

Климова Т.В. Организационная культура как фактор психологического благополучия работников организации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 06 (июнь). – АРТ 241-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

УДК 316.6

Климова Татьяна Владимировна

магистрантка 1 курса, факультет социальных наук

Научный руководитель: Зенина С.Р., к.псх.н., доцент

ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»

г. Благовещенск, Российская Федерация

e-mail: 2017klimovativ@bk.ru

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ РАБОТНИКОВ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: В статье сделана попытка теоретического обоснования взаимосвязи психологического благополучия работников и организационной культуры организации.

Ключевые слова: организационная культура, уровни организационной культуры, психологическое благополучие, гедонистический и эвдемонистический подходы.

Klimova Tatiana Vladimirovna

Master of 1 course, Faculty of Social Sciences

Supervisor: Zenina SR, Ph.D., Associate Professor

FGBOU VO «Amur State University»

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF WORKERS OF ORGANIZATION

Abstract: The article attempts to theoretically substantiate the relationship between the psychological well-being of workers and organizational organizational culture.

Key words: organizational culture, levels of organizational culture, psychological well-being, hedonistic and eudemonistic approaches.

В последнее время сильно возрос интерес к культуре организации, что можно объяснить осознанием влияния, которое культура оказывает на успехи и эффективность организации.

Существует множество определений организационной культуры, но, как правило, принципиальных различий они не содержат, выделяют только какие-либо отдельные ее характеристики. По А.Н. Занковскому, организационная культура это - «совокупность норм, правил, обычаев и традиций, которые поддерживаются субъектом организационной власти и задают общие рамки поведения работников, согласующиеся со стратегией организации» [2]. Являясь набором предположений, ценностей, верований и символов, организационная культура имеет определенную структуру. Большинство исследователей выделяют в рамках организационной культуры три уровня, которые можно определить как «поверхностный», «подповерхностный» и «глубинный» [4]. В каждой организации имеются

глубинные представления, базовые предположения, скрытые установки. В отличие от провозглашаемых ценностей, которые сформулированы и очевидны, они не осознаются или не полностью осознаются членами организации. Однако их воздействие на поведение людей очень существенное.

Разделяемые установки, ценности, ожидания формируют понимание требований организационной культуры. Чем больше человек ценит свою принадлежность к той или иной организации, тем в большей степени его поведение будет совпадать с ее нормами. В большинстве случаев организационная культура никак не регламентируется организацией, а представляет собой «атмосферу», «дух». А нормы, как необходимый элемент организационной культуры, могут быть документально не зафиксированы, но каким-то образом известны всем ее членам. Они могут передаваться в устной или, реже, в письменной форме. Несмотря на общность норм, их восприятие членами группы часто бывает неодинаковым. Это может привести к возникновению противоречий внутри коллектива, что в свою очередь отражается на благополучии каждого сотрудника.

Культура определяет цели, ценности и нормы поведения сотрудников, а также качество их трудовой жизни. Хорошо известно, что качество трудовой жизни сказывается не только на показателях внешней результативности работы организации, но также и на стабильности персонала, его работоспособности, самочувствии, лояльности и преданности по отношению к организации, т.е. на психологическом благополучии.

Теоретическую базу для понимания феномена психологического благополучия заложили исследования Н. Брэдберна. По его мнению, для описания этого феномена необходимо оперировать признаками, отражающими состояние счастья или несчастья, субъективного ощущения общей удовлетворённости или неудовлетворённости жизнью. Иначе, можно сказать, что данное понятие характеризует область переживаний и состояний, свойственных здоровой личности [3].

В большинстве случаев психологическое благополучие рассматривается как производное явление хорошего, или «беспроблемного» функционирования личности и организма (здоровья).

В понимании психологического благополучия среди множества подходов исследователи выделяют два основных – гедонистический и эвдемонистический. Первый подход описывает психологическое благополучие главным образом в терминах удовлетворённости-неудовлетворённости. Согласно второму подходу (эвдемонистическому), главным и самым необходимым аспектом благополучия является личностный рост [1]. Эти подходы конкретизируют понимание природы психологического благополучия, его ключевые характеристики и предпосылки, пути достижения.

Применительно к рассматриваемой проблеме целесообразно рассматривать психологическое благополучие как системное качество человека, обретаемое им в процессе жизнедеятельности на основе психофизиологической сохранности функций и проявляющееся у субъекта в переживании содержательной наполненности и ценности жизни в целом как средства достижения внутренних социально ориентированных целей, и являющееся условием реализации его потенциальных возможностей и способностей.

Ощущение благополучия-неблагополучия в процессе трудовой деятельности, а именно качество трудовой жизни непосредственно определяется особенностями организационной культуры, множество негативных факторов могут способствовать развитию трудового стресса в виде кратковременных стрессовых состояний или приводить к стойким отрицательным последствиям – развитию различных стрессовых синдромов, снижению лояльности и преданности персонала, текучести кадров и, как следствие этого, к снижению темпов развития организации и ее конкурентоспособности.

Ценностные ориентации руководителя и его направленность на формирование организационного порядка часто выделяются как ведущие факторы формирования и изменения организационной культуры.

Современные исследования показывают, что развитие и сохранение «человеческого потенциала», поддержание преданности, приверженности (патриотичности) персонала могут быть в значительной степени связаны с принятием членами организации ее культуры, в нашем понимании, с привлекательностью организационной культуры. В связи с этим мы предполагаем, что чем привлекательней воспринимается организационная культура, тем меньше риск развития психологического стресса на работе.

Привлекательность организационной культуры понимается нами как положительное эмоционально-оценочное отношение к ценностям, отношениям, поведенческим нормам, символам, принятым в организации. Привлекательность складывается из эмоциональных переживаний и мотивов работы, связанных не только с объектами труда, но также и с организационной средой. Привлекательность – детерминанта мотивации, которая выполняет оценочную и побудительную функции в отношении тех или иных элементов организационной культуры. Привлекательность

организационной культуры определяется потребностями индивида, выполняет функцию энергетизации действия и объясняет целенаправленность деятельности и динамику развития адаптационных (стрессовых) реакций.

Если организационная культура не соответствует смысло-жизненным и карьерным ориентациям, личностным и профессиональным ценностям, мировоззренческим убеждениям сотрудника, то рассогласование между реальной и желаемой организационными культурами может детерминировать развитие различных видов стресс-синдромов, в частности синдром профессионального выгорания. Их последствия наблюдаются в ухудшении качества жизни, душевного комфорта, психосоматического здоровья, в снижении корпоративной лояльности и эффективности выполняемой работы. Потеря содержательной наполненности и ценности трудовой жизни может способствовать сопротивлению работников нововведениям (инновациям), необходимым для развития и успешного функционирования организации в целом, снижать ее конкурентоспособность.

Таким образом, целенаправленное формирование организационной культуры организации, управление ею позволяет предупредить не только личностные стрессы сотрудников, но и обеспечивает стабильность кадров организации и положительную динамику в развитии ее конкурентоспособности.

Список использованной литературы:

1. Батулин Н.А., Башкатов С.А., Гафарова Н.В. Теоретическая модель личностного благополучия // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология» 2013, том 6, № 4. – С. 4-14.

2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
3. Фесенко, П.П. Имеет ли понятие психологического благополучия социально-культурную специфику? / П.П. Фесенко // Психология. — 2005. — № 4. — С. 132–138.
4. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство : учебник. / Э Шейн. — СПб. : Питер, 2011. — 330 с.

Дата поступления в редакцию: 13.06.2017 г.

Опубликовано: 16.06.2017 г.

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,
электронный журнал, 2017*

© Климова Т.В., 2017

Для заметок