

тарий, предназначенный для изучения аспектов идентичности старшеклассников, обязательно должен включать в себя проективные методы. Продолжение изучения профессиональной идентичности старшеклассников видится нам как в направлении расширения выборки, что позволит ярче обозначить намеченные тенденции, так и в плане поиска наиболее показательных маркеров профессиональной идентичности, не подверженных мотивационным искажениям со стороны испытуемых.

Я.Е. Янгулов
Екатеринбург, РГППУ

Рассогласованность организационной культуры и карьерных ориентаций как фактор стресса¹⁸

В настоящее время человек рассматривается не только как биосоциальное существо, но и как субъект труда, обеспечивающий эффективность деятельности организации. Деятельность организации направлена на создание определенного блага, которое удовлетворяет потребности общества.

Как указывают современные исследователи в области организационной психологии и психологии труда, наиболее часто встречаемой проблемой для современных организаций, является организационный стресс.

Организационный стресс понимается как психическое напряжение, которое возникает вследствие несоответствия условий труда в организации с одной стороны и ожиданиями и установками персонала с другой. Негативным его последствием является снижение работоспособности персонала, что может проявляться в состояниях утомления, пресыщения, монотонии, напряженности, а также потерей интереса к профессиональной деятельности.

Организационный стресс негативно сказывается как на персонале, так и на организации. Следствием длительного переживания организационного стресса может стать эмоциональное и профессиональное выгорание работника. Для организации это чревато снижением качества и производительности труда, текуче-

¹⁸ Научный руководитель - Заводчиков Дмитрий Павлович, кандидат пед. наук, доцент

стью кадров, увеличением числа конфликтов в коллективе и несчастных случаев, игнорированием приказов начальства, прогулами персонала, частое принятие ошибочных решений управляющего персонала, стагнация и деструкция работников и т.д.

Традиционно в психологии общим признаком и главной причиной организационного стресса выступает конфликт, противоречие между условиями организации и ожиданиями, ценностями и возможностями работника.

К условиям организации относится организационная культура. С позиции организационной культуры следствием несогласованности ценностей организации и персонала выступает психическое напряжение как фактор организационного стресса. В данной работе предлагается в качестве сторон конфликта, рассмотреть организационную культуру как частный организационный фактор, отражающий совокупность ценностей, традиций и нормы организации, и карьерные ориентации как ценностные ориентации, социальные установки и интересы сотрудника.

Организационная культура определяется как многоуровневый компонент организации, включающий в себя нормы, правила, доминирующую систему ценностей и отношений, которые определяют поведение персонала и ориентируют его на выполнение общих целей и задач организации. основой организационной культуры являются ценности. Ценности являются предметом изучения науки аксиологии и с позиции данной науки, они представляют собой свойства общественного предмета удовлетворять определенным потребностям отдельного человека или группы. Относительно к организационной культуре, ценности рассматриваются как культивируемые правила и нормы, благоприятные условия, стимулирующие персонал к эффективному выполнению профессиональной деятельности. Ценности в организационной культуре отражают специфику деятельности организации и регламентируют нормы поведения персонала.

Карьерные ориентации выступают в качестве элементов ценностных ориентации, и представляют собой объектную значимость предметов, явлений или процессов для работника в его профессиональной деятельности, которые определяют

и моделируют его профессиональный путь, а также отражают ведущее направление профессионального развития субъекта труда.

В данной работе были поставлены следующие гипотезы:

- существует взаимосвязь между рассогласованностью ценностей и нервно-психическим напряжением;
- существует взаимосвязь между рассогласованностью ценностей и нервно-психической устойчивостью.

Эмпирическое исследование проводилось в коммерческой организации г. Екатеринбурга. Выборку составили 67 сотрудника, из которых 35 мужчин и 32 женщины, в возрасте от 18 до 43 лет.

Анализ полученных результатов показал, что большинство сотрудников имеют средний уровень выраженности нервно-психического напряжения. Это говорит о том, что более половины сотрудников организации имеют умеренную степень выраженности психического напряжения, что проявляется в активизации когнитивной деятельности и соматических функции, готовности к выполнению профессиональной деятельности, ощущениях мобилизованности на фоне эмоционального подъема.

Большинство сотрудников являются нервно-психически устойчивыми, обладают адекватными самооценкой и оценкой окружающей действительности, высоким уровнем поведенческой регуляции. Однако для них характерна вероятность нервно-психических срывов в эмоционально напряженных и экстремальных ситуациях.

В коммерческой организации преобладает рыночная культура, то есть она ориентируется преимущественно на внешнее окружение. В основном ее внимание фокусируется на операциях с внешними клиентами, включая поставщиков, потребителей, подрядчиков, лицензиатов, профессиональные союзы, и т.д., с целью достижения конкурентного преимущества. Главными установками являются прибыльность, итоговые результаты, сила в рыночных нишах, растяжимые цели и безопасные потребительские базы, а доминирующими целями - конкурентоспособность и продуктивность. Предпочитаемой организационной культурой является клановая. Таким образом, сотрудники ожидают видеть организацию как друж-

ное место со сплоченным коллективом, где руководители воспринимаются как воспитатели и наставники, а потребители как партнеры. При этом базисными ценностями будут традиции, разделяемые персоналом, доверие, высокое значение моральному климату и гуманному отношению

У персонала преобладают карьерные ориентации на профессиональную компетентность и интеграцию стилей жизни. При этом сотрудники мужского пола ориентированы в основном на содержание профессиональной деятельности и на стремление развивать собственные способности, накапливать знания и опыт, чтобы стать мастером своего дела. Сотрудники женского пола ориентированы на то, чтобы уделять внимание профессиональной деятельности, семье и удовлетворению собственных индивидуальных потребностей. Для них поддержания удобного образа жизни важнее, чем самореализоваться в профессии и продвигаться по карьерной лестнице.

Определено, что ценности у основного количества сотрудников находятся в противоречии с ценностями организации, что может отражаться в повышенной эмоциональной реакции, состоянии психической напряженности, ощущении физического дискомфорта, снижении продуктивности деятельности.

Корреляционный анализ показал, что существует взаимосвязь между степенью рассогласованности ценностей и нервно-психическим напряжением: чем больше рассогласованность ценностей, тем сильнее сотрудник испытывает нервно-психическое напряжение ($r = 0,812, p < 0,01$). Также выявлена обратная связь между степенью рассогласованности ценностей и нервно-психической устойчивостью: чем больше рассогласованность ценностей, тем ниже уровень нервно-психической устойчивости ($r = -0,813, p < 0,01$). Кроме того, наблюдается обратная связь между нервно-психическим напряжением и нервно-психической устойчивостью: чем интенсивней нервно-психическое напряжение, тем больше вероятность возникновения нервных срывов ($r = -0,702, p < 0,01$). Это говорит о том, что рассогласованность ценностей сотрудника и организации может являться фактором психического напряжения и оказывать влияние на сопротивляемость к нервным срывам.

Результаты сравнительного анализа показали, что сотрудники, у которых рассогласованность ценностей частичная, имеют выраженность нервно-психического напряжения больше, чем у которых рассогласованность отсутствует. И меньше, чем у сотрудников, у которых рассогласованность полная. Выраженность нервно-психической устойчивости у сотрудников с частичной рассогласованностью, меньше, чем у сотрудников, рассогласованность которая отсутствует, и больше, у которых рассогласованность полная. Отсюда можно предположить, что противоречие ценностей организации и персонала может выступать как фактор организационного стресса. Таким образом, результаты исследования полностью подтвердили поставленные гипотезы.

Полученные результаты могут быть использованы HR-менеджерами с целью снижения вероятности возникновения организационного стресса и нервных срывов методом подбора или ротации персонала, ценности которого будут максимально соответствовать ценностям организации, подразделения или отдела.