

УДК 159.9

<https://doi.org/10.36906/KSP-2022/46>

Коваленко С.В.

ORCID: 0000-0002-9700-0001, канд. психол. наук

Фальшивник А.А.

Нижневартровский государственный университет

г. Нижневартовск, Россия

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ГАРАНТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОТРУДНИКОВ БАНКА

Аннотация. В статье рассматривается корпоративная культура в ее проявлении как гаранта психологической безопасности, а также взаимосвязь психологического климата в организации и психологической безопасности работников.

Ключевые слова: корпоративная культура; психологический климат; психологическая безопасность.

Kovalenko S.V.

ORCID: 0000-0002-9700-0001, Ph.D.

Falshevnik A.A.

Nizhnevartovsk State University

Nizhnevartovsk, Russia

CORPORATE CULTURE AS A GUARANTOR OF THE PSYCHOLOGICAL SAFETY OF BANK EMPLOYEES

Abstract. The article discusses the corporate culture in its manifestation as a guarantor of psychological security, as well as the relationship between the psychological climate in the organization and the psychological security of employees.

Keywords: corporate culture; psychological climate; psychological safety.

Среди многообразия проблем современного мира, особое значение имеет проблема психологической безопасности личности сотрудников в профессиональной деятельности в различных сферах трудоустройства. А в условиях динамично и нестабильно изменчивого мира, при ускоренном темпе информационного и индустриального роста, как никогда остро выступает вопрос о сохранении стабильного психологического здоровья сотрудников и формированию устойчивости к профессиональному истощению или выгоранию, повышению долголетия замотивированной трудоспособности. С точки зрения, полноценного развития человека укрепления и поддержания его психологического здоровья фактор психологической

безопасности личности является одним из важнейших. Психологическое благополучие не менее, чем физическое здоровье, является основоположником жизнеспособности личности, а психологическая безопасность рассматривается, как основа благополучия личности в целом [3, с. 108]. Основными составляющими психологической безопасности любого взаимодействия являются психологическая защищенность его, удовлетворенность их потребности в близком и доверительном общении и внутриличностная значимость среды. Актуальность психологических исследований при формировании корпоративной культуры сотрудников была определена необходимостью совершенствования имеющейся практики, устранения ряда имеющихся недостатков данного процесса и противоречий.

В современной литературе учеными рассматриваются следующие определения понятия корпоративная культура:

- Корпоративная культура или культура организации – совокупность норм, правил, стандартов, программ, направленная на создание сильной команды сотрудников, с единым направлением мышления и работы, и обеспечение качественного превосходства компании, с аналогичными в отрасли.

- Корпоративная или управленческая культура – совокупность общих, типичных для руководителя ценностей, точек зрения и идей, которые осознанно и преднамеренно формируют характер его поведения.

- Корпоративная или организационная культура – инструмент менеджмента, позволяющий нацеливать все подразделения компании и отдельных сотрудников в соответствии с общими мотивами, активировать инициативу сотрудников, стимулировать общение и общую преданность целям компании.

- Корпоративная культура – это общие для всех ценности, представления, ожидания, нормы, формирующиеся по мере адаптации в компании и в период участия в ее деятельности. [6, с. 37]

Защищенность в социальном взаимодействии рассматривается через призму отсутствия психологического насилия во всех его проявлениях для всех сторон коммуникации. Благоприятный, здоровый социально-психологический климат является основой стремления трудиться с желанием и высокой самоотдачей, а неблагоприятный, отрицательный – значительно снижает самоотдачу и мотивацию.

Понятие «психологической безопасности» – сложное социальное явление, многоплановое и многоаспектное и определяется в разрезе следующих утверждений:

- 1) состояние целостности и стабильности психики индивида;
- 2) сохранение целостности личности, высоких адаптивных возможностей индивида, малых групп и социума в целом;
- 3) непрекращающееся и позитивное развитие и стабильное функционирование личности во взаимодействии с окружением, социумом (способность избегать негативных воздействий, оказывать сопротивление им и нивелировать отрицательные последствия, способность

защищаться от внешних и внутренних угроз и создавать безопасные с точки зрения психологии отношения);

4) возможности внешнего окружения и внутренних возможностей личности по созданию благополучия и избеганию угроз;

5) состояние благоприятности внешнего окружения, формирующее чувство защищенности, или окружение, избавленное от проявлений психологического насилия, нацеленное на удовлетворение потребностей в межличностном открытом и свободном общении, эмоциональной стабильности, создающее значимость социального окружения на внутриличностном уровне, а также обеспечивающие психологическую безопасность относительно внешнего окружения [2, с. 58].

В зависимости от характера проявления негативных состояний рассматривают внутреннюю и внешнюю психологическую безопасность личности, состоящую из социальной защищенности элементов внутренней структуры личности и ее взаимоотношений с другими объектами социума. В данном понимании внутреннюю структуру безопасности личности можно определить следующими компонентами безопасности:

1) предпосылки развития индивида, основанные на ценностях и культурных особенностях;

2) личные внутренние убеждения и характер мировоззрения индивида;

3) права и свободы индивида;

4) права индивида на выражение своей точки зрения;

5) выбора индивидом стратегии поведения;

6) свобода индивида в демонстрации эмоциональной и чувственной сферы.

Внешняя структура безопасности личности образуется из способности защититься от проявления внешних рисков или угрозам. Внешнюю сферу безопасности личности можно определить следующими компонентами безопасности:

1) состояние индивида в межличностных взаимоотношениях;

2) состояние индивида в групповых взаимоотношениях и идентификация себя в них;

3) состояние индивида во взаимодействии с социальными институтами;

4) состояние индивида в профессиональной деятельности

5) состояние индивида при взаимодействии с общественными организациями на основе интересов и потребностей [4, с. 167].

Цель данного исследования – изучение корпоративной культуры как гаранта психологической безопасности работников банка.

Исследование взаимосвязи корпоративной культуры и психологической безопасности сотрудников банка было проведено на базе банка в г. Нижневартовск, на выборке из 15 человек, 20% мужчин, 80% женщин, для этого были использованы следующие методики:

1. Для определения уровня корпоративной культуры использовался тест «Уровень организационной культуры». По итогам проведенной методики были подсчитаны показатели по шкалам, показывающие степень развития организационной культуры в коррелирующих

сферах жизнедеятельности организации, а также выведен обобщенный показатель, отражающий общий уровень состояния и развития культуры данной компании в целом. Индекс организационной культуры определялся по общей сумме баллов при суммировании значений всех факторов [5, с. 139].

2. Для изучения социально-психологического климата коллектива использовалась методика исследования психологического климата коллектива, предложенная В.В. Шпалинским и Э.Г. Шелест. В результате обработки результатов, осуществляемой в соответствии с ключом, высчитан итоговый показатель, отражающий, степень благоприятности климата организации. Благоприятным и положительным принимаются результаты величиной от 25 до 39 баллов. Высокой благоприятности психологического климата соответствуют результаты в диапазоне 42-65 баллов; средней благоприятности - 31-41 балл; незначительной благоприятности - 20-30 баллов. Расчетный показатель менее 20 баллов свидетельствуют о неблагоприятном психологическом климате [7, с. 199].

3. Тест на чувство безопасности проходил по шкале базовых убеждений, Р. Янов-Бульман, адаптация О. Кравцовой. Данная методика позволила сравнивать первостепенные базовые убеждения у разных групп сотрудников. С целью диагностики базовых убеждений включено в несколько категорий убеждений, на основе которых вычисляются основополагающие базовые убеждения [5, с. 145]:

1. Убеждение, что в преобладании добра над злом. Рассматривается отношение к социуму. У индивида преобладает стойкое убеждение, что мир полон определенности и смысла. Как правило, прослеживается вера в неслучайности событий, а контролируемости и подчинению законам справедливости.

2. Убеждение в ценности собственного «Я». Преобладает убеждения, связанные с самооценностью, самоконтролем и высокой оценкой удачи относительно своей жизни

Базовые представления мире и о себе можно рассматривать для индивида, как основополагающие и оказывающие влияние на разнообразные сферы личности.

В соответствии с этим, здоровое чувство безопасности является одним из базовых ощущений индивида в норме. Понимание, что хорошее преобладает над плохим, а при соотношении себя с хорошим человеком отсутствует чувства опасности, и прослеживается уверенность в завтрашнем дне, является показателям безопасности личности.

Тем не менее, наблюдаются ситуации, категорически противоречащие этому представлению о мире и окружении. В этих ситуациях могут возникнуть психологические проблемы, такие как чувство собственной беспомощности, растерянности, отсутствию веры в себя и в свой успех, выпадение из социальных отношений [5, с.145].

Существуют факторы, способствующие ухудшению психологической безопасности индивида в корпоративном взаимодействии:

- 1) снижение или выпадение значимости определенной среды для индивида, такой как семейная или корпоративная;
- 2) неудовлетворенность межличностным общением в любой из сред;

3) нарушение уровня сопротивления психологическому насилию в одной из сред.

Методика преодоления этих проблем заключается в организации психологической безопасности, которая возможна с помощью грамотно разработанной и внедренной корпоративной культуры

В качестве гипотезы данного исследования выступало утверждение, что уровень корпоративной культуры и социально-психологический климат в коллективе оказывают влияние на психологическую безопасность сотрудников.

Оценка взаимозависимости проводилась при использовании критерия Хи-квадрата Пирсона, число степеней свободы для данного расчета $k=2$, при котором критическое значение Хи-квадрата при вероятности 95% составляет 5,9 [1, с. 50].

На основе полученных данных был проведен качественный и количественный анализ результатов, а также созданы гистограммы (рис. 1 и 2).

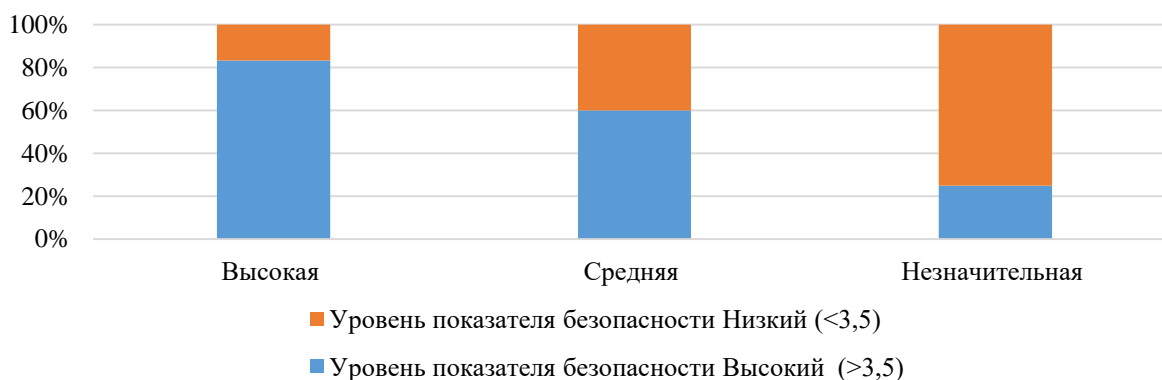


Рис. 1. Результаты исследования благоприятности психологического климата

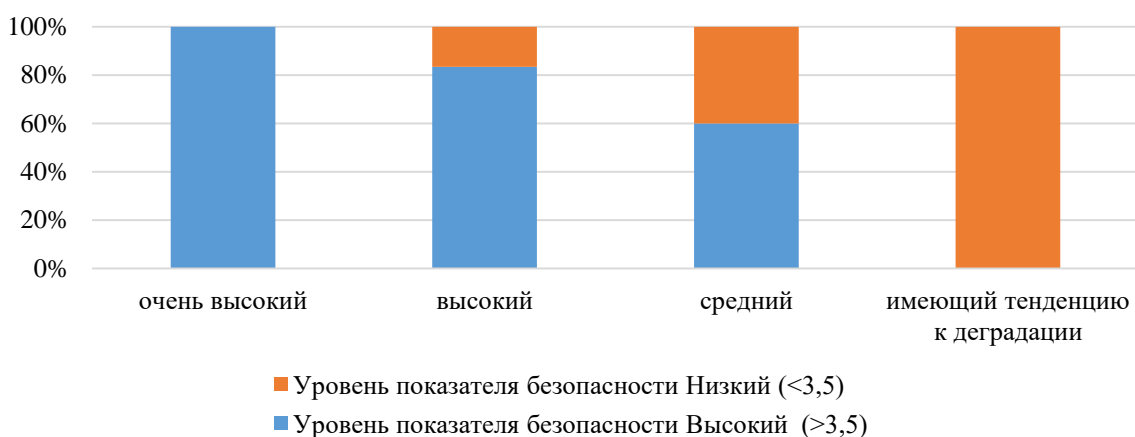


Рис. 2. Результаты исследования уровня организационной культуры

На рисунке 1 представлен график благоприятности психологического климата, высокий составил 33%, при уровне показателя безопасности высокий, а при уровне безопасности низкий 6%. При среднем уровне психологического климата (33% от всех опрошенных) уровень безопасности определяется как низкий у 13%, а высокий у 20%. При сочетании высокого

показателя безопасности и высокой благоприятности психологического климата исследуемые отмечают преобладание доброжелательности и доверительности, успехи каждого искренне радуют всех остальных, появление руководителя вызывает благоприятные эмоции, при этом на уровне личности проявляется отношение к благосклонности окружающего мира, вера в свой успех, и преобладание хорошего над плохим. При сочетании низкого показателя безопасности и низкой благоприятности психологического климата отмечается отсутствие открытости в коллективе, неожиданный вызов к руководителю у вызывает отрицательные эмоции, нервозности, высокий уровень внутриколлективной раздражительности окрашивают деловые отношения, при этом на уровне личности присутствует подавленность, убеждение в отсутствии ценности своей личности, неконтролируемости и несправедливости происходящих событий.

Также был исследован уровень организационной культуры на рисунке 2. При сочетании очень высокого и высокого показателя уровня организационной культуры и высокой благоприятности психологического климата исследуемые отмечают разнообразные формы и методы коммуникаций в коллективе, продуманную оценку деятельности и хорошие отношения внутри коллектива, при одновременном ощущении безопасности и благосклонности окружающего мира. При сочетании низкого показателя безопасности и имеющему тенденцию к деградации уровню организационной культуры отмечается отсутствие четко сформулированных должностных инструкций и порядка поведения всех категорий работников, нечеткую организацию деятельности, отсутствие поощрения и инициативы, ценность собственного «Я» при этом находится на низком уровне, ощущается низкая степень удачливости и везения.

На рис. 2 представлена гистограмма уровней организационной культуры, по которой можно констатировать тот факт, что очень высокий присутствует только при уровне безопасности со значением очень высокий у 6% и высокий у 33% исследуемых, имеющий тенденцию к деградации уровень организационной культуры у 33%, при соответствующем значении показателя безопасности низкий. Средний уровень организационной культуры вызывает значение показателя безопасности как низкое, так и высокое 13% и 20% соответственно.

При расчете Хи-квадрата для исследования связанного с благоприятностью психологического климата составил 15,9, что больше критического, следовательно гипотеза о влиянии психологического климата на уровень показателя безопасности подтверждается. А при расчете для оценки влияния уровня организационной культуры Хи-квадрат составил 16,3, что также больше критического, следовательно гипотеза подтверждена. Большинство объективно важных для процветания компании факторов, таких как введение инноваций или улучшение принципов мер поощрения и наказания, могут привести к психологической нестабильности внутри компании. Не каждый сотрудник, как личность, может справиться с изменений различного уровня и принять их без вреда для своего психического здоровья. В итоге, грамотному руководству необходимо брать во внимание данный фактор и создавать

индивидуальную модель управления психологическим климатом, в обязательном порядке исходя из этого. Чувство безопасности в команде, может повлиять на результаты команды или на итоговые показатели организации.

Основываясь на результатах, полученных в исследовании, была разработана и планируется к реализации программа по внесению изменений в корпоративную культуру организации как фактора, влияющего на психологическую безопасность сотрудников. Являясь основополагающим фактором, психологическое здоровье способствует росту срока трудоспособности сотрудников при сохранении профессиональной мотивации и продуктивности.

Выявлены следующие виды социальной поддержки, которые должны включать корпоративная среда и организационная культура:

1) открытое, доверительное общение, выражение близости, сопереживание, забота, понимание, сочувствие, обеспечение межличностного комфорта и безопасности, отсутствие формального общения.

2) советы коллег и руководства, адекватный анализ ситуации, обратная связь по любым интересующим вопросам, информация, способствующая решению проблем.

3) выражение принятия, одобрения, уважения, предоставление возможности для положительного внутриколлективного сравнения, поддержка самооценки сотрудника, информация, необходимая для самооценки, признание своей ценности и важности.

4) материальная и практическая помощь в достижении поставленной цели со стороны руководства, решении возникших проблем в моменте, помощь в преодолении кризисного состояния.

5) позитивное нерабочее взаимодействие, дружеское общение, корпоративные мероприятия, нацеленные на сплочение коллектива и отвлечение от стресса.

Таким образом, удалось проследить значимость уровня организационной культуры и благоприятности психологического климата для уровня безопасности личности сотрудника. Чем выше показатели уровня организационной культуры и благоприятности психологического климата, тем большее количество исследуемых ощущает высокий уровень безопасности. При грамотном включении всех предложенных изменений в корпоративную культуру, ожидается увеличение чувства базовой безопасности у сотрудников.

Литература

1. Благинин А.А., Торчило В.В. Математические методы в психологии и педагогике. СПб.: ЛГУ, 2006. 84 с.
2. Голубкова О.А., Сатикова С.В. Организационное поведение. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2022. 178 с.
3. Гончаренко Л.П., Куценко Е.С. Управление безопасностью. М.: КНОРУС, 2017. 272 с.
4. Донцов А.И., Зинченко Ю.П., Зотова О.Ю., Перелыгина Е.Б. Психологическая безопасность личности. М.: Юрайт, 2022. 222 с.

5. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2022. 390 с.
6. Лапшова О.А. Управление человеческими ресурсами. М.: Юрайт, 2022. 406 с.
7. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. 488 с.

© Коваленко С.В., Фальшевич А.А., 2022