

ALIENATED KNOWLEDGE IN THE AGE OF INFORMATIZATION

Iryna Siliutina¹

Received: 2021-09-05

Accepted: 2021-10-20

DOI: <http://doi.org/10.46489/gpj.2021-1-3-14>

Abstract. The article describes the features of alienated knowledge in the information age. A brief cultural and historical diachronic section of the analyzed issue is presented, as well as the actualization of this issue during the coronavirus pandemic. For the past two hundred years, labor and capital have been considered sources of wealth and prosperity. However, in the second half of the XX-beginning of the XXI century, the information revolution demonstrated that the basic value is knowledge, information, namely the worker-intellectual, the man of mental labor. This change of emphasis has had its consequences. One of them is the phenomenon of alienated knowledge. Therefore, the article outlines this concept from the anthropological point of view and describes the basic concepts of the information society. The research focuses on the analysis of Western European scientific developments, as this aspect of the problem in the works of Ukrainian scientists has been studied incompletely and very partially.

It was found that the main value in the modern production process is a man of intellectual labor, an intellectual with a unique knowledge-intensive and efficient resource. Hence, the activities of new companies are aimed at attracting, maintaining and providing quality financing for such employees. Therefore, for continuous development, it is important to have mental workers, ensure and maintain their constant commitment to the organization, and increase the productivity of their activities. It has also become apparent that the unique contribution of the intellectual to the modern work environment is becoming increasingly complex due to the progressive involvement of complex IT components, which can range from basic automation of repetitive actions to complex knowledge work. Therefore, modern companies work on the principles of loyalty, adaptability and active participation. Successfully thought-out and correctly applied IT communication plays an important role in the production process. However, with the increasing use of automated systems, the focus on the result is a more acute problem - the alienation of people in the workplace. The modern worker may be in a computerized or semi-computerized environment. Thus, the phenomenon of alienation progresses and takes on new dimensions.

The article provides a brief diachronic digression into the study of this concept from different points of view. It also analyzes in detail the causes and consequences of the alienation of knowledge in the workplace and factors that predict future alienation of knowledge. The evolutionary nature of technology, taking into account the highly developed capabilities of cognitive computing agents, may lead to the fact that the technology will not act as an isolated precursor component of the working environment but also extends to the precursor component.

Keywords: alienated knowledge, information society, workplace, digitalization, alienation.

¹ Iryna Siliutina, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Philosophy, Cultural Studies and Information Activities, Faculty of Law, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, ave. Central, 59a, 93406 Severodonetsk, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7668-7820>

ВСТУП

Сучасний світ динамічний, йому притаманні різкі та швидкі перетворення. Ступінь трансформацій веде до змін і відповідно до розвитку нових сенсів і взаємозв'язків, і пов'язаний з пошуком концепції насамперед для особистості, яка відповідає вимогам часу. У постійному інформаційному полі сучасна людина повинна зберігати адаптаційний потенціал власної особи в межах глобалізації та цифровізації реальності. Суспільство XXI ст. неспроможне розвиватися поза інформацією. Сучасна людина виконує роль творця, поширювача та зберігача інформації, таким чином репрезентуючи триєдину модель «людина-інформація-людина». Звідси однією з найхарактерніших рис сьогодення є розвиток нового образу інформаційного суспільства і роль особистості в ньому. Основний соціально-онтологічний пошук в межах цифровізації здійснюється на рівні формування особистості із чіткими власними характеристиками.

Здатність адаптуватися в нових умовах інформаційної доби залежить від інтелектуальних та духовних якостей людини, вміння практично застосувати накопичені теоретичні знання. Однак, як показує досвід, це не завжди спрацьовує (Haidenko, 2005). У цьому процесі виникає два напрямки: нездатність творчо використати набуті знання на практиці, тобто невміння їх систематизувати, поєднати і реалізувати. Або ж накопичення знань, можливість їх практичного втілення, висока розумова працездатність аж до самоізоляції чи неможливості ефективно комунікувати з тими, хто не володіє відповідною теоретичною базою. І в першому, і в другому випадку маємо справу з феноменом відчуженого знання, тобто «соціальним процесом, який характеризується перетворенням діяльності людей та її наслідків в самостійну силу, що панує над

особистістю» (Fylosofskyi entsyklopedycheskyi slovar, с. 456). Першопричиною виникнення такого явища є, на думку дослідників, «викривлення природи основних функцій освіти, порушення первинної єдності між основними елементами освітньої системи» (Haidenko, 2005, с. 160).

Наукове осмислення цієї проблеми здійснювалось із XIX ст., однак досі не має остаточної відповіді (Chursin et. al., 2021). Звідси мета статті полягає у вивченні ролі і місця відчуженого знання в інформаційному суспільстві.

РЕЗУЛЬТАТИ

Неокласична економіка протягом останніх двохсот років основними факторами створення і примноження матеріальних цінностей визнавала лише працю та капітал (Hendarman & Tjakraatmadja, 2012). Однак наукові тенденції XXI століття характеризуються прогресивними та високорозвиненими технологічними розробками, які перетворюють інформацію та знання на джерело багатства. Технології, знання та руйнівні інновації стають новими ключовими факторами виробництва (Hendarman & Tjakraatmadja, 2012).

Працівник-інтелектуал, який вважається ресурсом наукомісткої організації сучасної нестабільної економіки, поступово стикається з конвергенцією широкого спектру технологічних досягнень (Noor, 2015). Новітні корпорації використовують такі методи управління, як адаптивність, вірність і активна участь. Впровадження їх за допомогою таких факторів, як підвищення рівня освіти, трудового законодавства та технологій, сприяло позитивному ставленню до працівників і результатів. Проте такі сучасні практики на робочому місці можуть призвести до негативних наслідків, як-от відчуження (Shantz, Alfes, Truss, et. al., 2015). Різноманітні індивідуальні та

структурні фактори робочого середовища можуть сприяти трудовому відчуженню працівника. Технологія була визначена як один із можливих попередників відчуження знань працівників на робочому місці (Nair & Vohra, 2010). Технології, а точніше IT-витонченість, можуть варіюватися від простої автоматизації на основі правил до деяких з найбільш технологічно та комерційно доступних екземплярів, де учасники когнітивних обчислень працюють у сучасному напівавтоматизованому робочому середовищі (Fenn, 2015).

Невизначена та постійно вдосконалювана сучасна технологія праці обертається навколо знань. Знання зазвичай позиціонують як «найважливіший ресурс у країні, що розвивається» (Millar-Schijf & Choi, 2010, p. 760). Знання працівника вважаються фактором, за допомогою якого більшість організаційних ресурсів, включаючи знання, обробляються і перетворюються на стійку конкурентну перевагу (Leon, 2011).

У римському праві відчуження асоціювалося з добровільною передачею майна від одного власника іншому (Kalekin-Fishman & Langman, 2015). Однак початки дослідження феномену відчуження в академічній літературі сягають ще XIX ст. Вони задокументовані в релігійному контексті, в яких стверджується, що людина входить у стан відчуження, коли відокремлена від існування на землі до «вищого стану». Так само, коли людина віддалялася від Бога та релігійної спільноти, її також вважали відчуженою. Вважається, що Гегель (1977) зробив значний внесок у концепцію відчуження, базованій на релігії (Chiaburu, 2014).

Карл Маркс у праці «Економічно-філософські рукописи 1844 р.» відкинув релігійні та духовні асоціації XIX століття і встановив концептуалізацію відчуження в соціальному,

організаційному та робочому контексті. Маркс (1844), за словами дослідників Наїра та Вохра (2012), концептуалізував відчуження як відокремлення робітника від власності, де відчуження може проявлятися або як відокремлення від продукту праці, виробничого процесу або навіть від суспільства. Він розвинув теорію відчуження на базі етики і оцінив суспільство через цю призму (Chiaburu, Thundiyil, Wang Wang, 2014). Позицію підтримав Періс (1895), який стверджував, що відчуження ґрунтується на стані психічного здоров'я.

Згодом досліджувати феномен відчуження став Сіман (1959), який підійшов до відчуження з психологічної точки зору; і Фромм (2012), який розглянув це питання через соціальну призму. Пізніше їхні роботи були доповнені різноманітними внесками зі сфери психології та соціології (Chiaburu, Thundiyil, Wang Wang, 2014). Сіман (1959) розглядав відчуження як багатовимірну конструкцію, яка характеризується «безвладністю, безглуздістю, ненормальністю, соціальною ізоляцією та самовідчуженням» (Nair & Vohra, 2012, p. 27). Фромм (2012) погоджувався з тим, що відчуження поширилося фактично у всі сфери діяльності людини.

Незважаючи на те, що ці погляди отримали широку міжнародну підтримку, з'явилися протилежні погляди, які розглядають відчуження як джерело, що веде до самовідчуження (Shantz et. al, 2015). Наїр і Вохра (2012) підтримали цю точку зору, стверджуючи, що «загальною темою, яка з'являється в більшості концептуалізацій відчуження, є поняття відчуження чи поділу» (Nair & Vohra, 2012, p. 602). Інші дослідники погоджуються з тим, що відчуження від роботи матеріалізуватиметься як «дисоційований стан особистості» (Shantz, et. al, 2015, p. 383); ступінь відірваності від робочого середовища,

робочих процесів, діяльності і навіть продукту роботи, а також від себе (Nair & Vohra, 2012).

Наїр і Вохра (2010) у дослідженні передвісників відчуження знань в індійській IT-індустрії розробили наступну модель (рис.1):

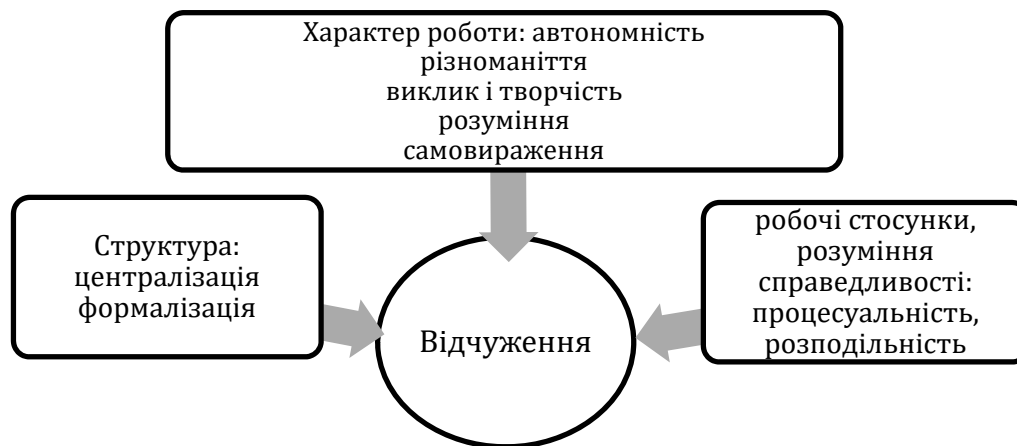


Рис. 1. Модель відчуження

Джерело: Наїр і Вохра (2010)

Модель відчуження визначила структурні, робочі характеристики, трудові відносини та сприйняття справедливості як основні теоретичні конструкції моделі (Nair, Vohra, 2010). Спираючись на неї, а також на широкий спектр впливових теорій управління, Чіабуру з колегами (2014) розробили більш комплексну модель, яка описує передумови виникнення феномену відчуження. Модель складається з індивідуальних характеристик, рольових факторів стресу, якостей лідера, способу роботи та попередників робочого контексту (Chiaburu, Thundiyil, Wang Wang, 2014).

Прогнози з вищезгаданих моделей були об'єднані, щоб сформуванати модель попередників відчуження на робочому місці, яка складається з п'яти основних теоретичних аспектів:

- Робоче середовище (структура або робочий контекст),
- Проект роботи (характер завдання),
- Якості лідера,
- Організаційні рольові фактори,
- Індивідуальні характеристики.

Конструкція Working Environment поєднує робочу структуру (Nair & Vohra, 2010) і технології (Nair & Vohra, 2012). Конструкція Job Design підтверджує залучення автономії, різноманітність завдань, ідентифікацію завдань та елементи соціальної підтримки, як детально описує Шанц (Shantz et. al, 2015).

Робоче середовище вносить структурні обмеження, які можуть сприяти відчуженню працівника (Podsakoff et. al., 2009). Сюди відносять питання централізації, формалізації, бюрократизації, організаційної підтримки (Chiaburu et. al., 2014), а також технології (Nair & Vohra, 2010). Робоче середовище може сприяти обмеженню через структурні особливості, зокрема централізацію. Це поняття характеризується реалізацією ієрархії повноважень, що призводить до виникнення певної групи, яка несе відповідальність за планування та прийняття рішень. Такі дії обмежують цілком чи частково працівника від участі в ініціативах і, зрештою, від здійснення самоконтролю. Кожна з цих

сфер впливу сприяє відчуженню, яке відчуває працівник (Chiaburu et. al., 2014).

Формалізація робочого місця - це ще один структурний вимір, який передбачає впровадження норм, процедур і правил, а також нагляд за дотриманням правил і специфікацією робочих місць або кодифікацією посад (Chiaburu et. al., 2014). Вважається, що професіонали відчувають вищий рівень відчуження, чим вищий ступінь централізації та формалізації в робочому середовищі (Aiken & Hage, 1966; Nair & Vohra, 2012).

Однак роль формалізації все ще дискутується. Вчені стверджують, що оскільки здатність працівника здійснювати контроль може бути обмежена через жорсткий характер дотримання правил і кодифікації посади, працівники мають фактично виграти від зменшення неоднозначності ролей через формалізацію (Podsakoff et. al., 2009). Чіабуру та його колеги (2014) стверджують, що працівники можуть сприймати формалізацію роботи як обмеження.

Бюрократизація робочого місця — це явище, спочатку детально описане Коном (1971), за словами Наїра і Вохра (2010), де управління реалізується за допомогою впровадження додаткових процедур і контролю. Бюрократія на робочому місці може сприяти створенню обмежень, коли з часом додається більше процедур і управлінського контролю, щоб забезпечити більш суворий контроль управління (Atzeni, 2016). Проте очікується, що більший контроль матиме негативний вплив на працівника, який може відчувати обмеження в автономії (Chiaburu et. al., 2014).

Організаційна підтримка водночас може суттєво зменшити рівень відчуження: підвищення такої

підтримки позитивно сприятиме емоційним, інтелектуальним і навіть фізичним ресурсам працівника, що призведе до зниження відчуження (Eisenberger et. al., 1990); Chen et. al., 2012).

Блаунер (1964), на думку Наїра і Вохра (2012), вивчав діяльність працівників у промислових умовах і продемонстрував різноманітні форми відчуження робітників залежно від організаційної структури та типів технологій, з якими стикалися працівники. Він стверджував, що технології призводять до зниження рівня автономії, а також безпосередньо впливають на всі аспекти завдань, які необхідно виконувати. У сучасному робочому середовищі зазвичай використовуються різноманітні складніші ІТ-компоненти. Місця роботи працівників часто сильно інтегровані з технологіями та комп'ютеризованими системами, які обробляють інформацію на основі автоматизованих робочих процесів. Поєднання ІТ-витонченості організації та впливу ІТ на знання працівника може призвести до втрати кваліфікації та високого рівня спеціалізації, а це, у свою чергу, поглибить відчуження (O'Donohue, Nelson, 2014).

Робоче середовище відіграє центральну роль у впливі на знання працівника. Дослідження передбачають, що майбутні організації ставатимуть більш централізованими з посиленням ступеня формалізації (Davenport, 2011; Yıldız & Alrkan, 2015). Сучасні робочі місця включають різні ступені технологій для підвищення рівня прийняття управлінських рішень та загальної ефективності, але водночас також сприяють потенційному відчуженню працівника (O'Donohue & Nelson, 2014). Загалом поширенішою стає тенденція збільшення ізоляваності та зниження соціальної взаємодії з колегами. Це явище особливо помітно у великих

корпоративних організаціях, зокрема в установах фінансових послуг, де працівники-інтелектуали зазнають регулярних змін через стратегічні втручання, такі як злиття та поглинання, реструктуризація бізнес-одиниць та впровадження складних комп'ютерних систем.

Ролі та компетенції працівників, а отже, дизайн та характеристики їхніх робочих місць необхідно змінити, щоб задовольнити зростаючу роль IT-витонченості в дотриманні правил і бюрократії на робочому місці (Wihlborg et. al., 2016). Комп'ютеризовані робочі графіки та відстеження натискання клавіш, моніторинг процесу та навіть відеоспостереження – усе це пропонує більш тонкі форми обмежень у порівнянні з феноменом відчуження, який вивчав Маркс. Поступово здатність працівника функціонувати автономно, приймати рішення самостійно погіршується. Працівники-інтелектуали мають тенденцію відчувати брак значущості та важливості завдання.

Лідерство розглядається як процес впливу з метою спільного виконання завдання (Banai et. al., 2007). ДіП'єтро та Пізам (2008) стверджували, що відчуження на робочому місці може бути насамперед результатом стилів діяльності керівництва та практики управління, а не впровадженій технології чи навіть дизайну робочого місця на робочому місці працівника.

У дослідженні Чіабуру (2014) стверджує, що працівники відчують психологічну тривогу та відволікання. Це може бути результатом неоднозначності ролі, коли людина не впевнена, що саме потрібно для виконання, включаючи необхідні процедури та результати (Nair & Vohra, 2012). Відчуження на роботі також може бути викликано рольовим конфліктом, пов'язаним з несумісними вимогами (Riolfi & Savicki, 2014).

Самі працівники також можуть сприяти відчуженню від роботи, спираючись на індивідуальні особливості (O'Donohue & Nelson, 2014). Людина може мати потребу в досягненнях, що мотивує докладати максимум зусиль (Chiaburu et. al., 2014). Одним із факторів відчуження є ступінь відповідальності на роботі, відчуття потрібності і незамінності (Nair & Vohra, 2012). Відчуження на роботі може проявлятися як «дисоційований стан особистості» (Shantz et. al., 2015, p. 383), що призводить до самовідчуження. Найр і Вохра (2009) підтримують аргумент, що відчужений працівник буде відчувати певну відокремленість від робочого середовища, робочих процесів, діяльності і навіть продукту роботи, а також самого себе.

Погана робота співробітників – це ще одна сфера, яка пов'язана з відчуженням від роботи. Низька продуктивність може бути відображена як загальна антагоністична поведінка працівника, неякісне виконання завдань на основі посадової інструкції працівника (Chiaburu et. al., 2014, p. 28). Відчуження сприяє поведінковому відстороненню, що може призвести до прогулів (Podsakoff et. al., 2009). У працівників може бути менше причин залишитися в організації, що призведе до наміру звільнитися з роботи та/або організації. Іншим результатом негативного впливу відчуження є вигорання – стан, коли в емоційному стані людини переважає втома, а загальна продуктивність людини поступово погіршується до моменту неспроможності функціонувати (Jinda et. al., 2014). Працівники можуть повірити, що їм не вистачає ресурсів для виконання необхідної трудової діяльності, і в результаті вони можуть відчувати напруження, пов'язане з роботою. Також можуть виникати різноманітні проблеми зі станом здоров'я, які є кульмінацією впливу

вигорання та вищезгаданих стресових факторів (Chiaburu et. al., 2014).

Друкер (1999) заявив, що продуктивність працівників розумової праці вважається основною вимогою виживання в розвинених країнах. Будь-яка форма відчуження працівника може мати фундаментально виснажливий вплив на організацію (Nair & Vohra, 2010). Крім того, якщо робітник звільняється, основний елемент активу втрачається, і організація може страждати від вакууму знань. Прагнучі досягти своїх стратегічних цілей, організації стикаються з критичною проблемою збереження своїх цінних фахівців-інтелектуалів, водночас поступово розвиваючи використання та залежність від ІТ-систем (Moore, 2000).

За висновками Блаунера (1964), як цитується у дослідженні Наїра і Вохра (2012), виявлено, що працівники відчували різний ступінь відчуження на роботі залежно від організаційної структури та природи ручної роботи, яку вони виконували в промислових умовах. Тому технології часто все ще широко класифікуються як провісники відчуження, що сприяє відсутності значущої роботи, а також обмеженню автономії працівника (Nair, Vohra, 2012). Природа технологій, а особливо інформаційних, у сучасному робочому середовищі значно відрізняється від промислового середовища. Інформаційні технології, на думку Лонглі та Шейн (1985), є сукупністю «придбання, обробки, зберігання та поширення вокальної, графічної, текстової та числової інформації за допомогою мікроелектроніки, комбінації обчислювальної техніки та телекомунікації» (Longley and Shain, 1985, p. 164). Сучасні ІТ-концепції розширюють таке визначення завдяки поширенню нових розробок, які варіюються від штучного інтелекту, аналізу великих даних та Інтернету речей (Noor, 2015) до когнітивних обчислень (Puro, 2014). ІТ також не

обмежується лише організаційним або бізнес-контекстом.

Споживачі добровільно приймають нові технології та ІТ-розробки (Ratchford & Barnhart, 2012), реагуючи на їх поширеність, оскільки вони охоплюють великі аспекти сучасного особистого та робочого способу життя за допомогою веб-співпраці, соціальних мереж (Cheung & Vogel, 2013) та модернізованих систем освіти (Padilla-Meléndez, del Aguila-Obra & Garrido-Moreno, 2013). Студенти, як правило, сприймаються як цифрові учасники.

Протягом багатьох років, починаючи з 1970-х, проводилися широкі розвідки з метою дослідження зв'язку між складністю ІТ та різними аспектами організаційної ефективності. Нолан (1973) був одним із перших, хто охарактеризував витонченість технологій як прогресуючу кількість стадій зрілості, через які ІТ-ландшафт прогресуватиме, поки врешті-решт не досягне витонченості. Кінцевий стан буде характеризуватися цілком створеними інформаційними ресурсами, де всі комп'ютерні системи повністю інтегровані. Кхандвалла (1976) розробив концепцію ІТ-витонченості згідно з якою технологічно складною буде та фірма, яка базується на дослідженнях і розробках, де операційні технології складні, бізнес-процеси активовані, а вироблена продукція буде дуже витончена.

Реймонд і Паре (1992) застосували інший підхід до визначення складності ІТ. Вони стверджують, що компоненти використання ІТ та управління будуть складними і дуже взаємозалежними. З моменту свого впровадження конструкція ІТ-витонченості отримала широку підтримку (de Búrca et. al., 2006; Mansor et. al., 2016). Багатовимірною конструкцією складності ІТ складається з двох основних компонентів: ІТ-використання та ІТ-менеджменту, і кожен з них поділений на два підкомпоненти (Raymond et. al., 1995).

Перший з названих складових поєднує технологічну та інформаційну частини. Складність технологій є показником ступеня різноманітності та складності ІТ-елементів, що використовуються в організації. Це включає в себе всі апаратні та програмні компоненти, весь спектр використовуваних мов програмування, витонченість реалізованих людино-машинних інтерфейсів і основних режимів обробки інформації, які можуть варіюватися від пакетної обробки до віддаленої (онлайнової) (Raymond et. al., 1995). Як доповнення, інформаційна складність інкапсулює операційне та адміністративне програмне забезпечення організації, а також ступінь інтеграції між програмними системами. Поєднання останніх зазвичай здійснюється через комунікаційні мережі та пристрої (як апаратне, так і програмне забезпечення), створюючи інтеграцію через Інтернет. Аспекти технологічної та інформаційної складності є широким спектром обчислювальних механізмів.

ІТ-менеджмент, другий компонент складності ІТ, складається з двох підкомпонентів: функціональної та управлінської складності. Перший показує ІТ-функцію в організації з точки зору її розташування та незалежності, ступеня зайнятості внутрішніх ІТ-спеціалістів, а також зрілості процесів, що реалізуються для загальної функції управління ІТ-компонентами організації. З іншого боку, управлінська складність є ознакою зрілості та формалізації всіх процесів, що впроваджуються для ефективної оцінки, проектування та контролю сучасних і майбутніх ІТ-систем. Підкомпонент складності управління включає організаційні цілі, підтримку управління, фінансування, інвестиції та всі аспекти управління (Raymond, Pare, Bergeron, 1995).

Вчені Ванг, Чанг та Генг (2004) стверджують, що ознакою складності ІТ

є ступінь і концентрація впровадження, а також рівень інтеграції вищезгаданих компонентів з їх різними підкомпонентами. Реймонд, Паре і Бержерон (1995) стверджували, що для ефективного внеску в організацію важливо, щоб різні ІТ-компоненти були узгоджені з організаційними структурами та функціями управління. Вони підтвердили, що результативність організації позитивно пов'язана зі складністю ІТ (Salleh et. al., 2010). Дослідження інших вчених (de Búrca et. al., 2006) підтримують аргумент, що продуктивність послуг і практик залежать від ІТ-складності організації. Приклад важливості ІТ-витонченості в організаціях фінансових послуг можна знайти, де ІТ-витонченість відігравала центральну роль у відносинах із клієнтами та постачальниками (Mulligan & Steven, 2002). Вчений де Бурка (2006) довів, що організація повинна забезпечити широкий спектр вимог і викликів, щоб вважатися технологічно складною. Вони можуть варіюватися від необхідності працювати на надійній науково-технічній базі до здатності адаптуватися часто руйнівному впливу нових технологій. Такий вплив може залежати від швидкості, з якою дійсні технології стають застарілими завдяки новим.

Протягом останніх років дослідженню результативності організації в сучасному глобальному економічному контексті приділялася значна увага (de Búrca et. al., 2006). Інвестиції в ІТ, як правило, здійснюються з розрахунком на те, що організація-інвестор розвиватиме свою технологічну складність, стаючи більш ефективною (Alserhan & Brannick, 2002). Дослідження підтвердили, що організація, якій вдасться краще розвинути вищий рівень ІТ, матиме можливість отримати вигоду у певних аспектах, зокрема узгодження бізнес-стратегій та ІТ-стратегій, покращення індивідуальних та організаційних

показників, а також покращення ефективності бізнесу, продуктивності (de Búrca, Fynes, Brannick, 2006). Тому витонченість IT використовується як модератор, щоб впливати на напрям і міцність зв'язку між вибором бізнес-параметрів і параметрів ефективності (Baron & Kenny, 1986), наприклад, практики надання послуг та відносини (de Búrca et. al., 2006).

Організації, як і фінансові установи, що, як правило, характеризуються великим обсягом стандартизованих і часто автоматизованих щоденних підрозділів обслуговування, а також низьким рівнем персоналізації послуг і часом контакту з клієнтами, можуть отримати значну вигоду завдяки ролі модератора у сфері IT (de Búrca et. al., 2006; Salleh et. al., 2010).

Позитивний результат використання IT матеріалізується на практиці завдяки постійному вдосконаленню. Найсучасніші когнітивні обчислення розуміються як обчислювальний архетип, який має «здатність до навчання, міркування, сприйняття та обробки природної мови» (Noor, 2015, p. 76) і здатний діяти дуже подібно до людського мозку, використовуючи машинні інтерпретації та спостереження самостійно (Fenn, 2015; Puro, 2014).

Конвергенція цих технологічних досягнень дозволяє учаснику когнітивних обчислень отримувати неструктуровану команду, виконувати необхідні дослідження та надавати якісні висновки на основі аналізу гіпотези (Fenn, 2015). Таким чином, окремі функції цих учасників обчислювальної техніки можуть використовуватися під час співпраці у взаємодії з людьми у віртуальному середовищі (Prada et. al., 2009).

Деякі експерти позиціонують учасників когнітивних обчислень як технологічні компоненти, які підвищують людські компетенції,

охоплюючи та покращуючи людський досвід, в епоху, коли обробка людських знань і прийняття рішень стають викликом дуже вимогливого та нестабільного середовища (Russ, 2016). Інші, однак, бачать учасників когнітивних обчислень як засіб для автоматизації роботи працівника-інтелектуала (Rotman, 2013), що призводить до усунення останнього з конкретної посади. «Тенденція нової розумної революції полягає в тому, щоб задовольнити потреби людини. Основний підхід до інтелектуальної революції полягає у винаході та втіленні когнітивних комп'ютерів, когнітивних робіт і когнітивних систем, які розширюють людську пам'ять, здатність до навчання, мудрість і креативність» (Wang, 2014, p. 3).

Учасники когнітивних обчислень та інших інтелектуальних машин представлені як велике досягнення в різноманітних територіях людського знання, що перевершує людських експертів у науці та бізнес-сфері (Puro, 2014). Таким чином, привабливою є пропозиція залучення учасників когнітивних обчислень у різноманітні сектори бізнесу, щоб забезпечити організаціям конкурентну перевагу (Bharadwaj, 2000). Ці учасники, наприклад, використовуються на управлінському та організаційному рівнях для забезпечення різних форм автоматизації, управління та контролю (Nobre, 2011), що впливає на структурні виміри організації та робоче середовище працівника-інтелектуала, включаючи централізацію, формалізацію та бюрократизацію робочого місця.

У світі, де учасники когнітивних обчислень починають безперервно збирати й засвоювати інформацію, знаходити та розвивати явні та неявні зв'язки в інформації, сперечатися щодо інформації, вважається, що все більше робочих завдань та інших видів діяльності делегуватиметься учасникам

обчислювальної роботи (Руро, 2014). Останні також використовуються для пошуку необхідного вмісту з текстових повідомлень осіб і компаній в рамках автоматизації обробки легального контенту. Руро (2014) стверджує, що розвиток подій може призвести до сценаріїв, коли працівники не можуть бути прямо чи навіть опосередковано залучені до певних ситуацій через поширеність учасників обчислювальної техніки. «Ми менше звикли до думки, що роботу, яку виконують клерки, юристи, фінансові аналітики, журналісти чи бібліотекарі, можна автоматизувати. Справа в тому, що це може бути, і буде, і в багатьох випадках вже є» (Lanchester, 2015, p. 3).

ВИСНОВКИ

Отже, феномен відчуженого знання – це складний суспільний процес для якого характерне перетворення діяльності людей та її наслідків у самостійну дієву силу, що володіє особистістю. Означене явище як наукова проблема досліджується із XIX ст. з точки зору філософії, соціології, психології, новітніх напрямків науки, пов'язаних із широким залученням цифрових засобів інформації, проте досі

не отримало цілісного і оформленого пояснення. Водночас існує тенденція появи нових форм відчуження, зокрема на роботі, спричинених автоматизацією виробництва. Головна трудність виникає у невідповідності якості опанованих знань та вмінні/невмінні їх правильно використати на практиці, через що виникає дисбаланс у сфері освіти, науки, виробництва, бізнесу. Причинами цього процесу є централізація і формалізація виробництва, характер роботи (автономність, різноманітність, непередбачувані виклики, самовираження), процесуальність, розподільність. Основними факторами, що підвищують формування і розвиток відчуження на місці праці, є робоче середовище (структура або робочий контекст), проект роботи (характер завдання), якості лідера, організаційні рольові фактори, індивідуальні характеристики самого працівника.

Перспективний напрямок майбутніх наукових досліджень вбачається у поглибленні вивчення взаємозв'язку інформатизації та цифровізації із відчуженим знанням у різних сферах людської діяльності.

References

Aiken, J. & Hage, M. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31, 497-507.

Alserhan B. A., Brannick T. (2002). Information technology in Ireland: the myth and the reality? *Irish Journal of Management*, 23(1), 1-23.

Atzeni, M (2016). Capitalism, workers organising and the shifting meanings of workplace democracy. *Labor History*, 57(3), 374-389.

Banai, M., & Reisel, W. D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World*

Business, 42(4), 463-476.
<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2007.06.007>

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

Bharadwaj, A. S. (2000). A resource-based perspective on information technology capability and firm performance: An empirical investigation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 24(1), 169.
<https://doi.org/10.2307/3250983>

Chen, Y.-C., Shang, R.-A., Hou, Y., & Humaour, A. C. (2012). Organizational alienation, organizational support, and behavioural intention to adopt information systems. In *PACIS 2012 Proceedings. Association for Information Systems (AIS) Electronic Library*.

Cheung, R., & Vogel, D. (2013). Predicting user acceptance of collaborative technologies: An extension of the technology acceptance model for e-learning. *Computers & Education*, 63(1), 160–175.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.12.003>

Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24–36.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.06.003>

Chursin, M. M., Siliutina, I. M., Smolina, O. O., Ukhov, O. S., & Petrenko, M. O. (2021). Alienation phenomenon and the communicative model of the human society evolution. *Linguistics and Culture Review*, 5(S4), 1995–2011.
<https://doi.org/10.21744/lingcure.v5ns4.1861>

Davenport, T. (2011). Knowledge workers' information needs vary. The key to better productivity is applying technology more precisely. McKinsey.Com; McKinsey & Company.
<https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/rethinking-knowledge-work-a-strategic-approach>

de Búrca, S., Fynes, B., & Brannick, T. (2006). The moderating effects of information technology sophistication on services practice and performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 26(11), 1240–1254.
<https://doi.org/10.1108/01443570610705845>

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived

organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *The Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>

Fenn, J. (2015). *The CIO Survival Guide: Your Role in a World of Increasingly Smart*.

Ilyichev, L. F. et al., editors (1989). *Fylosofskyi entsyklopedycheskyi slovar* [Philosophical Encyclopedic Dictionary]. Moscow.

Jindal, A., & Rastogi, R. (2014). Decoding Impact of Job Design on Employee Burnout. *Apeejay Business Review*, 13, 28–37.

Haidenko, V., Predborska, I. (2005). Vidchuzhennia znannia yak problema filosofii osvity: teorii, praktyky, paradoksy, polityky ta perspektyvy. *Filosofia osvity*, 1, 159–166.

Hendarman, A. F., & Tjakraatmadja, J. H. (2012). Relationship among soft skills, hard skills, and innovativeness of knowledge workers in the knowledge economy era. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 52, 35–44.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.439>

Kalekin-Fishman, D., & Langman, L. (2015). Alienation: The critique that refuses to disappear. *Current Sociology. La Sociologie Contemporaine*, 63(6), 916–933.
<https://doi.org/10.1177/0011392115591612>

Lanchester J. (2015). The Robots Are Coming. *London review of books*, 37(5), 3–8.

Leon L.-D. (2011). Creating the futureknowledge worker. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 6(2), 205–222.

Longley, D., Shain, M. (1985). *Macmillan Dictionary of Information Technology*. Palgrave Macmillan, UK.

Mansor, N. H. A., Mohamed, I. S., Ling, L. M., & Kasim, N. (2016). Information Technology Sophistication and Goods and Services Tax in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 35, 2–9.

- Millar-Schijf, C. C. J. M., & Choi, C. J. (2010). Development and knowledge resources: A conceptual analysis. *Journal of knowledge management*, 14(5), 759-776.
- Moore, Jo Ellen (2000). One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly*, 24, 141-158.
- Mulligan, P., & Gordon, S. R. (2002). The impact of information technology on customer and supplier relationships in the financial services. *International Journal of Service Industry Management*, 13(1), 29-46. <https://doi.org/10.1108/09564230210421146>
- Nair, N., & Vohra, N. (2012). The concept of alienation: towards conceptual clarity. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(1), 25-50. <https://doi.org/10.1108/19348831211215641>
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615. <https://doi.org/10.1108/00251741011041373>
- Nobre, F. S. (2012). Governing industrial organizations through cognitive machines. *AI & Society*, 27(4), 501-507. <https://doi.org/10.1007/s00146-011-0364-0>
- Noor, A. K. (2014). Potential of cognitive computing and cognitive systems. *Open Engineering*, 5(1). <https://doi.org/10.1515/eng-2015-0008>
- O'Donohue, W., & Nelson, L. (2014). Alienation: An old concept with contemporary relevance for human resource management. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(3), 301-316. <https://doi.org/10.1108/ijoa-01-2012-0541>
- Padilla-Meléndez, A., del Aguila-Obra, A.R. & Garrido-Moreno, A. (2013). Perceived playfulness, gender differences and technology acceptance model in a blended learning scenario. *Computers & Education*, 63(1), 306-317.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Pupo, A. (2014). Cognitivity everywhere: The omnipresence of intelligent machines and the possible social impacts. *World Futures Review*, 6(2), 114-119. <https://doi.org/10.1177/1946756714533206>
- Prada, R., & Paiva, A. (2009). Teaming up humans with autonomous synthetic characters. *Artificial Intelligence*, 173(1), 80-103. <https://doi.org/10.1016/j.artint.2008.08.006>
- Ratchford, M., & Barnhart, M. (2012). Development and validation of the technology adoption propensity (TAP) index. *Journal of Business Research*, 65(8), 1209-1215. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.07.001>
- Raymond L., Pare G., Bergeron F. (1995). Matching information technology and organizational structure: an empirical study with implications for performance. *European Journal of Information Systems* 4(1), 3-16.
- Riolli, L., & Savicki, V. (2014). Environmentally initiated, self-confirming alienation in the workplace. *Open Journal of Depression*, 03(04), 164-171. <https://doi.org/10.4236/ojd.2014.34020>
- Rotman, D. (2013, June 12). *How technology is destroying jobs*. MIT Technology Review. <https://www.technologyreview.com/s/515926/how-technology-is-destroying-jobs/>
- Riolli, L., & Savicki, V. (2014). Environmentally Initiated, Self-Confirming Alienation in the Workplace. *Open Journal of Depression*, 3, 164-171
- Riolli, L., & Savicki, V. (2014). Environmentally Initiated, Self-Confirming Alienation in the Workplace.

- Open Journal of Depression, 3, 164-171
- Riulli, L., & Savicki, V. (2014). Environmentally Initiated, Self-Confirming Alienation in the Workplace. Open Journal of Depression, 3, 164-171
- Riulli, L., & Savicki, V. (2014). Environmentally Initiated, Self-Confirming Alienation in the Workplace. Open Journal of Depression, 3, 164-171
- Riulli, L., & Savicki, V. (2014). Environmentally Initiated, Self-Confirming Alienation in the Workplace. Open Journal of Depression, 3, 164-
- Russ, M. (2016). *Quantitative Multidisciplinary Approaches in Human Capital and Asset Management*. Hershey, PA, USA : Business Science Reference.
- Salleh, N. A. M., Jusoh, R., & Isa, C. R. (2010). Relationship between information systems sophistication and performance measurement. *Industrial Management Data Systems*, 110(7), 993-1017.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393. <https://doi.org/10.1177/1056492615573325>
- Wang, Y. (2014). From information revolution to intelligence revolution: Big data science vs. intelligence science. *2014 IEEE 13th International Conference on Cognitive Informatics and Cognitive Computing*. <https://doi.org/10.1109/ICCI-CC.2014.6921432>
- Wihlborg E., Larsson H., Hedström, K. (2016) The Computer Says No!: A Case Study on Automated Decision-making in Public Authorities. *2016 49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS)*, IEEE Press, 2903-2912.
- Yıldız, B., & Alpkın, L. (2015). A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 210, 330-338. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.373>