

Психологическая безопасность в организациях

Научный руководитель – Литвина Светлана Алексеевна

Щербакова Наталья Витальевна

Студент (магистр)

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Факультет психологии, Томск, Россия

E-mail: mail9000@bk.ru

Сегодня в условиях сложных и комплексных задач в организации все больше востребованы командные формы организации деятельности. Психологическая безопасность является важным фактором сотрудничества людей для достижения общего результата, что делает ее актуальной темой для исследований в организационной психологии. Наиболее активно развивающимся направлением на сегодняшний день является концепция психологической безопасности образовательной среды [1], в рамках которой определены критерии, показатели, создан диагностический инструментарий. Однако психологическая безопасность социальной среды организации остается мало изученной в России.

Психологическая безопасность рассматривается, как способность выражать себя, не опасаясь негативных последствий для своего имиджа, статуса или карьеры и как общее убеждение, что команда безопасна для принятия межличностных рисков [8]. В зарубежных исследованиях она выделяется как критический фактор для организации эффективной командной работы, командного обучения, организационного обучения [4]. Работы, посвященные психологии безопасности в организациях, сосредотачиваются на понимании ее природы, выявлении факторов, способствующих ей, и изучении последствий психологической безопасности для отдельных лиц, команд и организаций [7].

Современные исследования психологической безопасности рассматривают ее на индивидуальном, групповом и организационном уровнях анализа [5]. Исследования на индивидуальном уровне анализа изучают отношения между индивидуальным опытом психологической безопасности и результатами этого опыта. Исследования на организационном уровне выявляют взаимосвязи между психологической безопасностью, практикой управления человеческими ресурсами (HR), социальным капиталом, хорошими отношениями в коллективе и благоприятным климатом для выдвижения инициатив и эффективностью фирмы [8]. Групповой уровень анализа включает в себя исследования роли психологической безопасности в командном обучении, инновациях и производительности [4].

В целом, обобщение данных исследований дало, по крайней мере, три ключевых понимания. Во-первых, психологическая безопасность играет важную роль в обеспечении эффективности [2]. Во-вторых, психологическая безопасность особенно важна для понимания организационного обучения. С ростом числа совместных отношений и сложных взаимозависимостей на рабочем месте, психологическая безопасность, вероятно, останется важным фактором для обучения и производительности в будущем. В-третьих, исследования показывают, что психологическая безопасность является фактором лояльности и вовлеченности персонала. Межличностный опыт психологической безопасности считается основополагающим для проведения изменений на любом уровне, будь то организация, личность или группа [3]. Хотя существующие исследования пролили свет на проблемы и возможности, лежащие в основе сотрудничества и инноваций в организациях, необходимы дополнительные исследования, чтобы расширить наше понимание того, как работает психологическая безопасность: лишь немногие исследования изучают динамику психологической безопасности с течением времени [6]. Более длительные исследования позволят

лучше оценить причину и следствие, а также позволят изучить изменения в психологической безопасности.

Наиболее актуальными направлениями исследований психологической безопасности в организации на сегодняшний день можно назвать рассмотрение ее как посредника и модератора организационных отношений, а также выявление стимулирующего эффекта психологической безопасности на инновации и успеваемость сотрудников.

Источники и литература

- 1) Баева И.А. Психологическая безопасность образовательной среды: Теоретические основы и технологии создания : диссертация . доктора психологических наук : Санкт-Петербург, 2002.
- 2) Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: АНО Институт практической психологии, 2008.
- 3) Шлыкова Н.Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности : диссертация . доктора психологических наук : Москва, 2004.
- 4) Edmondson A.C. Psychological safety, trust, and learning in organizations: a group-level lens. In *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches*, ed. RM Kramer, KS Cook, pp. 239–72. New York: Russell Sage, 2004.
- 5) Edmondson A.C.; Lei Z. Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1: 23–43, 2014.
- 6) Edmondson A.C. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Adm.Sci.Q.*44 (2):350–83, 1999.
- 7) Carmeli A., Gittell J.H. High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *J. Organ. Behav.* 30(6):709–29, 2009.
- 8) Kahn W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad. Manag. J.* 33:692–724, 1990.