciute, Steg, 2018]. Подобное отражает мировой интерес к изучению специфики в конкретных организационных культурах.

В исследовании «Давайте станем “зелеными” на работе: Энвайронментальная организационная

культура» (*Go Green At Work: Environment Organizational Culture*) турецкие авторы Мюбейен Тере Кючюкоглу и Р. Ибрагим Пытнар приводят список экопрактик, которые могут использовать организации [Küçükoğlu, Pinar, 2015, p. 83]:

1. Договоренность использовать только электронные документы.
2. Все компьютеры выключаются на ночь.
3. Переработка отходов.
4. Энвайронментальная политика.
5. Политика выключенного света.
6. Поддерживается использование общественного транспорта.
7. Контроль электропотребления.
8. Энергосберегающие лампочки.
9. Двусторонняя печать.
10. Энергоэффективные кондиционеры.
11. Поощрение работы из дома.
12. Забота об осознанности потребления энергии сотрудников.
13. Устойчивые источники еды.
14. Не поддерживать бизнес-путешествия.

Список может быть дополнен и другими экопрактиками, что подразумевает их поиск и исследование. Для этой работы важно продемонстрировать варианты организационного поведения, которые уже практикуются и могут быть использованы для определения организационной культуры.

Общим в терминах можно выделить следующее: ценность (принятие значимым) среды и устойчивости, осознанный подход, проэнвайронментальное поведение и установки, внешний фокус – учитывать экономические, социальные и энвайронментальные показатели и стремление к устойчивому развитию. Эти показатели могут проявляться в структурных элементах организационной культуры и выражаться разговорными эквивалентами.

Экоорганизация между экологическим и энвайронментальным

Понятно ли публике слово «энвайронментальное» (*environmental*) – термин, который на данный момент не устоялся, чтобы заимствовать и использовать его в русском языке?

В повседневной жизни термин «экологическое» употребляется в разных контекстах, будь то «экологические переговоры» или «плохая экология», что

4. Вместе с этим понятием часто используют словосочетание «устойчивая среда», или «устойчивое развитие окружающей среды», или «экологическая стабильность». Устойчивость среды (*environmental sustainability*) в организационном контексте включает в себя экологические аспекты и потребности бизнеса (например, производительность, прибыльность) таким образом, чтобы уменьшить вред и обеспечить преимущества для природной среды.

5. Определение организационной культуры через зеленый цвет подразумевает широкий спектр оттенков (*shades of green*). Благодаря этой метафоре можно отметить разнообразие организаций, которые в той или иной степени можно назвать «зелеными».

6. До сих пор нет устойчивых общепризнанных определений подобного, и, соответственно, проблематично использовать данную терминологию. Помимо самых популярных определений встречаются и такие: энвайронментально-дружелюбная культура, экофрендли-культура, зеленая осознанность, стабильная культура, концепция тройного критерия (*Triple Bottom Line (TBL)*), культура с корпоративной социальной ответственностью и др.

приводит к избыточности смысловых оттенков. В результате понятие расширяется и теряет свою специфичность, которая может быть необходима в академической среде для проблематизации и целенаправленного сужения фокуса.

В этой работе, в том числе и в названии, осознанно используется как «экологическое», так и «энвайронментальное». Во взаимодействии порождается не только лексическое, но и концептуальное напряжение, которое требует внимательного рассмотрения. В современном мире, где проблемы окружающей среды становятся все более актуальными, выбор между «экологическим» и «энвайронментальным» может отразить не только языковые предпочтения, но и подход к пониманию и решению экологических проблем. Взаимодействие между этими терминами может послужить стимулом для глубокого анализа, обогащая лексический арсенал и предоставляя дополнительные инструменты для выражения идей в области разговоров о природе и устойчивом развитии. Подобные рассуждения приводят нас в сферу литературоведения и конкретнее – к так называемой экокритике. Сиссель Фурусет, которая изучает экокритицизм и энвайронментальную литературу, пишет о переводе терминов, значении условий использования и о роли исследователя в переводе терминов. Она предлагает экокритику как метод – то, через что происходит поиск эквивалентов [Furuset, 2023]. Поэтому в этой работе уделяется особое внимание рефлексии понятий: устоявшихся и неустоявшихся.

Экоорганизация

Из данного тезиса вытекает вопрос: что же понимать под экоорганизацией? Выделение экоорганизаций в отдельную группу может быть неоднозначным по ряду причин. Ключевой аргумент за выделение – репрезентация и увеличение видимости. Ассоциативно с экоорганизацией связывают природоохранную и природозащитную деятельность, а иногда и благотворительность. Примером может служить известная международная организация, такая как «Гринпис», которая занимается различными вопросами природоохраны⁷. При этом остаются невидимыми другие организации, которые

занимаются решением различных экологических проблем. Аутентичность экоорганизаций может сливаться на общем фоне множества организаций. На данный момент в России таких организаций мало. Индивидуальный подход со знанием специфики может привести к большему пониманию внутренних процессов для тех, кто находится внутри организации, и может облегчить понимание для тех, кто задумывается или планирует создать подобную организацию, и может быть использовано теми, кто хочет добавить в организацию больше энвайронментального. Осведомленность приводит к более осознанному, подкрепленному данными и опытом решениям, в противовес интуитивным, что добавляет конкретики⁸. Появляется возможность сделать свои отличия от других организаций сильной стороной и более грамотно ее использовать, в том числе и в работе с персоналом.

Что касается понятия «экоорганизации», то внутри организаций сотрудниками не используется это слово. Для описания места работы наиболее часто встречаются такие: социальное предпринимательство, третий сектор, НКО.

На основе изученного материала можно предложить использовать определения по критерию необходимости и достаточности⁹. Экоорганизация по критерию необходимости – это организация, чья деятельность целенаправленно занимается экологическими проблемами и ставит задачи, например, по минимизации вреда, по стремлению к устойчивому развитию вне зависимости от способов реализации предоставляемых услуг или товаров.

Экоорганизация по критерию достаточности – это организация с энвайронментальными ценностями, поддержкой и реализацией проэнвайронментального поведения, обладающая признаками энвайронментальной организационной культуры, а также с экологизацией внутренних процессов.

Источники

- Кузавлёв Е. В. (2008) Организационная культура как фактор приверженности персонала: магистерская диссертация. Москва, ГУ-ВШЭ.
- Липатов С. А. (2005) Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Л. Константина // Журнал практического психолога. № 2. С. 186–198.

7. Генпрокуратура Российской Федерации в мае 2023 года признала «Гринпис» (*Greenpeace International*) нежелательной организацией на территории России. Все российские отделения организации закрыты.

8. Для решения этой задачи может быть полезен и мировой опыт. Например, модель конкурирующих ценностей. Мартина Линненлукке и Эндрю Гриффитс адаптируют и предлагают обсуждать модель в контексте устойчивости среды [Linnenlukke, Griffiths, 2010]. Благодаря схеме конкурирующих ценностей мы можем наблюдать и описывать экоорганизации, отмечая разные «оттенки зеленого», и анализировать их через ценности, показатели гибкости и устойчивости, имея в виду как внешние условия существования организации, так и внутреннюю организационную культуру. Вариабельность «зеленых» организационных культур может описываться четырьмя квадрантами модели: модель человеческих отношений, модель открытых систем, модель внутренних процессов, модель рациональной цели.

9. Критерий необходимости – обязательное условие для того, чтобы что-то произошло или было истинным. Другими словами, если не выполнено условие, указанное в критерии необходимости, то результат не произойдет или не будет справедливым. Критерий достаточности – чтобы что-то произошло или было истинным, условия должны быть выполнены. Другими словами, если выполняется критерий достаточности, то можно утверждать, что результат или событие будет обязательно происходить или быть истинным. Критерии необходимости и достаточности используются в логике и математике.

- Липатов С.А. (2018) Использование различных стратегий «смешанных методов» в диагностике организационной культуры//Социальная психология и общество. Т. 9. № 3. С. 62–70.
- Мельникова О.Т. (2007) Фокус-группы: Методы, методология, модерирование: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Аспект Пресс.
- Пригожин А.И. (2003) Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.
- Свенцицкий А.Л. (2024) Организационная психология: учебник для вузов. М.: Издательство «Юрайт».
- Шейн Э.Х. (2002) Организационная культура и лидерство/Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. СПб: Питер.
- Burgess, J., Harrison, C., Filius, P. (1998) Environmental Communication and the Cultural Politics of Environmental Citizenship//Environment and Planning A. Vol. 30. № 8. P. 1445–1460.
- Chen Y.S. (2011) Green Organizational Identity: Sources and Consequence//Management decision. Vol. 49. № 3. P. 384–404.
- Denison D.R., Mishra A.K. (1995) Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness//Organization science. Vol. 6. № 2. P. 204–223.
- Furuseth S. (2023). Ecocriticism and Petroculture Studies as Translation Work//Responding to the Anthropocene: Perspectives from Twelve Academic Disciplines/U. Münster, T.H. Eriksen, S.A. Schroer (eds). P. 311–329.
- Hadjri M.I., Perizade B., Zunaidah, Farla W. (2019) Green Human Resource Management, Green Organizational Culture, and Environmental Performance: An Empirical Study//International Conference on Organizational Innovation (ICOI)/M.I. Hadjri, B. Perizade, Zunaidah, W. Farla (eds). Vol. 100. P. 138–143.
- Harrison R. (1972) Organization's Character//Business Review. Vol. 50. P. 119–129.
- Hiratsuka J., Perlavicutte G., Steg L. (2018) Testing VBN Theory in Japan: Relationships Between Values, Beliefs, Norms, and Acceptability and Expected Effects of a Car Pricing Policy//Transportation Research. Part F: Traffic Psychology and Behaviour. Vol. 53. P. 74–83.
- Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. (2005) Cultures and Organizations: Software of the Mind. N.Y.: Mcgraw-hill.
- Kollmuss A., Agyeman J. (2002) Mind the Gap: Why Do People Act Environmentally and What Are the Barriers to Pro-Environmental Behavior?//Environmental Education Research. Vol. 8. № 3. P. 239–260.
- Küçükoğlu M.T., Pınar R.İ. (2015) Go Green at Work: Environmental Organizational Culture//Modern Environmental Science and Engineering. Vol. 1. № 2. P. 79–88.
- Legrand W., Chen J.S., Laeis G.C. M. (2022) Sustainability in the Hospitality Industry: Principles of Sustainable Operations. L.: Routledge.
- Lindenberg, S., & Steg, L. (2007). Normative, Gain and Hedonic Goal Frames Guiding Environmental Behavior//Journal of Social Issues. Vol. 63. № 1. P. 117–137.
- Linnenluecke M.K., Griffiths A. (2010) Corporate Sustainability and Organizational Culture//Journal of World Business. № 45. P. 357–366.
- Marshall D. McCarthy L., McGrath P., Claudy M. (2015) Going above and beyond: How Sustainability Culture and Entrepreneurial Orientation Drive Social Sustainability Supply Chain Practice Adoption//Supply Chain Management: An International Journal. Vol. 20. № 4. P. 434–454.
- Mayo E. (2004) The Human Problems of an Industrial Civilization. L.: Routledge.
- Morgan G. (1986) Images of Organization. L.: UK Sage.
- Norton T.A., Zacher H., Ashkanasy N.M. (2015) Pro-environmental Organizational Culture and Climate//The Psychology of Green Organizations/J.L. Robertson, J. Barling (eds). L.: Oxford University Press. P. 322–348.
- Payne R. (1991) Taking Stock of Corporate Culture//Personnel Management. Vol. 23. № 7. P. 26–29.
- Tahir R. Athar M.R., Faisal F., Shahani N.N., Solangi B. (2019) Green Organizational Culture: A Review of Literature and Future Research Agenda//Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR). Vol. 1. № 1. P. 23–38.
- Yearley S. (1993) Standing in for Nature: The Practicalities of Environmental Organisations' Use of Science//Environmentalism: The View from Anthropology/K. Milton (ed.). P. 59–72.
- Yu T., Wu N. (2009) A Review of Study on the Competing Values Framework//International journal of business and management. Vol. 4. № 7. P. 37–42.

ENVIRONMENTAL ORGANIZATIONS THROUGH THE LENS OF ENVIRONMENTALISM

Ekaterina A. Lyapkina, independent researcher, Moscow, Russian Federation.
E-mail: kalasiglol@gmail.com

This work studies eco-organizations, which, not being identified as a separate group, deprives them of the opportunity to relate to their experience, and compelling them to adapt to and utilize general experience. The paper makes the specificity of eco-organizations visible for further use by researchers, leaders of eco-organizations, business owners, and individuals.

The paper shows the intersection of organizational psychology and environmentalism using organizational culture as a tool for describing and studying eco-organizations.

Organizational culture shows the specificity and content of these organizations from the inside, with an emphasis on behavior. Qualitative and quantitative research methods are proposed, considering their applicability to eco-organizations. Special attention is given to the terms describing aspects of environmentalism. The terms "pro-environmental behavior" and "environmental organizational culture" are explained in detail. The work concludes with two proposed definitions of eco-organizations: one based on necessity criteria and the other on sufficiency criteria.

Keywords: ecoorganizations; organizational culture; environmental psychology; environmentalism; proenvironmental behavior; sustainable development

Citation: Lyapkina, E.A. (2024). Environmental Organizations through the Lens of Environmentalism. *Urban Studies and Practices*, vol. 9, no 3, pp. 42-51. DOI: <https://doi.org/10.17323/usp93202442-51>

References

- Burgess, J., Harrison, C., Filius, P. (1998) Environmental Communication and the Cultural Politics of Environmental Citizenship, *Environment and Planning A*, vol. 30, no 8, pp. 1445-1460.
- Chen Y.S. (2011) Green Organizational Identity: Sources and Consequence. *Management decision*, vol. 49, no 3, pp. 384-404.
- Denison D.R., Mishra A.K. (1995) Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization science*, vol. 6, no 2, pp. 204-223.
- Furuseth S. (2023). Ecocriticism and Petroculture Studies as Translation Work. *Responding to the Anthropocene: Perspectives from Twelve Academic Disciplines/U. Münster*, T.H. Eriksen, S.A. Schroer (eds), pp. 311-329.
- Hadjri M.I., Perizade B., Zunaidah, Farla W. (2019) Green Human Resource Management, Green Organizational Culture, and Environmental Performance: An Empirical Study. *International Conference on Organizational Innovation (ICOI)*, vol. 100, pp. 138-143.
- Harrison R. (1972) Organization's Character. *Business Review*, vol. 50, pp. 119-129.
- Hiratsuka J., Perlavicutte G., Steg L. (2018) Testing VBN Theory in Japan: Relationships Between Values, Beliefs, Norms, and Acceptability and Expected Effects of a Car Pricing Policy. *Transportation Research. Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, vol. 53, pp. 74-83.
- Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. (2005) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-hill.
- Kuzavlyov E.V. (2008) Organizatsionnaya kul'tura kak faktor priverzhennosti personala [Organizational Culture as a Factor of Staff Commitment]: Master's Thesis. Moscow, GU-VShE. (in Russian)
- Kollmuss A., Agyeman J. (2002) Mind the Gap: Why Do People Act Environmentally and What Are the Barriers to Pro-Environmental Behavior? *Environmental Education Research*, vol. 8, no 3, pp. 239-260.
- Küçükoğlu M.T., Pınar R.İ. (2015) Go Green at Work: Environmental Organizational Culture. *Modern Environmental Science and Engineering*, vol. 1. no 2, pp. 79-88.
- Legrand W., Chen J.S., Laeis G.C.M. (2022) Sustainability in the Hospitality Industry: Principles of Sustainable Operations. London: Routledge.
- Lipatov S.A. (2018) Ispol'zovanie razlichnykh strategiy «smeshannykh metodov» v diagnostike organizatsionnoy kul'tury [The Use of Various "Mixed Methods" Strategies in Diagnosing Organizational Culture]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society], vol. 9, no 3, pp. 62-70. (in Russian)
- Lipatov S.A. (2005) Oprosnik «Shkaly organizatsionnykh paradigmy» L.L. Konstantina [Questionnaire "Scales of Organizational Paradigms" by L.L. Konstantin]. *Zhurnal prakticheskogo psikhologa* [Journal of Practical Psychologist], no 2, pp. 186-198. (in Russian)
- Lindenberg, S., & Steg, L. (2007). Normative, Gain and Hedonic Goal Frames Guiding Environmental Behavior. *Journal of Social Issues*, vol. 63, no 1, pp. 117-137.
- Linnenluecke M.K., Griffiths A. (2010) Corporate Sustainability and Organizational Culture. *Journal of World Business*, no 45, pp. 357-366.
- Marshall D. McCarthy L., McGrath P., Claudy M. (2015) Going above and beyond: How Sustainability Culture and Entrepreneurial Orientation Drive Social Sustainability Supply Chain Practice Adoption. *Supply chain management: an international journal*, vol. 20 no 4, pp. 434-454.
- Mayo E. (2004) *The Human Problems of an Industrial Civilization*. London: Routledge.
- Mel'nikova O.T. (2007) Fokus-gruppy: Metody, metodologiya, moderirovanie [Focus Groups: Methods, Methodology, Moderation]: Textbook for University Students. Moscow: Aspect Press. (in Russian)
- Morgan G. (1986) *Images of Organization*. London: UK Sage.
- Norton T.A., Zacher H., Ashkanasy N.M. (2015) Pro-environmental Organizational Culture and Climate. *The psychology of green organizations/ J.L. Robertson, J. Barling (eds)*. Oxford University Press, pp. 322-348.
- Payne R. (1991) Taking Stock of Corporate Culture. *Personnel Management*, vol. 23, no 7, pp. 26-29.
- Prigozhin A.I. (2003) Metod razvitiya organizatsiy [Methods of Organizational Development]. Moscow: MTSFER. (in Russian)
- Sheyn E.Kh. (2002) Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo [Organizational Culture and Leadership]/trans. from English, ed. by V.A. Spivak. St. Petersburg: Piter. (in Russian)
- Sventsitskiy A.L. (2024) Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]:

- Textbook for Universities. Moscow: Izdatel'stvo Yurayt. (in Russian)
- Tahir R. Athar M.R., Faisal F., Shahani N.N., Solangi B. (2019) Green Organizational Culture: A Review of Literature and Future Research Agenda. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, vol. 1, no 1, pp. 23-38.
- Yearley S. (1993) Standing in for Nature: The Practicalities of Environmental Organisations' Use of Science. *Environmentalism: The View from Anthropology*/K. Milton (ed.), pp. 59-72.
- Yu T., Wu N. (2009) A Review of Study on the Competing Values Framework. *International Journal of Business and Management*, vol. 4, no 7, pp. 37-42.