

альным окружением, именно поэтому они ориентированы на принесение им извинений.

Высокий показатель **моральной нормативности** личности практически не связан с особенностями чувства вины. Были установлены лишь пути преодоления данного эмоционального состояния. Так, у лиц с выраженным проявлением данного качества отмечается склонность просить прощение ($r=0,21$, при $p\leq 0,01$), взамен отдыха как физическому ($r=-0,17$, при $p\leq 0,01$), так и интеллектуальному ($r=0,13$, при $p\leq 0,05$), перекусам ($r=-0,15$, при $p\leq 0,01$), употреблению алкоголя ($r=-0,15$, при $p\leq 0,05$) или перекурам ($r=-0,26$, при $p\leq 0,01$). При этом они не готовы просить прощение в ситуации, когда субъект и объект совпадают ($r=-0,13$, при $p\leq 0,05$), а также за проявление физической агрессии ($r=-0,15$, при $p\leq 0,05$) или в случае болезни ($r=-0,20$, при $p\leq 0,01$). Последнее они сами прощают достаточно легко ($r=-0,21$, при $p\leq 0,01$).

Так, проявление моральной нормативности практически не определяет особенности переживания вины, в отличие от специфики принесения извинений и дарования прощения.

Наконец, стоит отметить взаимосвязь особенностей вины с общим **уровнем адаптивности личности**. Респонденты, проявляющие высокие навыки приспособления к новым условиям, испытывают вину редко ($r=-0,33$, при $p\leq 0,01$), она является слабовыраженной ($r=-0,22$, при $p\leq 0,01$) и кратковременной ($r=-0,15$, при $p\leq 0,05$). Данное чувство редко возникает в отношении ближайшего социального окружения личности: родителей ($r=-0,22$, при $p\leq 0,01$), членов семьи ($r=-0,13$, при $p\leq 0,05$), друзей ($r=-0,17$, при $p\leq 0,01$) и самого субъекта ($r=-0,24$, при $p\leq 0,05$). При этом наименее

интенсивно подобное переживание в семейной сфере ($r=-0,17$, при $p\leq 0,01$). Не были установлены причины возникновения данного эмоционального состояния, однако удалось выявить предпочитаемые формы снижения его интенсивности. Так, респонденты данной группы предпочитают отвлекаться с помощью конкретной практической деятельности: увлечение хобби ($r=0,18$, при $p\leq 0,01$), выполнение домашних обязанностей ($r=0,20$, при $p\leq 0,01$). При этом они не используют стратегию ухода от проблемы и чувства вины в киберпространство ($r=-0,18$, при $p\leq 0,01$) или посредством увеличения количества физического отдыха ($r=-0,16$, при $p\leq 0,05$).

При анализе следующего за чувством вины процесса принесения извинений было установлено, что данный акт не базируется на чувстве стыда ($r=-0,23$, при $p\leq 0,01$) или страха ($r=-0,26$, при $p\leq 0,01$). Субъекты с высоким показателем адаптивности не готовы просить прощения самого себя ($r=-0,19$, при $p\leq 0,01$). Также данный тип поведения не будет возникать в ситуации совершения предательства ($r=-0,20$, при $p\leq 0,01$), правонарушения ($r=-0,13$, при $p\leq 0,05$) или невозможности соответствовать чужим ожиданиям ($r=-0,18$, при $p\leq 0,01$). Самим же им достаточно сложно простить физические формы агрессии ($r=0,15$, при $p\leq 0,05$) или некачественное выполнение профессиональных обязанностей ($r=-0,14$, при $p\leq 0,05$).

Резюмируя полученные данные, стоит отметить, что выраженная адаптивность связана с низким уровнем переживания вины в целом, как по ее силе и длительности. При этом высокий уровень моральной нормативности в меньшей степени обуславливает характер чувства вины.

Литература:

1. Ильин Е. П. Психология совести: вина, стыд, раскаяние. — СПб.: Питер, 2016. — 288 с.
2. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина // Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. / Ред. и сост. Райгородский Д.Я. — Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2006. — С. 549-672.
3. Муздыбаев К. Переживание вины и стыда. СПб.: филиал Института Социологии РАН. 1985. — 39 с.
4. Weiss, J. (1986). Unconscious guilt. In J. Weiss and H. Sampson (Eds.), *The psychoanalytic process: Theory, clinical observation and empirical research*. New York: Guilford Press. 1986. Pp. 43-67.

Психологические факторы организационной стабильности

Родионова Елена Анатольевна, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры психологического обеспечения
профессиональной деятельности факультета психологии
Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург

Аннотация. В статье рассматриваются понятия организационной стабильности, устойчивости, модель организационной культуры. Предлагается экспериментальное определение организационной стабильности и ее мотивационно-ценностные характеристики.

Ключевые слова: организационная культура, организационная стабильность, модель развития организации

В настоящее время, когда инновационные изменения в организации являются важным критерием ее эффективности, актуальность вопросов организационной стабильности обостряется. Эффективная организация сегодня — это стабильная организация, которая в современных условиях активно функционирует, в которой динамично и равномерно развиваются все системы, без ущерба какой-либо. При этом стабильность в нашем понимании, не является синонимом неизменности и ригидности. Вопросы организационной стабильности рассматриваются преимущественно в

рамках экономических систем: экономическая стабильность, финансовая стабильность, платёжеспособность и пр. В статье сделана попытка проанализировать понятие организационной стабильности с позиции организационной психологии.

В большом энциклопедическом словаре стабильность рассматривается как способность системы функционировать, не изменяя собственную структуру, и находиться в равновесии. Стабильность объясняется через такие понятия, как прочность, устойчивость, постоянство. Рассуждая

об организационной стабильности, мы опираемся на интернациональную модель организации, разработанную Ч. Бернардом, Г. Сайменом и Дж. Марчем, в которой организация рассматривается как система взаимодействий между субъектами деятельности. В процессе взаимодействия индивиды вносят в организацию ожидания и ценности, руководствуются своими собственными представлениями о реальной жизненной ситуации.

Говоря о стабильной организации, мы предполагаем активное, адаптивное развитие всех систем организационного взаимодействия с учетом базовых ценностей.

К системам организационного взаимодействия мы относим следующие:

- Ценностная система, реализуемая в модели организационной культуры (рис. 1).
- Экономическая система (организация и реализация финансовых потоков и систем, материальных форм стимулирования и пр.).
- Коммуникационная система (реализуемая в правилах и принципах взаимодействия всех субъектов организации, стиле управления и пр.).
- Мотивационная система (мотивационный потенциал организации и сотрудников).
- Производственно-исполнительская система (организация производства и реализация жизнедеятельности организации).



Рис. 1. Модель организационной культуры (Родионова, 2009)[3]

Мы предполагаем, что стабильность организации является необходимым условием ее эффективности на определенном жизненном цикле и развития. Мы в своей работе придерживались модели жизненных циклов и развития организации, предложенной Л. Грейнером. По мнению Л. Грейнера [5], наибольшее значение для построения модели организационного развития имеют пять ключевых факторов:

- возраст организации;
- размер организации;
- этапы эволюции;
- этапы революции;
- темпы роста отрасли.

Л. Грейнер последовательно выделяет пять этапов эволюции и революции на жизненном пути организации, называя их «стадиями роста». Каждая стадия — одновременно следствие предыдущей и причина последующей стадии. Каждый эволюционный период характеризуется доминирующим стилем управления, используемым для поддержания роста, в то время как каждый революционный период характеризуется доминирующей проблемой

управления, которая должна быть решена до того, как рост может быть продолжен (рис. 2).

Кроме того, Л. Грейнер в своей модели даёт достаточно полное описание не столько кризисов, но и стадий развития организации, что позволило на основе неё составить карту наблюдения по критериям стабильности организации.

Рассматривая понятие стабильности, мы сталкиваемся с такими схожими по значению понятиями, как «устойчивость», «безопасность», «равновесие». Анализ понятий позволил выявить некоторые сходства и различия в понимании этих терминов (таблица 1).

Таким образом, понятие «стабильность организации» можно сформулировать, как способность сохранять параметры в определенных границах, противодействовать возмущениям (угрозам) и возвращаться в равновесное состояние в случае отклонений, адаптивность и динамичность при внешнем воздействии. Стабильная организация — это постоянно развивающаяся организация с сохранением активности всех организационных систем. При этом «стабильность» является комплексной оценкой состояния организации, а устойчивость, безопасность и равновесие — оценкой отдельных элементов (составляющих, ситуаций, частных функций) этой системы.

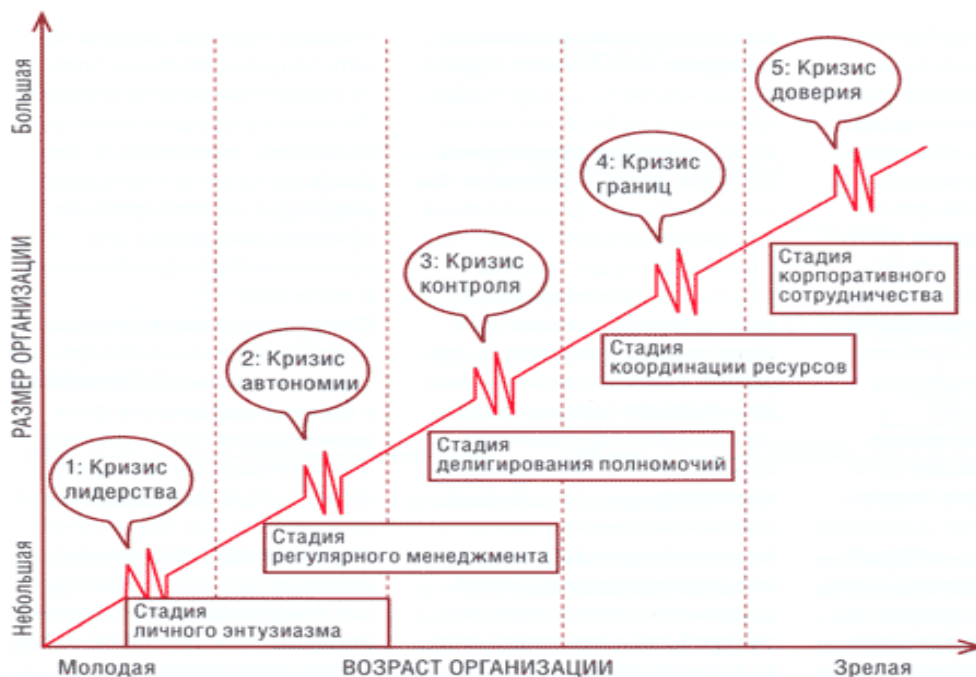


Рис. 2. Модель развития организации (Грейнер)

Таблица 1. Анализ понятий «устойчивость», «безопасность», «равновесие», «стабилизация» [1]

Понятие	Содержание
Устойчивость	Организация стабильна , на протяжении длительного периода выпускает и реализует конкурентно-способную продукцию, получает чистую прибыль, достаточную для производственного и социального развития, является ликвидной и кредитоспособной .
Равновесие	Неизменность во времени , ориентирована на сохранение параметров системы . Равновесие связано с воздействием на организационную систему различных сил, как внутренних, так и внешних. Равновесие характеризуется возвратом к прежним параметрам при воздействии внешних и внутренних факторов.
Безопасность	Под безопасностью понимается такая система управления, которая обеспечивает защищенность организации от внутренних и внешних угроз в текущий момент времени, и в перспективе, или создание такой системы управления, которая, противодействуя угрозам, обеспечивает стабильное состояние организации. [4]
Стабилизация	Характеризуется как процесс упорядочения, упрочения, придания устойчивости различным системам.

Стабильность организации во многом обусловлена системой управления, и в частности, как ее составляющей - управлением изменениями. Практика управления показывает, что при осуществлении изменений в организации возникает соответствующее сопротивление разной силы и интенсивности. Оно проявляется как в пассивной (скрытое неприятие перемен, выражающееся в снижении производительности или желания уйти на другую работу), так и в активной форме (забастовка или явное уклонение от внедрения новшеств). Причины сопротивления изменениям хорошо известны и описаны в литературе по психологии управления.

Ориентируясь на определение стабильности организации как динамичное состояние при сохранении активности и жизнедеятельности всех организационных систем, мы приходим к выводу, что эффективные изменения не препятствуют, а, наоборот, содействуют стабильности организации, поскольку организация как система живая, постоянно развивающаяся, находящаяся в динамике, на каждом очередном этапе своего развития сталкивается с изменениями внешней и внутренней среды. При этом любое изменение сопровождается кризисом, который и дает тол-

чок к изменениям. С точки зрения поддержания стабильности системы важно правильно и в нужный момент уловить эти переходы и адаптироваться к ним. Именно кризисный и стабильный периоды позволят нам сделать срез по предполагаемым психологическим ресурсам стабильности организации. Мы предположили, что психологическими ресурсами, которые позволяют конструктивно и оперативно управлять стабильностью организационных систем, являются мотивационно-ценностные характеристики как организации, так и сотрудников, оценка их возможности реализации мотивов в компании, готовность к инновациям, удовлетворенность сотрудников как один из показателей эффективности деятельности.

В исследовании нами использовался следующий инструментарий: авторская карта наблюдения и анализа уровня организационной стабильности, методика "Возможность реализации мотивов", В. Доминьяк (2004), опросник «Привлекательность организации», В.М. Снетков (2009), анкета по изучению организационных условий, удовлетворенности работой и профессиональным развитием (А. Майер, модификация Е.А. Родионовой, 2010), методика

оценки готовности к инновациям сотрудников организации (И.О. Загашев, 2008).

В эмпирической части работы мы предположили, что в организациях, находящихся на стадии стабильности, удовлетворённость сотрудников и привлекательность организации выше. В организации, находящейся в условиях кризиса, происходит актуализации мотива стабильности и надёжности, и снижается оценка возможности реализации мотивов, и, наоборот, в стабильной организации возможность реализации мотивов выше.

У сотрудников организации, находящейся на стадии стабильности актуализирован тип готовности к инновации при условии личностной и профессиональной самореализации.

На первом этапе в ходе анализа понятия «стабильность» и смежных понятий стало возможным выделить критерии организационной стабильности, разработать Карту наблюдения на определение уровня организационной стабильности.

В исследовании приняли участие сотрудники четырех крупных производственно-торговых организаций Санкт-Петербурга и Ленинградской области. С целью проведения сравнительного анализа, организации были выбраны таким образом, чтобы две организации исследовались на этапе стабильного развития, и на этапе кризиса, а в качестве контрольных были взяты организации, которые находились в стабильном состоянии развития. Экспериментальный этап исследование проходил в период с 2011 по 2013 гг, было сделано 3 диагностических среза в каждой компании. Наблюдения и срезы в компаниях продолжаются и сегодня, на первую половину 2015 года намечен контрольный диагностический срез (все компании в течение 2014 года прошли через очередной кризисный этап и сегодня показывают разный уровень эффективности).

Выводы по первому этапу исследования:

1. На основании карты наблюдения «Уровень организационной стабильности» были выбраны организации, участвующие в исследовании, как стабильные и находящиеся на стадии кризиса в определенный период.

2. Общая удовлетворённость трудом сотрудников организации во время кризиса статистически значимо ниже,

чем при стабильном развитии. Статистически значимые различия по показателям удовлетворённости мы получили в разных организациях по таким показателям, как «удовлетворённость профессиональным развитием», «организацией в целом» и «деятельностью высшего руководства». Это может быть связано как с переносом зоны внимания руководства с «профессионального развития сотрудников» на «решение текущих организационных задач», а также с недостаточным пониманием действий руководства в ситуации изменений. Аналогичные результаты наблюдаются в оценке привлекательности организации по таким показателям, как «наличие неопределённости на работе», «высокая загруженность сотрудников непонятной работой», «отсутствие возможности реализации своего творческого потенциала в работе», «ухудшение условий труда».

4. Оценка возможности реализации мотивов в организации, находящейся на стадии кризиса статистически значимо ниже, чем в организации в стабильном состоянии, а значимые мотивы сотрудников в организации, находящейся в состоянии кризиса, прямо-пропорциональны их реализации в стабильной организации. В таком случае, на кризисном этапе развития организации имеет смысл более пристальное внимание уделить нематериальному стимулированию сотрудников, нахождению зон согласования оценки возможности реализации мотивов сотрудников в компании с их актуальными мотивами.

5. В организациях на стадии кризиса мы получили статистически значимые связи факторов удовлетворённости работой с критериями привлекательности труда, с типом готовности к инновациям, оценкой возможности реализации мотивов сотрудников в компании, что позволяет предположить, что психологическими факторами стабильности организации могут быть мотивационно-ценностная сфера сотрудников и компании, уровень готовности сотрудников к инновациям, формируемый в результате грамотного выстраивания стратегии и тактики изменений в организации, частные критерии привлекательности и удовлетворённости трудом, стилем управления и условиями работы. Уточнение гипотезы требует дополнительного среза на изучаемых предприятиях сегодня и многомерных методов обработки данных.

Литература:

1. Большая энциклопедия/Психологический словарь, социологический словарь. <http://dic.academic.ru>.
2. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. <http://lib.vvsu.ru/books>.
3. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности/под ред. Г.С. Никифорова. — СПб.: Речь, 2010. — С 342-398.
4. Шлыков В.В. Комплексное обеспечение безопасности предприятия. — СПб.: Алетейя. 1999 — 144 с.
5. Greiner L. E. 1998. Revolution is still inevitable. Harvard Business Review 76 (3): 62–63.

Родионова Е.А. Психологические факторы организационной стабильности // Евразийское Научное Объединение, № 2 (24) • Февраль, 2017. – С. 141-144.