

СИМУЛЯКРЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Краснянская Т.М., Тылец В.Г.

Краснянская Татьяна Максимовна, филиал Ставропольского государственного педагогического института в г. Ессентуки, 357635, Россия, Ставропольский край, г. Ессентуки, ул. Долина Роз, 7.
Эл. почта: ktm8@yandex.ru.

Тылец Валерий Геннадьевич, филиал Ставропольского государственного педагогического института в г. Ессентуки, 357635, Россия, Ставропольский край, г. Ессентуки, ул. Долина Роз, 7. Эл. почта: tyletsvalery@yandex.ru.

Статья посвящена рассмотрению психологической безопасности как важного аспекта корпоративной безопасности. Под корпоративной безопасностью понимается характеристика особого состояния деятельности организации, позволяющая ей стабильно функционировать, с одной стороны, и не снижать развитие в направлении ключевой для неё цели, с другой стороны. Конкретная задача статьи — анализ симулякров психологической безопасности в организации. Под симулякрами психологической безопасности в организации понимаются психические феномены, сущность которых несовместима с целями обеспечения психологического благополучия сотрудников и воспроизводства практики устойчивого функционирования и развития организации. К категории симулякров психологической безопасности причисляются сформированные у субъектов образы деятельности организации, которые обладают для него высокой привлекательностью, но в реальности негативно влияют на состояние корпоративной безопасности. В эмпирической части исследования с помощью метода экспертной оценки выделены и содержательно охарактеризованы инновизирующий, стимулирующий и имиджевый типы симулякров психологической безопасности в организации. На выборке ($n = 458$), включавшей сотрудников торговых, образовательных, транспортных и ремонтных организаций в возрасте от 25 до 55 лет, проведено шкалирование степени соответствия компонентов разработанной типологии симулякров и реального состояния психологической безопасности организации. Установлено, что перерождение позитивных представлений, потребностей, ценностей персонала, касающихся инновационной, стимулирующей и имиджевой практики деятельности организации, связано с определёнными качествами личности. Такими качествами, по результатам обследования, стали низкий уровень психологической готовности персонала к внедрению инноваций в деятельности организации (измерение методом самооценки), адаптивной способности и нервно-психической устойчивости персонала (измерение с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность») (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина). Сделан вывод о возможности повышения уровня корпоративной безопасности на основе преодоления симулякров психологической безопасности.

Ключевые слова: безопасность, корпоративная безопасность, психологическая безопасность, симулякр, персонал, инновация, стимулирование, имидж.

Вопросы совершенствования управления деятельностью организаций в условиях воспроизводства и неуклонного возрастания объемов и сложности социальных, политических и экономических рисков, возникающих перед ними, не утрачивают своей актуальности. Вне зависимости от степени контроля над процессом и результатами их деятельности, жесткости конкуренции на рынке сбыта услуг и товаров, защищенности законом в правовом пространстве, прочих первостепенных и вторичных по значимости обстоятельств функционирования от них требуется сохранение жизнеспособности и социальной полезности. Необходимым условием стабильной и эффективной работы любой организации вне зависимости от сферы её деятельности и формы собственности продолжает оставаться корпоративная безопасность.

Вообще, проблемы безопасности в настоящее время подвергаются достаточно интенсивному и многоаспектному рассмотрению (Благодырь, 2012; Ковдра, 2011). Проведенные исследования позволили построить систему понятий в области безопасности (Ежевская, 2008; Brascoupe, Waters, 2009), выявить условия (Ковдра, 2012; Carmeli, Brueller, Dutton, 2009; Guldenmund, 2007; Lu, Tsai, 2008), закономерности (Краснянская, 2005; Goldstein, Young & Boyd, 2008) и организационные подходы к её обеспечению в различных контекстах (Дорофеева, Гармонова, 2009; Краснянская, 2013; Татьяначенко, 2010; Эксакусто, 2010; Siemsen, Roth, Balasubramanian, Anand, 2009) и т.д. Несмотря на высокий интерес, многие аспекты безопасности всё ещё остаются недостаточно изученными, что не позволяет включить знания о них в практику её обеспечения. Это касается и вопросов корпоративной безопасности.

Публикации по соответствующей проблематике (Бородин, 2004; Краснянская, 2014; Тылец, Краснянская, 2011; Ernes, 2013) «обнажают» содержательную, структурную и функциональную сложность организационной реальности, распознаваемой и именуемой в качестве корпоративной безопасности. Данным понятием мы склонны обозначать характеристику особого состояния деятельности организации, позволяющего ей сохранять способности к стабильному функционированию, с одной стороны, и к неснижающемуся развитию в направлении достижения ключевой для неё цели, с другой стороны. При этом под стабильным функционированием понимается осуществление организацией деятельности непрерывной, с устойчивым качеством, без каких-либо существенных затруднений и срывов, в условиях защищенности от возможного негативного влияния факторов различной природы. Неснижающееся развитие в направлении достижения ключевой цели подразумевает, что организация продолжает непрерывно и поступательно совершенствоваться по ключевым параметрам, обеспечивая реализацию замысла своих создателей, синхронизируя содержание и качество деятельности с положениями своей миссии. Организационно-управленческой материализацией корпоративной безопасности является структура (или система), отвечающая за её уровень в конкретной организации. Сформулированная

интерпретация представляется удобной для избранной тематики нашего исследования, так как оставляет открытым вопрос об условиях достижения организацией состояния безопасности.

Содержательный анализ проблемы показывает, что необходимым аспектом корпоративной безопасности наряду с социальной, экономической, финансовой безопасностью с полным основанием может рассматриваться психологическая безопасность. Будучи своеобразной проекцией корпоративной безопасности в психологическом пространстве организации, на практике она обнаруживается единством поддержания психологического благополучия сотрудников и воспроизводства практики устойчиво стабильного функционирования и развития самой организации. Соответственно, можно утверждать, что психологическая безопасность в организации предполагает бесконфликтность её социального пространства, чёткость деятельности управленческой вертикали, постоянное приращение профессионализма кадров, устойчиво позитивный имидж производимых товаров (услуг), повышение компетентности персонала в сфере безопасности и прочие составляющие, способствующие её стабильной и расширяющейся деятельности. Среди комплекса факторов, определяющих уровень её поддержания в организации, рассмотрим роль особых феноменов, определяемых в качестве симулякров психологической безопасности.

Уточним, что категория «симулякр» для науки не является принципиально новой. На концептуальном уровне её содержание было прорисовано ещё в рамках научной теории идей Платона. На современном этапе в научный оборот она была введена Ж. Бодрийяром. Утвердившись изначально в философском исследовательском пространстве, симулякр обозначал собой некоторую псевдовещь, пустую форму, стереотип, образ отсутствующей действительности, правдоподобное подобие, лишённое подлинника в жизненной реальности (Делез, 1998). При этом его использование ориентировалось преимущественно на разграничения по основным позициям подлинных объектов и их копий, образов, лишённых подобия, и оригиналов. Практически в этом же смысле категория «симулякр» использовалась в социологии и языкознании.

В нашем случае под симулякрами психологической безопасности в организации понимаются психические феномены (представления, потребности, ценности, стратегии), сущность которых радикально несовместима с целями обеспечения единства психологического благополучия сотрудников и воспроизводства практики устойчивого функционирования и развития этой организации. К категории симулякров психологической безопасности причисляются сформированные у субъектов образы необходимого построения деятельности организации, которые обладают для него высокой привлекательностью, яркостью, насыщенностью, иллюзорной актуальностью, но реально негативно отражаются на состоянии корпоративной безопасности. Являясь, по сути, представлениями о безопасности, значимыми для построения соответствующей

практики (Петренко, 1997; Середа, 2013; Тырскова, 2010), они диаметрально противоположны им по своей роли, не способствуют, а противодействуют достижению безопасности. Выявлению этих образований в их психологическом аспекте и было посвящено наше исследование.

Исследование проходило в течение пяти лет (2010–2014 гг.) и включало несколько этапов.

Начальный этап построения типологии симулякров психологической безопасности в организации предусматривал двухшаговое выполнение.

Первый шаг — ориентировочный — предполагал выявление основного массива феноменов, попадающих под категорию симулякров психологической безопасности организации. Для этого использовался опрос рядового и управленческого состава ряда мелких и крупных организаций Ставропольского края, производящих товары и оказывающих услуги (торговые, образовательные, транспортные, ремонтные). Респондентов ($n = 100$) просили обозначить необходимые для их организации изменения, способные повысить удовлетворённость её сотрудников и эффективность деятельности самой организации. Собранные материалы были подвергнуты содержательной группировке экспертами в сфере корпоративной безопасности. В состав экспертов из пяти человек вошли три психолога, специализирующихся в области организационной психологии, и два специалиста, отвечающих за безопасность в организации на протяжении более 5 лет. По итогам их работы был сформирован следующий начальный перечень категорий, претендующих на получение статуса симулякров психологической безопасности: повышение уровня зарплаты; создание системы корпоративных традиций и обычаев; активизация деятельности психолога по урегулированию взаимоотношений в коллективе; расширение мер поощрения и наказания; внедрение новых приоритетов деятельности персонала; изменение содержания и принципов трудовых отношений; введение четких критериев оценки результативности деятельности рядового и управленческого персонала; повышение качества производимой продукции / оказываемых услуг; гуманизация корпоративного пространства; построение имиджа организации, в которой выгодно и престижно работать.

Второй шаг — уточняющий — сводился к построению типологии симулякров психологической безопасности в организации. Уточнение симулякров психологической безопасности осуществлялось на выборке, которую составили сотрудники торговых (180 чел.), образовательных (167 чел.), транспортных (77 чел.) и ремонтных организаций (34 чел.) в возрасте от 25 до 55 лет. В выборку вошли примерно в равном соотношении мужчины и женщины (соответственно 211 и 247 чел.). Испытуемым предполагалось реализовать процедуру шкалирования степени соответствия компонентов разработанной экспертами типологии симулякров и реального состояния психологической безопасности организации. Использовалась 7-балльная шкала: 1 балл — полностью не соответствует

психологической безопасности, 7 — полностью соответствует психологической безопасности. При оценке соответствия рекомендовалось опираться на индивидуальное понимание психологической безопасности организации, связанной с удовлетворённостью её сотрудников и эффективностью деятельности самой организации. По итогам проведенной работы наименьшие оценки и статус симулякров психологической безопасности получили позиции, средняя оценка которых оказалась менее 4 баллов. В полученный список вошли: внедрение новых приоритетов деятельности, построение имиджа организации (1,6 балла — здесь и далее средняя по выборке оценка), введение четких критериев оценки результативности (2,4 балла), повышение уровня зарплаты (2,8 балла), расширение мер поощрения и наказания (3,4 балла), изменение содержания и принципов трудовых отношений (3,6 балла).

Полученные разновидности симулякров на содержательной основе были нами сгруппированы в три группы, образовавшие основные типы симулякров психологической безопасности организации: инновизирующие, стимулирующие и имиджевые.

Содержательный анализ данных типов симулякров сопровождался использованием некоторых значимых, с нашей точки зрения, характеристик их носителей: психологической готовности персонала к инновациям (измерение по методу самооценки), адаптивной способности и нервно-психической устойчивости персонала (измерение по многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина).

К симулякрам психологической безопасности в организации *инновизирующего типа* отнесены представления, потребности и ценности сотрудников, нацеленные на реализацию в ней стратегии повышения корпоративной безопасности посредством внедрения в систему функционирования новых приоритетов деятельности, содержания и принципов её построения, оценки результативности и т.д., но на практике приводящие к противоположному результату.

Обсуждение экспертами содержания и функциональных особенностей симулякра психологической безопасности данного типа показало, что внедрение инноваций с точки зрения решения задач корпоративной безопасности характеризуется неоднозначностью оценки своего результата, т.е. определённой полимодальностью.

С одной стороны, поиск и разработка руководством организации новых, уникальных методов, приёмов, средств построения деятельности может создать неплохую платформу для укрепления системы корпоративной безопасности. Кроме того, что по своей природе инновации объективно ориентируются на достижение большего соответствия практики функционирования организации реалиям спроса на результаты её деятельности, они приводят к позитивным изменениям в настрое её кадрового состава. Это выражается в том, что любые изменения в условиях деятельности в некоторой степени «встряхивают» персонал

организации, заставляют каждого сотрудника заново переосмысливать свою позицию в трудовом коллективе, переоценивать своё соответствие предъявляемым к нему требованиям, целесообразность своих ожиданий и претензий к руководству. При этом становятся более очевидными пробелы в компетенциях, в деловых качествах, в установившейся коммуникации. Выявляются конфликты субъектных установок, ролевых позиций и т.д. Внедрение в деятельность организации оригинальных, качественно новых идей, приёмов и решений способно сформировать созидательный импульс обновления, активизировать нацеленность коллектива на изменения, мобилизовать у каждого адаптационную и творческую активность. В целом такие изменения создают многообещающую основу для построения стабильной деятельности и развития этой организации, а также её сотрудников. Достижение единства обозначенной симптоматики является важной основой для сохранения корпоративной безопасности.

С другой стороны, инновации могут и негативно отразиться на состоянии корпоративной безопасности. На это указывают многочисленные источники (Г. М. Андреева, В. И. Белоусов, Э. В. Галажинский, Ф. Генев, В. Е. Клочко, О. М. Краснорядцева и др.), освещающие психологические последствия внедрения новых, нестандартных и оригинальных идей и порядков в деятельность организации. Непродуманное использование разнообразных новшеств зачастую способно не вдохновить персонал на позитивные изменения, на самосовершенствование и совершенствование деятельности организации, а вызвать распространение в коллективе непродуктивного соперничества, конкуренции, конфликтности. Необходимость отстаивать своё первенство, «полезность», право остаться на рабочем месте порождает на субъектном уровне излишнюю напряженность, тревожность, агрессию, что несовместимо с психологической безопасностью личности. Подобная ситуация разлагает не только личность, но и коллектив, не повышает, а разрушает систему корпоративной безопасности.

Неоднозначность результатов внедрения инновационной стратегии требует определения условий перерождения позитивных представлений, потребностей, ценностей, стратегий персонала в этой сфере в симулякры психологической безопасности в организации. В качестве одного из таких условий нами установлена низкая психологическая готовность персонала к инновациям. Как показал корреляционный анализ, отсутствие у субъектов данного психологического новообразования приводит с достаточно высокой вероятностью ($r = 0,76$, $p \leq 0,0001$) к постановке ими низких (3 и менее баллов по 7-балльной шкале) оценок психологической безопасности в организации. Таким образом, инновационные представления, устремления, ценности персонала приобретают статус симулякров психологической безопасности в организации инновизирующего типа.

К симулякрам психологической безопасности в организации *стимулирующего типа* отнесены представления, потребности, ценности её сотрудников, связанные с использованием в целях корпоративной безопасности системы мер

поощрения и наказания. При этом они охватывают систему как материального, так и нематериального стимулирования сотрудников организации.

Как и в предыдущем случае, относить обозначенные психические образования однозначно к симулякрам психологической безопасности в организации не представляется возможным. Речь также идёт об определённой неоднозначности их функционирования в рассматриваемом контексте.

Анализ экспертами собранного эмпирического материала показал, что используемые в организациях стимулирующие системы способны значительно дисциплинировать персонал. Установлено, что грамотно выстроенное в организации стимулирование позволяет поддерживать все звенья управления и исполнения в «тонусе». Оно побуждает сотрудников более ответственно подходить к выполнению своих профессиональных обязанностей, более устойчиво заботиться о благополучии организации, поддерживать свою конкурентоспособность. На субъектном уровне оно формирует чувство удовлетворённости, уверенности в своих силах, способностях, доверие к руководству и коллегам и т.д. Позитивный эмоциональный фон позволяет ему не только переживать субъектное благополучие, но и всё более развиваться на личностном и профессиональном уровнях. В итоге человек работает с большей самоотдачей и эффективностью, что не может не сказаться позитивно на стабильности деятельности организации и дальнейшем её развитии, т.е. на корпоративной безопасности.

Система стимулирования, однако, может стать причиной обнаружения диаметрально обратного эффекта. Несправедливая, несбалансированная система поощрения и наказания легко разрушает психологическую безопасность в организации. Её сотрудников буквально «захлёстывают» представления о том, что они заслуживают за свою работу и что не заслуживают в этой сфере другие. Потребности в вознаграждениях принимают гипертрофированную форму. Их ценности, смещаясь с продуктивного уровня, оказываются дезориентированными и не способствующими личностному и профессиональному развитию. На первый план выходит получение большего материального вознаграждения или карьерного продвижения, а не качества профессиональной деятельности. В организации наблюдается рост межличностной конфликтности, разочарованности в справедливости, напряжённости в отношениях с коллегами и клиентами. В итоге на субъектном уровне обнаруживается прирост численности негативных эффектов — раздражительности, агрессивности, тревожности, стрессированности, психического выгорания. На объективном уровне происходит снижение стабильности и эффективности деятельности организации. Она не только перестаёт развиваться, но и сдаёт уже занятые ранее позиции на рынке товаров и услуг. В силу того, что следствием подобной ситуации является нарушение корпоративной безопасности, иницирующие её представления, потребности и ценности в сфере стимулирования превращаются в симулякры психологической безопасности в организации.

К важной предпосылке перехода продуктивных представлений, потребностей и ценностей в сфере организационного стимулирования в категорию симулякров психологической безопасности в организации стимулирующего типа мы отнесли заниженный уровень психологической адаптивности её сотрудников. Как было установлено по результатам корреляционного анализа, низкие адаптивные способности сотрудников (по методике МЛО-АМ) ($r = 0,42$, $p \leq 0,0001$) связаны с постановкой персоналом по шкалам стимулирования низких оценок психологической безопасности в организации. Таким образом, соответствующие представления, устремления, ценности и прочие психические образования в этой сфере приобретают статус симулякров психологической безопасности в организации стимулирующего типа.

К симулякрам психологической безопасности в организации *имиджевого типа* отнесены представления, потребности, ценности её сотрудников, связанные с использованием в целях корпоративной безопасности практики построения имиджа этой организации.

Признавая неоднозначность результатов имиджевой практики для достижения корпоративной безопасности, эксперты отметили свойственные ей значительные ресурсы для достижения в организации достаточного уровня психологической безопасности. Систематическая работа над имиджем организации может вселить уверенность и в клиентов, и в самих сотрудников в её текущей результативности, в высоком качестве товаров и услуг, в ожидающем её перспективном будущем, в возможностях расширения рынка спроса на услуги (товары). Итогом такой уверенности является позитивная социально-психологическая атмосфера в коллективе, оптимистичный настрой каждого сотрудника, его уверенность в своём текущем и будущем благополучии. Результатом подобного настроя выступает высокое качество работы, стремление развиваться и соответствовать позитивному имиджу организации, что образует в организации пространство психологической безопасности.

Обратный эффект представлений, потребностей, ценностей сотрудников, отражающих имиджевую политику организации, обнаруживается в признании её в качестве нереалистичной, лживой или неэффективной. Субъекты таких психических феноменов переживают разочарование в своём руководстве и в самой организации, в возможностях поддержания высокого уровня продуктивности её деятельности, в удовлетворении ею запросов сотрудников в создании комфортных и стабильных рабочих мест, в выполнении взятых обязательств по отношению к клиентам, своим сотрудникам и др. Итогом является появление тревожности, напряжённости, стрессованности, депрессивности, психического выгорания и т.д. Снижение психического благополучия персонала соответственно отражается на качестве его работы, что снижает объективную эффективность организации. Соответствующий комплекс представлений, потребностей и цен-

ностей, следовательно, относится к симулякрам психологической безопасности в организации имиджевого типа.

Было установлено, что превращение имиджевых представлений, потребностей и ценностей сотрудников организации в симулякры психологической безопасности имиджевого типа в большей мере свойственно субъектам, характеризующимся сниженным уровнем нервно-психической устойчивости (по методике МАО-АМ). По результатам корреляционного анализа можно утверждать, что низкий уровень данной характеристики личности с достаточно высокой вероятностью ($r = 0,51$, $p \leq 0,0001$) сопровождается постановкой субъектом по шкалам имиджевой политики низких оценок психологической безопасности организации (описание см. ранее). Таким образом, соответствующие представления, устремления, ценности и прочие психические образования в этой сфере приобретают статус симулякров психологической безопасности в организации имиджевого типа.

Обобщая результаты исследования, следует признать, что перерождение позитивных представлений, потребностей, ценностей персонала, касающихся инновационной, стимулирующей и имиджевой практики деятельности организации, связано с определёнными качествами личности. Согласно нашим данным, такими качествами выступают низкий уровень психологической готовности персонала к внедрению инноваций в деятельность организации, снижение у него адаптивности и нервно-психической устойчивости. Исходя из несовместимости психологической безопасности в организации и распространения в ней её симулякров, логично предположить, что повышение уровня инновационной готовности, адаптивности и нервно-психической устойчивости персонала организации позитивно отразится на уровне психологической безопасности в организации, а через неё — на уровне корпоративной безопасности.

Библиографический список

1. Благодырь, Е.М. (2012). Безопасное поведение человека: предметно-категориальное содержание в истории психологической науки. *Вестник Пятигорского государственного лингвистического университета*, (1), 322–326.
2. Бородин, И.А. (2004). *Основы психологии корпоративной безопасности*. Москва: Высшая школа психологии.
3. Делез, Ж. (1998). Платон и симулякр. В *Интенциональность и текстуальность. Философская мысль Франции XX века* (с. 165–168). Томск: Водолей.
4. Дорофеева, Г.А., Гармонова, В.Е. (2009). Психосоматическое реагирование людей на экстремальность социокультурной ситуации. *Вестник Таганрогского государственного педагогического института*, (2), 310–312.
5. Ежеская, Т.И. (2008). Безопасность личности: система понятий. *Психопедагогика в правоохранительных органах*, (4), 47–49.
6. Ковдра, А.С. (2012). *Временная перспектива как предиспозиция психологической безопасности личности*: дис. ... канд. психол. наук. Пятигорск.

7. Ковдра, А.С. (2011). Проблема безопасности в современной психологической науке. *Сборник научных трудов Sworld 2*, (20), 25–26.
8. Краснянская, Т.М. (2005). Закономерности самообеспечения безопасности. *Известия Южного федерального университета. Технические науки*, 9 (53), 93.
9. Краснянская, Т.М. (2014). Правовое сознание персонала как фактор корпоративной безопасности *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*, (61), 180–183.
10. Краснянская, Т.М. (2013). Компетентностный ресурс медиативного урегулирования конфликта в пространстве психологической безопасности его субъектов. *Прикладная психология и психоанализ*, (4), 2.
11. Петренко, В.Ф. (1997). *Основы психосемантики*. Смоленск: Изд-во Смоленского государственного университета.
12. Середа, Е.И. (2013). Базисные убеждения личности как внутренний ресурс её психологической безопасности. *Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты*, (8), 66–70.
13. Татьянченко, Н.П. (2010). *Психология обеспечения безопасности личности военнослужащих*. Калуга: ООО «Ваш Домъ».
14. Тылец, В.Г., Краснянская, Т.М. (2011). Проблемно-предметное поле психологического аудита безопасности организации. *Прикладная психология и психоанализ*, (1), 2.
15. Тырскова, А.Д. (2010). Представления о безопасности как основа поведения человека в незнакомых и сложных ситуациях. *Вестник Пятигорского государственного лингвистического университета*, (3), 395–398.
16. Эксакусто, Т.В. (2010). *Теоретические основы социально-психологической безопасности*. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета.
17. Brascoupe, S. & Waters, C. (2009). Cultural Safety. Exploring the Applicability of the Concept of Cultural Safety to Aboriginal Health and Community Wellness. *Journal de la santé autochtone*, (2), 1–41.
18. Carmeli, A., Brueller, D. & Dutton, J.E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, (1), 81–89.
19. Ernes, D.E. (2013). *Health and Safety, a corporate culture*. Retrieved from http://www.protectair.com/fileadmin/dateien/protectair/dokumente/service/general_information/healthandsafety_knovel_whitepaper_42513.pdf.
20. Goldstein, S.E., Young, A. & Boyd, C. (2008). Relational Aggression at School. Associations with School Safety and Social Climate. *Journal of Youth and Adolescence*, (37), 641–654.
21. Guldenmund, F.W. (2007). The use of questionnaires in safety culture research — an evaluation. *Safety Science*, (45), 723–743.
22. Lu, C. & Tsai, C. (2008). The effects of safety climate on vessel accidents in the container shipping context. *Accident, Analysis and Prevention*, (2), 594–601.
23. Siemsen, E., Roth, A.V., Balasubramanian, S. & Anand, G. (2009). The influence of psychological safety and confidence in knowledge on employee knowledge sharing. *Manufacturing & Service Operations Management*, (3), 429–447.

Статья поступила в редакцию 23.11.2014.

.....

SIMULACRUM OF PSYCHOLOGICAL SAFETY IN ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION

Krasnyanskaya T. M., Tylets V. G.

Krasnyanskaya Tat'jana Maksimovna, the branch of Stavropol State Pedagogical Institute in Essentuki, str. Dolina Roz, 7, Essentuki, 357635, Stavropol, Russia. E-mail: ktm8@yandex.ru.

Tylets Valerij Gennad'evich, the branch of Stavropol State Pedagogical Institute in Essentuki, str. Dolina Roz, 7, Essentuki, 357635, Stavropol, Russia. E-mail: tyletsvalery@yandex.ru.

The article considers the psychological safety as an important aspect of corporate security. Under the corporate security it means characteristic of the specific state of the organization, allowing it to operate stably, on the one hand, and not to reduce the development towards a key goal for it, on the other hand. The specific objective of the article is to analyze the simulacra of psychological safety in the organization. Under the simulacra of psychological safety in the organization we refer to psychic phenomena, the essence of which is not compatible with the objectives of providing psychological well-being of employees and reproduction of sustainable functioning and development of the organization. The category of simulacra of psychological security is ranked as a subject formed by images of the organization, which have high appeal for him, but actually have a negative impact on the state of corporate security. In the empirical part of the study by the method of peer review it is identified and characterized innovating, stimulating and image types of simulacra of psychological safety in the organization. On a sample ($n = 458$), which includes employees of commercial, educational, transport and repair organizations in age from 25 to 55 years the scaling of components developed in typology of simulacra and the real state of psychological safety of organization is realized. It was found that the degeneration of positive perceptions, needs and values of staff regarding innovation, stimulating the practice and image of the organization, is associated with certain personality traits. These qualities of the survey was the low level of psychological readiness of personnel to innovation in the organization (measured by self-assessment), adaptive capacity and neuro-psychological stability of personnel (measured using a multi-level personality questionnaire "Adaptability" by A. G. Maklakov and S. V. Chermyanin). It is concluded that the possibility of raising the level of corporate security is possible through overcoming simulacra of psychological security.

Key words: security, corporate security, psychological security, simulacrum, personnel, innovation, promotion, image.

References

1. Blagodyr', E. M. (2012). Bezopasnoe povedenie cheloveka: predmetno-kategorial'noe sodержanie v istorii psikhologicheskoy nauki [Safe behavior of a human: object-categorical content in the history of psychological science] *Vestnik Pyatigorskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta* [Bulletin of Pyatigorsk State Linguistic University], (1), 322–326.
2. Borodin, I. A. (2004). *Osnovy psikhologii korporativnoy bezopasnosti* [Principles of psychology of corporate security]. Moskva: Vysshaya shkola psikhologii.
3. Deleuse, J. (1998). *Platon i simulyakr. V E. A. Nayman (sost.)* [Plato and simulacrum. In E. A. Nyman (ed.)]. *Intentsional'nost' i tekstual'nost'. Filosofskaya mysl' Frantsii XX veka* [Intentionality and textuality. Philosophical thought of the twentieth century in France] (p. 165–168). Tomsk: Vodoley.
4. Dorofeeva, G. A., Garmonova, V. E. (2009). Psikhosomaticeskoe reagirovanie lyudey na ekstremal'nost' sotsiokul'turnoy situatsii [Psychosomatic response of people to extreme

- socio-cultural situation] *Vestnik Taganrogskego gosudarstvennogo pedagogicheskogo instituta* [Bulletin of Taganrog State Pedagogical Institute], (2), 310–312.
5. Ezhevskaya, T. I. (2008). Bezopasnost' lichnosti: sistema ponyatiy [Security of personal-ity: system of concepts] *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh* [Psycho law enforcement], (4), 47–49.
 6. Kovdra, A. S. (2012). *Vremennaya perspektiva kak predispozitsiya psikhologicheskoy bezopasnosti lichnosti* [Time perspective as a psychological predisposition of personal security]: dis. ... kand. psikhol. nauk. Pyatigorsk.
 7. Kovdra, A. S. (2011). Problema bezopasnosti v sovremennoy psikhologicheskoy nauke [The problem of security in the modern psychological science] *Sbornik nauchnykh trudov Sworld* [Collection of scientific works Sworld], 2 (20), 25–26.
 8. Krasnyanskaya, T. M. (2005). Zakonomernosti samoobespecheniya bezopasnosti [Laws of self-security] *Izvestiya Yuzhnogo federal'nogo universiteta. Tekhnicheskie nauki* [Southern Federal University. Technical sciences], 9 (53), 93.
 9. Krasnyanskaya, T. M. (2014). Pravovoe soznanie personala kak faktor korporativnoy bezopasnosti [Legal consciousness of staff as a factor corporate security] *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii* [Bulletin St. Petersburg State University Russian Interior Ministry], (61), 180–183.
 10. Krasnyanskaya, T. M. (2013). Kompetentnostnyy resurs mediativnogo uregulirovaniya konflikta v prostranstve psikhologicheskoy bezopasnosti ego sub'ektov [Competence resource of a mediation settlement in the space of psychological safety of its subjects] *Prikladnaya psikhologiya i psikhoanaliz* [Applied psychology and psychoanalysis], (4), 2.
 11. Petrenko, V. F. (1997). *Osnovy psikhosemantiki* [Basics of psychosemantics]. Smolensk: Izd-vo Smolenskogo gosudarstvennogo universiteta.
 12. Sereda, E. I. (2013). Bazyisnye ubezhdeniya lichnosti kak vnutrenniy resurs ee psikhologicheskoy bezopasnosti [Basic beliefs of the person as an internal resource of its psychological security] *Fundamental'nye i prikladnye issledovaniya: problemy i rezul'taty* [Fundamental and applied research: problems and results], (8), 66–70.
 13. Tat'yanchenko, N. P. (2010). *Psikhologiya obespecheniya bezopasnosti lichnosti voenno-sluzhashchikh* [Psychology of personal security of soldiers]. Kaluga: OOO "Vash Dom".
 14. Tylets, V. G., Krasnyanskaya, T. M. (2011) Problemno-predmetnoe pole psikhologicheskogo audita bezopasnosti organizatsii [Problem and subject field of psychological security audit of organization] *Prikladnaya psikhologiya i psikhoanaliz* [Applied psychology and psychoanalysis], (1), 2.
 15. Tyrsikova, A. D. (2010). Predstavleniya o bezopasnosti kak osnova povedeniya cheloveka v neznakomykh i slozhnykh situatsiyakh [Perception of security as a basis of human behavior in unfamiliar and difficult situations] *Vestnik Pyatigorskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta* [Bulletin of Pyatigorsk State Linguistic University], (3), 395–398.
 16. Eksakusto, T. V. (2010). *Teoreticheskie osnovy sotsial'no-psikhologicheskoy bezopasnosti* [Theoretical foundations of social and psychological security]. Rostov-na-Donu: Izdatel'stvo Yuzhnogo federal'nogo universiteta.
 17. Brascoupé, S. & Waters, C. (2009). Cultural Safety. Exploring the Applicability of the Concept of Cultural Safety to Aboriginal Health and Community Wellness. *Journal de la santé autochtone*, (2), 1–41.

18. Carmeli, A., Brueller, D. & Dutton, J.E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, (1), 81–89.
19. Ernes, D.E. (2013). *Health and Safety, a corporate culture*. Retrieved from http://www.protectair.com/fileadmin/dateien/protectair/dokumente/service/general_information/healthandsafety_knovel_whitepaper_42513.pdf.
20. Goldstein, S.E., Young, A. & Boyd, C. (2008). Relational Aggression at School. Associations with School Safety and Social Climate. *Journal of Youth and Adolescence*, (37), 641–654.
21. Guldenmund, F.W. (2007). The use of questionnaires in safety culture research — an evaluation. *Safety Science*, (45), 723–743.
22. Lu, C. & Tsai, C. (2008). The effects of safety climate on vessel accidents in the container shipping context. *Accident, Analysis and Prevention*, (2), 594–601.
23. Siemsen, E., Roth, A.V., Balasubramanian, S. & Anand, G. (2009). The influence of psychological safety and confidence in knowledge on employee knowledge sharing. *Manufacturing & Service Operations Management*, (3), 429–447.