

ОСОБЕННОСТИ СУБЪЕКТИВНОГО ОТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ К НАДЕЖНОСТИ РАБОЧЕГО МЕСТА (НА МАТЕРИАЛЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЫ)

Ключевые слова: рабочее место; job insecurity; организационная культура; Федеральная служба исполнения наказаний.

Введение. Актуальность работы связана с ростом профессиональных требований, предъявляемых к сотрудникам силовых ведомств, в том числе Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН). Особая значимость в настоящее время придается психологическим качествам личности работников данной сферы в связи с общей рискогенностью труда и высокой степенью ответственности за исполнение служебных обязанностей. Своевременная психологическая диагностика позволит выявить существующие эмоциональные проблемы, с учетом ее результатов спланировать коррекционную работу и сохранить психофизиологическое здоровье сотрудника пенитенциарной системы. В настоящее время отечественные и зарубежные исследователи начинают обращать больше внимания на такой феномен, как неуверенность в надежности рабочего места (job insecurity), который Г. де Витте описывает как субъективное чувство незащищенности, нестабильности положения на работе [1]. Данный фактор становится причиной повышенного стресса, эмоционального выгорания и психосоматических заболеваний. Указанные психологические проблемы являются следствием деформации системы отношения индивида к профессионально-значимым объектам и субъектам труда, как это было показано Е. И. Ярошенко в ее исследовании персонала пенитенциарных учреждений [2].

Материалы и методы. Цель исследования: изучить социально-психологические особенности восприятия рабочего места как

ненадежного. Характеристика выборки: сотрудники психологической службы ФСИН РФ ($n = 23$). Методы исследования: методика ордерной диагностики организационной культуры (Л. Н. Аксеновской); методика измерения ненадежности работы (МИНР) Т. Пробст (адаптация А. Н. Демина); методы статистической обработки данных (U-критерий Манна — Уитни). В качестве теоретико-методологической базы исследования применялся ордерный подход Л. Н. Аксеновской [3]. Автор рассматривает составляющие организационной культуры — семью, армию и церковь — в их существующем и желательном для сотрудников состоянии. Семейный субордер представляет собой уровень сплоченности организации, ее направленность на развитие и воспроизводство компании, армейский — направленность на победу и достижение результата (личностные отношения здесь не важны), церковный — направленность на саму идею, идеал, некий «путь развития».

Результаты. Испытуемые делились на две подгруппы: с нормативным (16 чел.) и повышенным (7 чел.) уровнем восприятия рабочего места как ненадежного (шкала ненадежности будущего МИНР). Для нашей выборки критические значения U-критерия Манна — Уитни при $p \leq 0,05$ составили $U_{\text{крит}} \leq 30$. Мы измеряли существующее и желательное состояние субордеров организационной культуры. Установлены значимые различия между указанными подгруппами по следующим факторам: а) различие желательного и существующего состояния семейного субордера ($U_{\text{эмп}} = 29$); б) различие желательного и существующего состояния церковного субордера ($U_{\text{эмп}} = 24,5$).

Заключение. Таким образом, нехватка сплоченности, дружеской позитивной атмосферы, негативный эмоционально-психологический климат в организации, отсутствие направленности на некий идеал становятся фактором снижения субъективной надежности рабочего места. Полученные данные стали основой для создания рекомендаций по психопрофилактике негативных эмоциональных испытываемых сотрудниками ФСИН.

1. De Witte H. 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity : Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four

European Countries // Economic and Industrial Democracy. 2003. Vol. 24, no. 2. P. 149–188.

2. Ярошенко Е. И. Применение технологии айтрекинга для выявления социально-психологических особенностей эмоционального выгорания личности // Организационная психология. 2019. Т. 9, № 1. С. 96–115 [Электронный ресурс]. URL: [https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2019/04/01/1190431090/OrgPsy_2019_1\(5\)Yaroschenko\(96-115\).pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2019/04/01/1190431090/OrgPsy_2019_1(5)Yaroschenko(96-115).pdf) (дата обращения: 28.03.2019).

3. Аксеновская Л. Н. Методика ордерной диагностики организационной культуры // Изв. Саратов. ун-та. Новая серия. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2010. Т. 10, вып. 4. С. 63–68.

Е. А. Крылова

Ю. А. Дмитриева

*Южно-Уральский государственный университет,
Челябинск*

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ НЕРВНО-ПСИХИЧЕСКОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ СПАСАТЕЛЕЙ МЧС РОССИИ

Ключевые слова: нервно-психическая напряженность; стресс; личностные свойства; спасатели МЧС.

Введение. Деятельность спасателей МЧС России проходит в условиях чрезвычайной ситуации и обладает специфическими особенностями. Влияние сильных травмирующих событий и обстоятельств на психику спасателей может стать источником возникновения нервно-психического напряжения, уровень которого зависит от характера, величины и степени воздействия негативных факторов профессиональной деятельности. Способность противодействовать стрессу связана с наличием у спасателя тех индивидуально-психологических характеристик, которые являются основным ресурсом преодоления напряжения [1; 2]. Цель данного исследования состояла в изучении специфики взаимосвязей нервно-психической напряженности и личностных свойств у спасателей