

## ОТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТИ К ВРЕМЕНИ ЖИЗНИ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

.....

**И. А. Петрова<sup>1</sup>**

В статье рассматриваются особенности влияния неопределённой ситуации в организации на отношение личности к времени жизни. Показано, что опыт переживания неопределённости в дальнейшем сказывается на общем отношении к прошлому и прямо не влияет на отношение к настоящему и будущему.

**Ключевые слова:** неопределённость, ненадёжность работы, отношение к времени жизни.

The article deals with the influence of undefined situation in the organization to the individual lifetime relation. It is shown that the feeling experience of undefined in the future will impact on the general attitude towards the past and does not directly affect on the attitude to the present and future.

**Key words:** undefined, job insecurity, attitudes toward life time.

Неопределённость рассматривается в психологии как мощный стрессор, оказывающий влияние на личность. Например, общая социальная неопределённость в России повлияла на изменение ценностных иерархий, кризис идентичности, рост разнообразных страхов и тревог, изменение способов регуляции жизненного пути и другие характеристики личности [1, 2, 3 и др.]. Неопределённость на уровне организации также выступает стрессором и источником напряжённости для человека. В зарубежных исследованиях показано, что организационные изменения влияют на мотивацию работников, их физическое и психологическое благополучие, отношение к организации, семейную жизнь [10, 21, 23]. В отечественной психологии предпринимаются попытки изучения организационных изменений, сопутствующих им переживаний и способов совладающего поведения [9, 11, 12, 15]. На уровне индивидуальной профессиональной деятельности неопределённость из-за дефицита

---

<sup>1</sup> Петрова Ирина Анатольевна — менеджер по развитию человеческого потенциала ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» (Москва). Эл. адрес: soulrina@mail.ru

Исследование выполнено при поддержке РГНФ (проект № 07-06-00249а «Психология ненадежной работы: исследование феномена в российских условиях»).

или избытка информации традиционно рассматривается как один из факторов, способных серьёзно повлиять на процесс деятельности, её продуктивность, психические состояния субъекта труда [4].

В настоящее время складывается мнение, что процессы преодоления неопределённости следует рассматривать не только в негативном, но и в позитивном плане — они необходимы для становления системы личностной регуляции человека [8].

Неопределённость на уровне организации служит источником *ненадёжности работы*. В зарубежных исследованиях данный феномен связывают с чувством беспомощности при поддержании желаемой стабильности своей работы, с несоответствием между уровнем переживания безопасности и уровнем, который люди предпочли бы иметь, с ожиданием изменений параметров занятости в худшую сторону и т. п. [18, 19, 21]. Число исследований, посвящённых ненадёжности работы, значительно выросло за последние годы. Авторы обращают внимание на стрессогенный характер данного явления: человек не знает, что его ждёт: он может остаться в организации, может её покинуть, у него могут измениться условия контракта и т. д. [20]. Иными словами, организационная неопределённость неразрывно связана с отношением личности к времени своей жизни. Если для периода организационных изменений такая связь достаточно очевидна, вытекает из сути феномена ненадёжности работы и подтверждена зарубежными и отечественными исследованиями [7, 15, 19, 21], то для периода после организационных изменений эта связь не изучена.

Предмет исследования — влияние неопределённости в организации на отношение человека к времени жизни. Гипотеза заключается в том, что организационная неопределённость будет влиять на отношение работников к времени жизни и после завершения изменений в организации. Цель статьи — выявить, каким именно образом неопределённость в организации будет воздействовать на отношение человека к времени жизни.

Основанием гипотезы стали исследования зарубежных авторов, изучающих ненадёжность работы и организационные стрессы, работы Ж. Нюттена, К. Муздыбаева и других авторов, рассматривающих различные аспекты отношения личности к времени.

Ж. Нюттен внёс большой вклад в изучение данного вопроса, понимая отношение к времени и как оценку прошлого, настоящего, будущего, и как временную ориентацию, и как временную перспективу. При этом особое внимание он уделял будущей временной перспективе, которая выражается в задачах, намерениях, планах. Ж. Нюттен полагал, что темпоральные особенности перспектив определённым образом связаны не только с содержанием планов, но и с содержанием тех социальных структур (институтов, групп, процессов), к которым эти планы относятся [14]. В литературе выделяют такие качества

временной перспективы, как глубина (продолжительность), оптимистичность, согласованность, реалистичность, дифференцированность и др. [6, 14].

К. Муздыбаевым показано, что распад социальной системы, изменение привычных жизненных обстоятельств серьёзно влияют на переживание человеком времени, особенно это сказывается на временной перспективе и отношении к прошлому, настоящему, будущему, что, в свою очередь, воздействует на мотивацию личности, её активность и способность совладать с жизненными трудностями [13]. В эмпирическом исследовании данного автора выявлено, во-первых, сильное сокращение временной перспективы у большей части респондентов или полная её неопределённость, во-вторых, значительная временная дезориентация людей (преимущественная ориентация на прошлое и неопределённость временной ориентации), в-третьих, восприятие настоящего исключительно в негативном свете. По данным К. Муздыбаева, переживание времени тесно связано с уровнем дохода и успехом в жизни.

Эмпирическое исследование было организовано следующим образом.

Выборку составили сотрудники двух предприятий, которые занимаются производством продуктов питания; одно предприятие располагается в станице Краснодарского края, другое — в Московской области. Оба предприятия находились на момент начала исследования в ситуации перехода к новому собственнику и реорганизации управления. На каждом из них по квотному принципу были опрошены рядовые работники и менеджеры среднего звена, мужчины (48%) и женщины (52%), средний их возраст — 36 лет. Совокупный объём выборки составил 81 чел. ( $n = 41$  на предприятии в Краснодарском крае и  $n = 40$  на предприятии в Московской области). Исследование было организовано в форме лонгитюда (одни и те же работники опрашивались дважды с интервалом в один год). Использовался ряд методик, измеряющих отношение человека к различным сторонам своей жизни, к самому себе, способы поведения в трудной ситуации и др. Поскольку в данной статье представлена только часть исследования, опишем методики, имеющие непосредственное отношение к проверке заявленной гипотезы.

Рассмотрим методики, используемые при первом опросе.

1. Индекс вероятных изменений на предприятии, включающий 13 показателей, например: перепрофилирование производства, слияние с другой компанией, смена директора, трудности с выплатой зарплаты, сокращение или увольнение части работников, ухудшение режима или физических условий труда и др. Респондентам предлагалось оценить вероятность наступления каждого из событий по пятибалльной шкале, затем эти оценки суммировались. Данная методика позволяет перевести неопределённость в плоскость психологического анализа: чем выше прогнозируемая вероятность изменений, тем выше неопределённость жизненной ситуации работника. Такой подход соответствует устоявшейся традиции в психологическом понимании ненадёжной работы

как переживания, сопутствующего прогнозированию некоторых основополагающих, но независимых от человека событий в его занятости [20].

2. Адаптированный к российским условиям опросник Т. Пробст «Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale» [22]; русскоязычный вариант называется методикой измерения ненадёжности работы (МИНР) и включает Шкалу ненадёжности будущего и Шкалу ненадёжности настоящего [7]. МИНР использовалась для измерения отношения человека к своему настоящему и будущему в организации, которые являются аспектами времени жизни человека.

Показатели индекса вероятных изменений на предприятии, ненадёжности будущего и ненадёжности настоящего рассматривались в качестве *психологических индикаторов организационной неопределённости*. Для того чтобы соотнести их с показателями отношения к времени жизни, через год к названным методикам добавилась еще три методики.

1. Отношение к времени жизни за прошедший год. Использовались 15 шкал, заимствованных из работ К. Муздыбаева [13] и Ж. Нюттена [14]. Респондентам задавался вопрос «Как Вы оцениваете время своей жизни за прошедший год?» В каждой строке нужно было обвести одну из цифр между предлагаемыми вариантами ответов. Цифра «1» означает максимальную степень согласия с левым вариантом, цифра «7» — с правым вариантом. Цифра «4» означает среднее значение между вариантами. Предложенные шкалы позволяют вычислить три индекса: эмоциональное отношение к времени жизни (шкалы «приятное — неприятное», «безопасное — страшное» и т. п.), ценностное отношение к времени жизни (шкалы «насыщенное событиями — бедное событиями», «осмысленное — бессмысленное» и т. п.), личностный контроль времени жизни (шкалы «исполненное надежд — безнадежное», «успешное — неудачное» и др.).

2. Оценка трудности и неопределённости текущей жизненной ситуации. Использовались 4 пункта из одноимённой шкалы Н. Е. Водопьяновой [5]; 2 пункта относились к первичной оценке ситуации, 2 пункта — к вторичной оценке (степень контроля и понимания ситуации). Вычислялся как общий показатель стрессогенности ситуации, так и показатель контролируемости, объединяющий два последних пункта (учитывая особенности подсчёта баллов, он в дальнейшем называется показателем неконтролируемости ситуации).

3. Отношение к будущему в форме глубины временной перспективы. Респондентам задавался вопрос: «Учитывая нынешнюю ситуацию, насколько времени вперёд Вы с уверенностью можете планировать своё будущее?». Использовалась шкала, предложенная К. Муздыбаевым [13].

При анализе собранных данных применялись t-критерий Стьюдента и корреляционный анализ.

Таблица 1

## Прогнозирование работниками событий на предприятиях

Вероятные события	Место в иерархии прогнозируемых изменений
Смена директора предприятия	1
Сокращение или увольнение части работников	2
Изменение условий личных контрактов сотрудников	3
Продажа предприятия новому собственнику	4
Слияние с другой компанией	5
Смена вашего непосредственного руководителя	6
Ухудшение режима или физических условий труда	7
Внедрение новых технологий, которые могут привести к ненужности некоторых видов работ	8
Притеснение отдельных сотрудников со стороны руководства и выживание	9
Притеснение отдельных сотрудников со стороны других коллег и выживание	10
Трудности с выплатой заработной платы	11
Закрытие предприятия	12
Перепрофилирование производства	13

После обработки собранных в первом опросе данных оказалось, что структуры прогнозируемых изменений на предприятиях в Краснодарском крае и Московской области не отличаются друг от друга (использовался коэффициент корреляции Спирмена, вероятность ошибки при сравнении  $p = 0,001$ ), поэтому подвыборки были объединены. В сознании работников ожидаемые изменения персонифицированы, главные же причины возможных изменений (продажа предприятия, слияние с другой компанией) в определённой степени недооцениваются (табл. 1).

При повторном опросе через год, когда ситуация на предприятиях относительно стабилизировалась, было зафиксировано существенное снижение индекса вероятных изменений на предприятии ( $p = 0,02$ ) и показателя ненадёжности будущего (одна из шкал МИНР,  $p = 0,04$ ) (табл. 2). Изменение прогнозов и негативного отношения к своему будущему в организации свидетельствует о том, что работники адекватно оценивали динамику общей ситуации на предприятиях.

Дополнительно были выявлены следующие факты.

Таблица 2

Показатели прогнозирования изменений и ненадёжности работы при первом (высокая организационная неопределённость) и втором опросе (относительная стабилизация ситуации на предприятиях)

Основные исследуемые переменные	Показатели при первом опросе	Показатели при втором опросе (через год)	Уровень значимости различий
Индекс вероятных изменений на предприятии	39,5	35,4	0,02
Ненадёжность будущего	2,03	1,82	0,04
Ненадёжность настоящего	2,02	1,91	0,29

Обнаружено отсутствие статистически значимых корреляционных связей между показателями ненадёжности будущего и настоящего при втором опросе с аналогичными показателями при первом опросе. При этом показатели ненадёжности будущего и настоящего, а также индекс вероятных изменений тесно связаны между собой как при первом, так и при втором опросе.

В совокупности выявленные факты позволяют предположить, что выход из ситуации организационных изменений носит индивидуально вариативный характер. Кроме того, можно провести аналогию между переживанием ненадёжности работы и формированием функциональных комплексов саморегуляции психических состояний. В литературе выделяют комплексы, характерные для часа, дня, недели, полагая, что отношения между ними — это отношения включения [16]. В нашем случае временной интервал действия возможного функционального комплекса выходит далеко за границы недели, соотносится не с повторяющимися повседневными обстоятельствами, а с ненормативной ситуацией жизненного пути. После прохождения такой ситуации соответствующий функциональный комплекс перестаёт существовать и формируется новый функциональный комплекс, адекватный новой, менее напряжённой ситуации. Этим можно объяснить как существенное снижение индекса вероятных изменений на предприятии и показателя ненадёжности будущего, так и отсутствие зависимостей между показателями ненадёжности будущего и настоящего при первом опросе с аналогичными показателями при втором опросе.

В табл. 3 представлены статистически значимые коэффициенты корреляции между показателями прогнозирования изменений и ненадёжности работы при обоих опросах (т.е. психологическими индикаторами организационных изменений) и показателями отношения к времени жизни (к прошедшему году, текущей ситуации, будущему), измеренными при втором опросе.

Ненадёжность будущего при первом опросе оказывает отрицательное влияние на эмоциональное и ценностное отношение к времени жизни за прошед-

Таблица 3

Статистически значимые ( $p < 0,05$ ) коэффициенты корреляции между исследуемыми переменными при первом и втором опросах

Переменные	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1		0,26	0,45	0,33				0,28				
2			0,59				0,33	0,33	0,29			
3												
4					0,64	0,54						
5						0,84						
6												
7								0,63	0,75		0,47	0,45
8									0,83		0,57	0,51
9											0,59	0,57
10											-0,28	-0,3
11												0,93
12												

*Примечание:* 1 — индекс вероятных изменений на предприятии при первом опросе; 2 — ненадёжность будущего при первом опросе; 3 — ненадёжность настоящего при первом опросе; 4 — индекс вероятных изменений на предприятии при втором опросе; 5 — ненадёжность будущего при втором опросе; 6 — ненадёжность настоящего при втором опросе; 7 — эмоциональное отношение к времени жизни за прошедший год; 8 — ценностное отношение к времени жизни за прошедший год; 9 — личный контроль времени жизни за прошедший год; 10 — глубина временной перспективы при втором опросе; 11 — стрессогенность ситуации при втором опросе; 12 — неконтролируемость ситуации при втором опросе.

ший год и на параметр личного контроля времени жизни за прошедший год (в соответствующих шкалах рост значений соответствует приближению к отрицательному полюсу), измеренные при втором опросе. Выявленный отрицательный эффект можно объяснить так: угрожающая неопределённость, как правило, сопровождается негативными эмоциональными переживаниями, вызывает неприятие и отчуждение, воспринимается как источник возможных неудач. По-видимому, эти состояния обладают инерцией и повторяемостью, фиксируются в памяти. Получается, что ненадёжность личного будущего в конкретной организации в последующем трансформируется в отношении к времени жизни в целом за прошедший год. То есть имеет место переход от частного негативного отношения к будущему, к общему негативному отношению к прошлому, что обеспечивает непрерывность (пусть и негативно окрашенную) психологического времени. Данный механизм похож на один из принципов характерообразования: генерализация, обобщение психического состояния в структуре характера личности [17].

Индекс вероятных изменений, измеренный при первом опросе, оказывает отрицательное влияние на ценностный аспект отношения к времени жизни, измеренный при втором опросе. Здесь, с нашей точки зрения, применима та же интерпретация, что и в случае с ненадёжностью будущего.

Отношение к времени жизни за прошедший год тесно связано с оценкой текущей жизненной ситуации как стрессогенной и неконтролируемой. Получается, что организационные изменения, произошедшие год назад, оказывают отложенное, но опосредованное влияние на переживание настоящего.

Обращает на себя внимание отсутствие некоторых ожидаемых в соответствии с гипотезой корреляционных зависимостей.

Во-первых, речь идёт о том, что переживание ненадёжности настоящего при первом опросе (т.е. один из индикаторов организационной неопределённости) никак не влияет на отношение к времени жизни при втором опросе. Вероятно, это связано с разными регуляторными функциями ненадёжности настоящего и будущего. Косвенно в пользу такого предположения свидетельствует тот факт, что при втором опросе показатель ненадёжности настоящего не изменился по сравнению с первым опросом, а показатель ненадёжности будущего существенно понизился, соответствуя тем самым произошедшей на предприятии относительной стабилизации.

Во-вторых, не выявлены значимые корреляционные связи глубины временной перспективы ни с прогнозированием изменений на предприятиях, ни с переживанием ненадёжности будущего и настоящего, измеренными как при первом, так и при втором опросе, ни с отношением к времени жизни за прошедший год. По-видимому, глубина временной перспективы (глубина планирования) как форма отношения к будущему выпадает из процессов переживания организационных изменений, психологически будущее не связано с прошлым. Похожие результаты, но при интерпретации общей социальной неопределённости, были получены К. Муздыбаевым [13]. При этом глубина планирования тесно и отрицательно связана с уровнем стрессогенности и неконтролируемости текущей жизненной ситуации при втором опросе, т.е. с отношением к настоящему. Всё это напоминает разрыв времён в сознании.

В целом результаты исследования подтверждают выдвинутую гипотезу. Организационная неопределённость влияет на отношение работников к времени жизни даже после завершения изменений в организации. Но при этом она прямо воздействует только на общую оценку прошлого; на оценку текущей ситуации (т.е. настоящего), измеренную через год, организационная неопределённость воздействует косвенно, а на глубину будущего не воздействует. Возможно, в этом проявляется разный статус психологического прошлого, настоящего и будущего при адаптации человека к изменениям: ведущую роль в адаптации играет отношение к прошлому, которое связывает между собой то, что произошло, и то, что сейчас имеет место.



Среди изученных психологических индикаторов организационной неопределённости наибольшим весом, если брать количество корреляционных зависимостей, обладает переживание ненадёжности будущего при первом опросе. Вероятно, это переживание в дальнейших исследованиях может рассматриваться как важная прогностическая переменная при изучении отложенных эффектов организационных изменений.

Проведённое исследование свидетельствует о том, что ненадёжная работа, с одной стороны, является преходящей жизненной ситуацией, с другой стороны, имеет отложенные психологические эффекты, которые можно квалифицировать как ухудшающие психологическое благополучие личности, оставляющие в её памяти неприятные следы и через них влияющие на оценку трудности текущей жизненной ситуации. Важными являются вопросы о том, какова длительность сохранения этих следов, как они в дальнейшем обобщаются и перерабатываются человеком в его жизненном опыте, становясь частью жизненного пути.

### **Библиографический список**

1. *Абульханова К. А.* Личность как субъект жизненного пути // *Время как фактор изменений личности.* Минск: ЕГУ, 2003.
2. *Алавидзе Т. Л., Антонюк Е. В., Гозман Л. Я.* Социальные изменения: восприятие и переживание // *Социальная психология в современном мире: учеб. пособие для вузов/под ред. Г. М. Андреевой, А. И. Донцова.* М.: Аспект Пресс, 2002.
3. *Андреева Г. М.* Психология социального познания: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Аспект Пресс, 2000.
4. *Бодров В. А.* Информационный стресс. М.: ПЕР СЭ, 2000.
5. *Водопьянова Н. Е.* Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.
6. *Головаха Е. И., Кроник А. А.* Психологическое время личности. Киев: Наукова думка, 1984.
7. *Дёмин А. Н.* Психологическое измерение ненадёжности работы // *Человек. Сообщество. Управление.* 2008. № 1.
8. *Корнилова Т. В., Новотоцкая-Власова Е. В.* Соотношение уровней нравственного самосознания, эмоционального интеллекта и принятия неопределённости // *Вопросы психологии.* 2009. № 6.
9. *Кузнецова А. С.* Асоциальные копинг-стратегии как проявления неадаптивной саморегуляции состояния в процессе организационных инноваций // *Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. Кисловодск; Ставрополь; М.: Издательство СевКавГТУ, 2009. Ч. 2.*
10. *Купер К. Л., Дэйв Ф. Д., О'Драйсколл М. П.* Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение. Харьков: Гуманитарный центр, 2007.
11. *Леонова А. Б., Мотовилина И. А.* Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // *Психологический журнал.* 2006. Т. 27, № 2.

12. *Мотовилина И.А.* Совладающее поведение профессионалов с различными инновационными установками в ситуации организационных нововведений // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. Кисловодск; Ставрополь; М.: Издательство СевКавГТУ, 2009. Ч. 2.
13. *Муздыбаев К.* Переживание времени в период кризисов // Психологический журнал. 2000. Т. 21, № 4.
14. *Нюттен Ж.* Мотивация, действие и перспектива будущего. М.: Смысл, 2004.
15. *Петрова И.А., Дёмин А.Н.* Влияние организационных изменений на психологическое благополучие и совладающее поведение личности // Вестник Адыгейского государственного университета. 2009. Вып. 2 (44).
16. *Прохоров А.О., Кулыгина И.В.* Повседневный копинг: операциональные средства и комплексы саморегуляции психических состояний субъекта // Психология совладающего поведения: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2007.
17. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии: в 2 т. М.: Педагогика, 1989. Т. 2.
18. *Ashford S., Lee C., Bobko P.* Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test // Academy of Management Journal. 1989. Vol. 32.
19. *Greenhalgh L., Rosenblatt Z.* Job Insecurity: towards conceptual clarity // Academy of Management Review. 1984. Vol. 9.
20. *Jacobson D.* Toward a theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences // Research in the Sociology of Organizations. 1991. Vol. 9.
21. Job insecurity: Coping with jobs at risk/J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren (Eds.). London: Sage, 1991.
22. *Probst T.M.* Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach // Journal of Occupational & Organizational psychology. 2003. Vol. 76, № 4.
23. *Sverke M., Hellgren J., Näswall K.* No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences // Journal of Occupational Health Psychology. 2002. Vol. 7.