

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА И РЕАЛИЗАЦИЯ ЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РАБОТНИКА

© 2009 г. А. А. Грачёв

*Доктор психологических наук, зав. кафедрой организационной психологии,
Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Санкт-Петербург;
e-mail: agrat50@mail.ru*

Обсуждаются результаты применения операциональной модели жизненных ориентаций работника. Обосновывается трехкомпонентная структура этой модели, включающая в себя дефицитарную ориентацию, ориентацию на самореализацию и духовную ориентацию, каждая из которых предъявляет соответствующие требования к организационной среде. Установлена взаимосвязь степени реализации жизненных ориентаций работников ($n = 699$) и характеристик организационной среды. Определены различия в реализации жизненных ориентаций рабочих и служащих.

Ключевые слова: жизненные ориентации, организационная среда, организационное проектирование, дефицитарная ориентация, ориентация на самореализацию, духовная ориентация.

Основной тенденцией в управлении современными организациями, функцией которых является производство товаров или услуг, стало смещение акцента на человека. С одной стороны, в этом реализуется гуманистическая позиция, которая приобретает все большее влияние. С другой стороны, и эффективность современных организаций в значительной мере становится зависимой именно от человека: от того, насколько в социальной организации реализуются его жизненные интересы. В связи с этим становится актуальным *психологическое проектирование организации* и построение такой операциональной модели человека, которая позволила бы принимать оптимальные управленческие решения, связанные с человеком-работником.

Для определения рабочей модели человека, включенного в организацию, важными представляются следующие методологические положения, сформулированные Б.Ф. Ломовым [13–15]:

- при анализе взаимодействия человека с миром необходимо учитывать системный характер как человека (включая его психику), так и мира;

- субъект-объектные и субъект-субъектные взаимодействия человека со средой принципиально различаются;

- существуют более общие, чем потребности, детерминанты человеческой жизни, непосредственно связанные с общечеловеческими ценностями;

- три основные формы жизнедеятельности человека – познание, общение и деятельность – обеспечиваются когнитивной, коммуникативной и регулятивной функциями психики.

Первое и, пожалуй, главное требование к этой модели состоит в том, что ее основу должно составлять представление о наиболее общих детерминантах жизнедеятельности человека – его

ценностях, потребностях, направленности и т.п. Вопрос о детерминантах, определяющих общую направленность поведения, обсуждается во многих работах методологического характера. Так, Б.Г. Ананьев считает, что человека характеризует его *жизненная направленность*, определяющая как содержание его стремлений, так и образ его действий [1].

Понятие направленности широко используется в отечественной психологии. Проведя анализ этого понятия, Е.П. Ильин отмечает два аспекта в этом психическом образовании. Первый из них описывает направленность с содержательной точки зрения как систему мотивационных образований. Второй аспект, не часто обсуждаемый в литературе, представляет направленность с точки зрения ее регулятивной функции [10]. Е.П. Ильин характеризует направленность как устойчиво доминирующую, относительно независимую от ситуации, долговременную мотивационную установку, определяющую основные тенденции поведения и деятельности. Таким образом, логика определения понятия направленности состоит в том, что в процессе жизни у человека формируется и закрепляется некоторая доминантная мотивационная установка, которая играет регулирующую функцию. Содержание этой мотивационной установки индивидуально.

Можно предположить, что у всех людей могут быть выявлены мотивационные установки еще более общего уровня, реализующиеся в более конкретных мотивационных установках, в том числе и в направленности. Речь идет о *жизненных ориентациях* человека. Это понятие использовалось нами [4, 6, 7] и разрабатывается в других психологических работах.

Так, Е.Ю. Коржова понимает жизненные ориентации как общие субъект-объектные ориента-

ции, которые человек проявляет относительно ситуации своей жизнедеятельности [11]. Жизненные ориентации определяют также как систему предпочтений, проявляющихся в осознанном или бессознательном избирательном поведении, в выборе мотивации в альтернативных условиях. В них выражаются цели деятельности групп, личностей, отношение к будущему, они определяют предпочитаемую сферу жизнедеятельности [22]. Наконец, известна концепция иерархической регуляции социального поведения личности В.А. Ядова, согласно которой верхний уровень регуляции составляют ценностные ориентации личности [21].

В этой связи следует заметить, что основные ориентации человека можно определить следующим образом: конечный результат (на что направлена ориентация) может быть представлен в виде внешнего объекта (ценностная ориентация) или психического образования (жизненная ориентация).

Жизненные ориентации предполагают направленность на некоторые базовые переживания, в значительной степени определяющие специфику ориентации. В этой связи Ф.Е. Василюк видит основную функцию переживания в установлении смыслового соответствия между сознанием и бытием [2], а В.К. Вилюнас утверждает, что реальность субъективных переживаний позволяет охарактеризовать их как универсальную онтологическую основу психического образа, как конкретно-субъективную форму существования отражаемого в нем содержания [3]. Таким образом, проблема жизненных ориентаций связывается с решением вопросов об их *содержании*, характерном для каждой из них *способе действий*, *типичной сфере их реализации* и соответствующем *базовом переживании*. При этом в отличие от направленности, жизненные ориентации человека представляют собой выраженность у него типичных для всех людей наиболее общих детерминант жизнедеятельности.

В значительной мере для анализа проблемы жизненных ориентаций можно использовать результаты анализа общих теорий личности, проведенного Е.Ю. Коржовой [12]. Она выделяет существенный для определения жизненных ориентаций человека критерий *жизненной задачи личности*, в соответствии с которым жизненные ориентации могут быть охарактеризованы через стремление адаптироваться к внешней среде, удовлетворить дефицитарные потребности путем снятия напряжения, сохранить целостность своей личности, удовлетворить потребности в самовыражении, самореализации и раскрытии своих возможностей, стремление к самосозданию, самосовершенствованию, поиск смысла жизни в системе духовных ценностей и Боге.

Итак, жизненные ориентации понимаются как самые общие детерминанты жизнедеятельности человека, определяющие общую направленность жизни человека и реализующиеся в конкретных ситуациях его жизнедеятельности. При принятии управленческих решений, связанных с персоналом, показатели степени реализации жизненных

ориентаций могут служить критериями эффективности этих решений. Основным же объектом управленческих воздействий будет организационная среда, которая в данном случае выступает условием реализации жизненных ориентаций работника.

На основе теоретического анализа определена модель жизненных ориентаций, имеющая прикладной характер и состоящая из трех компонентов: ориентации на удовольствие (дефицитарной), самореализацию и духовные ценности [4, 7]. Каждая из них специфична по своему содержанию и способу регуляции поведения человека в ситуации жизнедеятельности.

Дефицитарная ориентация характеризуется:

- ориентацией на результат, представленный в форме наград и/или наказаний, функциональное отношение к окружающему (т.е. стремлением использовать те или иные объекты для достижения поставленных целей);

- стремлением получить максимум наград и минимум наказаний при минимуме затрат;

- выраженной оценочностью, которая проявляется в регулярной оценке действительности с целью обнаружения отклонений от эталонов, поиске объектов с наивысшей полезностью, повышении субъективной вероятности достижения цели, уменьшении затрат;

- стремлением к идеальному состоянию комфорта;

- стремлением получать удовольствие и избегать неудовольствия при удовлетворении дефицитарных потребностей (физиологических, в безопасности, принятии, признании – первые четыре потребности в концепции А. Маслоу [17]) и потребности во влиянии (по В. Шутцу [28] и Д. Макклелланду [29]).

Ориентация на самореализацию проявляется в стремлении человека:

- наиболее полно реализовать свой потенциал в когнитивной, коммуникативной и практической сферах;

- ориентироваться на процесс деятельности, а не на результат;

- решать сложные, но посильные задачи (т.е. производить затраты на верхнем уровне потенциала);

- заниматься творческой деятельностью;

- переживать радость, полное растворение себя в деятельности, чувствовать преодолимость препятствий при осуществлении деятельности, поглощенность деятельностью (“ощущение потока”).

К особенностям проявления *духовной ориентации* относятся стремления:

- реализовывать в своей жизнедеятельности общегуманистические ценности, такие как добро, истина, красота;

- отдавать себя, служить делу, другим людям;

- максимизировать затраты в стремлении отдавать себя;

– стремление к высшим чувствам – альтруистическим, интеллектуальным, практическим.

Все три ориентации равнозначны, и степень их реализации определяет полноту жизни человека. В соответствии с этим задачей психолога, осуществляющего проектирование организации по критерию жизненных интересов работников, является построение такой среды, которая бы в максимальной степени позволяла воплотить все жизненные ориентации.

Представление об организационной среде как *среде жизнедеятельности* работника в явном виде содержится в мотивационно-гигиенической концепции Ф. Херцберга, который выделяет организационные факторы, определяющие удовлетворенность работника [30]. Кроме того, практически все исследования удовлетворенности человека в организации включают описание некоторого значимого для члена организации набора компонентов организационной среды, которые были обоснованы в наших работах [5, 7] и включают в себя: *содержание, условия и оплату труда, социальную значимость его результатов, возможность профессионального роста, взаимодействие по горизонтали и вертикали*. Каждый из компонентов выступает условием реализации жизненных ориентаций работника и в этом отношении должен отвечать соответствующим требованиям: работа должна быть интересной, но в то же время посильной, условия труда – безопасными, общение должно обеспечивать принятие работника членами организации и т.п.

Цель исследования, проведенного в 2003–2005 гг., состояла в определении связи показателей степени реализации жизненных ориентаций работника (рабочих и служащих) с его оценками организационной среды.

Гипотеза исследования: особенности организационной среды будут связаны со степенью реализации жизненных ориентаций работника. Эта гипотеза имеет прикладное значение: для того чтобы определить основные направления психологического проектирования организации, важно выявить те компоненты организационной среды, которые более всего связаны с реализацией жизненных ориентаций работника.

Задачи исследования:

1. Апробировать операциональную модель жизненных ориентаций работника.
2. Определить степень реализации жизненных ориентаций у рабочих и служащих.
3. Определить оценки организационной среды рабочими и служащими.
4. Установить связи оценок организационной среды и показателей степени реализации жизненных ориентаций.

МЕТОДИКА

Участники исследования. В исследовании приняли участие рабочие и служащие (исключая руководителей) организаций разного типа г. Санкт-Петербурга, в общей сложности 699 человек, из которых рабочих – 52%, служащих –

48%; мужчин – 52%, женщин – 48%; возраст – от 18 до 65 лет (средний возраст – 31.3 года); работающих на средних и малых частных предприятиях – 65%, на крупных промышленных предприятиях – 35% респондентов.

Методики. Степень реализации жизненных ориентаций работника определялась с помощью анкеты для изучения социально-психологического климата А.А. Русалиновой [12], анкеты “Как Вы чувствуете себя на работе” [7] и анкеты для оценки степени включенности работника в решение социальных вопросов А.А. Грачева [7]. Анкета “Как Вы чувствуете себя на работе” использовалась также для изучения организационной среды. Описание анкет приводится в Приложении.

Показатели. При сопоставлении оценок компонентов организационной среды и степени реализации жизненных ориентаций работника использовались следующие показатели:

1. Степень реализации *ориентации* работника на *безопасность* (стремление выполнять хорошо организованную, не угрожающую здоровью и безопасности работу, быть защищенным и информированным) оценивалась по удовлетворенности условиями труда, информацией на производстве, соблюдением трудовых прав работников, уровнем конфликтности во взаимоотношениях с окружающими (анкета для изучения социально-психологического климата), определенностью должностных обязанностей (анкета “Как Вы чувствуете себя на работе”).

2. Степень реализации *ориентации на влияние* (стремление работника влиять на происходящее) оценивалась на основе общей удовлетворенности работника своим участием в управлении предприятием, выраженности у членов первичного коллектива активности и инициативности в принятии управленческих решений (анкета для изучения социально-психологического климата), общей оценки работником своего реального участия, желания и возможностей участвовать в решении производственных и социальных вопросов (анкета для оценки степени включенности работника в решение социальных вопросов).

3. *Ориентация* работника на *принятие другими* (стремление контактировать и быть принятым) оценивалась по выраженности у членов коллектива взаимной доброжелательности, личных симпатий друг к другу, интереса друг к другу (анкета для изучения социально-психологического климата).

4. Показателями реализации *ориентации на признание, уважение* (стремление к высокой оценке со стороны значимых лиц) служили: восприятие оценки работника со стороны руководителей и товарищей по работе, выраженность у членов коллектива уважения друг к другу (анкета для изучения социально-психологического климата), регулярность оценки со стороны руководителя, преимущественное использование руко-

дителем положительных оценок, оценка справедливости оплаты труда (анкета “Как Вы чувствуете себя на работе”).

5. Степень *самореализации в работе* (стремление выполнять сложную и интересную работу на верхнем уровне возможностей) оценивалась на основе соответствия работы способностям, интересам и склонностям работника, уровня самоотдачи в работе, удовлетворенности продуктивностью своего труда (анкета для изучения социально-психологического климата), посильности требований со стороны руководителя, интереса к работе (анкета “Как Вы чувствуете себя на работе”).

6. *Ориентация на чувство долга, ответственность* определялась по выраженности у членов первичного коллектива добросовестного отношения к работе и взаимной ответственности (анкета для изучения социально-психологического климата).

7. *Ориентация на служение* определялась по оценкам работниками полезности своей работы для общества (анкета для изучения социально-психологического климата) и организации (анкета “Как Вы чувствуете себя на работе”).

8. Показателем *альтруизма, ориентации на взаимопомощь* служила выраженность у членов коллектива готовности к сотрудничеству, взаимопомощи, чуткости и внимательности по отношению друг к другу (анкета для изучения социально-психологического климата).

В данном списке отсутствует оценка степени реализации ориентации работника на удовлетворение материальных потребностей. В данном исследовании принято, что она, в основном, определяется отношением работника к оплате труда (которая вошла в список характеристик организационной среды). Можно было предполагать (что и подтвердилось), что оценка этого компонента окажется низкой в связи с существованием базовой проблемы оплаты труда российских работников.

Организационная среда оценивалась по 14 позициям: определенность должностных обязанностей; посильность требований руководителя; регулярность оценки со стороны руководителя; преобладание отрицательных оценок в процессе руководства; справедливость оплаты труда; удовлетворенность условиями труда; интерес к работе; удовлетворенность отношениями с товарищами; забота о работнике со стороны администрации; директивность руководителя; конфликтность в подразделении; организация труда; полезность труда работника для учреждения; удовлетворенность взаимоотношениями с руководителем (анкета “Как Вы чувствуете себя на работе”).

Обработка данных производилась с использованием пакета прикладных программ “Statistica”. Для оценки различий между двумя выборками применялся критерий Манна–Уитни. Для оценки

взаимосвязи показателей использовался коэффициент корреляции Спирмена.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

1. Показатели *степени реализации основных жизненных ориентаций работников* в производственных организациях представлены в табл. 1.

Степень реализации жизненных ориентаций работников в производственных организациях представляет собой соотношение запроса работника к организационной среде и возможностей для реализации этого запроса (примерно так же зачастую интерпретируется и понятие удовлетворенности). Поэтому высокая степень реализации той или иной ориентации может быть обусловлена слабо выраженным запросом со стороны работника и/или широкими возможностями для его реализации.

С точки зрения рабочих, у них больше всего реализованы ориентации на влияние и самореализацию в работе. Служащие считают, что в своей организации они больше всего реализовали ориентации на чувство долга и принятие. Слабо реализованными у рабочих являются чувство долга и ориентация на служение, а также ориентации на принятие и взаимопомощь; у служащих, напротив, – ориентации на влияние, творчество, самореализацию в работе, признание.

Обращают на себя внимание значительные различия ранговых распределений рабочих и служащих. Эти различия требуют специального анализа. В рамках данной статьи можно отметить, что степень реализации жизненной ориентации необходимо сопоставлять со значимостью этой ориентации для работника (слабо реализованная, но малозначимая ориентация не является актуальной для психологического проектирования). Частично эта проблема обсуждалась в нашей работе, посвященной использованию прикладного психологического знания в организационном проектировании [2].

2. *Оценка организационной среды рабочими и служащими* представлена в табл. 2.

Обнаружены различия в оценках рабочими и служащими организационной среды. Можно видеть, что *рабочие выше, чем служащие оценивают*: а) взаимоотношения – как по горизонтали, так и по вертикали (включая конфликтность); б) определенность своих должностных обязанностей, посильность требований, организацию труда; в) регулярность оценки со стороны руководителя; г) полезность своего труда для учреждения.

Рабочие ниже, чем служащие оценивают: а) справедливость оплаты своего труда; б) содержание оценки со стороны руководителя (преобладание отрицательных оценок); в) заботу со стороны администрации.

Таблица 1. Ранговые места распределения оценок степени реализации жизненных ориентаций рабочими и служащими

Жизненная ориентация	Рабочие	Служащие
Ориентация на безопасность	5	5
Ориентация на влияние	1	9
Ориентация на принятие	8	2
Ориентация на признание	4	6
Ориентация на самореализацию в работе	2	7
Ориентация на креативность	3	8
Чувство долга	9	1
Ориентация на служение	7	4
Ориентация на взаимопомощь	6	3

Примечание. Рангу 1 соответствует наибольшая реализованность, рангу 9 – наименьшая.

Таким образом, основные различия выявлены по показателям дефицитарной ориентации. Сходство в оценках состоит в том, что наиболее высокие из них получили посильность требований со стороны руководителя, полезность труда работника для учреждения, удовлетворенность отношениями с товарищами. Самые низкие оценки – справедливость оплаты труда, забота о работнике со стороны администрации, директивность руководителя.

3. *Взаимосвязи оценок организационной среды (по стандартизированным оценкам основных компонентов среды) и степени реализации жизненных ориентаций работника* представлены в табл. 3 и 4. Поскольку взаимосвязи данных пока-

зателей у рабочих и служащих существенно различаются, они рассматриваются отдельно.

Оценки организационной среды *рабочими* связаны со всеми жизненными ориентациями (нет ориентации, не имеющей корреляционных связей со средой). Это значит, что у рабочих степень реализации жизненных ориентаций в значительной степени связана с характеристиками организационной среды: чем благоприятнее среда, тем выше степень реализации жизненных ориентаций. Казалось бы, эти взаимосвязи тривиальны и подтверждают положение о том, что психологическое проектирование организационной среды необходимо проводить на основе требований, вытекающих из жизненных ориентаций работника. Однако ниже будет показано, что у служащих связи несколько иные.

Следует отметить также наличие взаимосвязи степени реализации *ориентации на влияние* со всеми компонентами организационной среды. Это значит, что рабочий, высоко оценивающий степень своего влияния на организационную среду, оценивает ее также высоко. Из такого соотношения вытекает очевидное следствие: обеспечив для рабочего возможности влияния на производственную жизнь, руководитель, тем самым, обеспечивает и высокую оценку организационной среды со стороны рабочего. Однако ориентация на влияние может иметь в данном случае два проявления: требование от других исполнения своих желаний и требование предоставить возможности для самостоятельного решения вопросов. А это принципиально важно для дальнейшего психологического проектирования: либо проектировать механизм реализации пожеланий работников, либо предоставить возможности для самоуправления. Иначе говоря, необходимо выяснить, на-

Таблица 2. Оценка основных характеристик организационной среды

Характеристики организационной среды	Рабочие	Служащие
Определенность должностных обязанностей***	38567.00	31184.00
Посильность требований руководителя*	36240.00	33511.00
Регулярность оценки со стороны руководителя*	36281.50	33469.50
Преобладание отрицательных оценок в процессе руководства*	35918.50	33459.50
Справедливость оплаты труда***	29455.00	40296.00
Удовлетворенность отношениями с товарищами***	36665.00	32713.00
Забота о работнике со стороны администрации*	31506.50	37871.50
Конфликтность в подразделении***	37345.00	32033.00
Организация труда**	35970.50	33035.50
Полезность труда работника для учреждения***	37051.50	31954.50
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководителем***	36745.00	31890.00

Примечание. В таблице приводятся значимые различия по критерию Манна–Уитни (суммы рангов): * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$. По показателям “Удовлетворенность условиями труда”, “Интерес к работе” и “Директивность руководителя” различий не обнаружено.

Таблица 3. Взаимосвязи оценок организационной среды и степени реализации жизненных ориентаций рабочих

Оценки организационной среды	Жизненные ориентации								
	Безопасность	Принятие	Влияние	Признание	Креативность	Самореализация	Служение	Взаимопомощь	Чувство долга
Содержание труда	0.45		0.79	0.39				0.32	0.49
Условия труда	0.34		0.73						0.37
Оплата труда		–0.32	0.54				–0.38		
Оценка результатов труда	0.33		0.57	0.69					0.47
Взаимодействие по горизонтали	0.24	0.41	0.83	0.40	0.49	0.32	0.36	0.45	0.53
Взаимодействие по вертикали	0.40		0.67	0.33					0.45
Значимость результатов труда		0.39	0.53	0.51	0.42	0.37	0.67	0.42	0.47
Профессиональный рост	0.32		0.63						0.45

Примечание. Приведены коэффициенты корреляции Спирмена, значимые на уровне $p < 0.001$.

Таблица 4. Взаимосвязи оценок организационной среды и степени реализации жизненных ориентаций служащих

Оценки организационной среды	Жизненные ориентации				
	Безопасность	Принятие	Влияние	Признание	Служение
Содержание труда			0.75		
Условия труда			0.54		
Оплата труда	0.33	–0.36	0.54		–0.49
Оценка результатов труда	0.48		0.70	0.55	
Взаимодействие по горизонтали			0.76		
Взаимодействие по вертикали	0.48		0.78		–0.41
Значимость результатов труда			0.52	0.30	
Профессиональный рост			0.58		

Примечание. Приведены коэффициенты корреляции, значимые на уровне $p < 0.001$.

сколько ориентированы работники на самоуправление.

Значимыми являются также связи практически со всеми компонентами организационной среды такой мотивационной характеристики, как *чувство долга*. Оно предполагает наличие в коллективе добросовестного отношения к труду и взаимной ответственности, другими словами, – выраженных трудовых установок. У данной характеристики отсутствует связь лишь с оплатой труда. Это свидетельствует о том, что представления рабочих о благоприятной организационной среде определяются далеко не оплатой труда, несмотря на высокую значимость этого компонента самого по себе. Доказательством является то, что оплата труда, имея положительную взаимосвязь со степенью реализации ориентации на влияние (последняя, как уже говорилось выше, связана со

всеми компонентами среды), имеет две отрицательные связи – с ориентациями на принятие и служение. Это значит, что высоко оценивают оплату те, кого не принимают окружающие, и те, кто низко оценивает полезность своего труда для своей организации и общества. И, наоборот, те, кого окружающие принимают в высокой степени, и те, кто считает свою работу высоко полезной, оценивают оплату своего труда низко. Таким образом, низко оценивают оплату не рабочие, любой ценой стремящиеся к собственной выгоде, а в высокой степени адаптированные, получающие высокие трудовые результаты и работающие в удовлетворяющем их трудовом коллективе. Скорее всего, такое отношение к оплате труда проявляется по той причине, что в наших организациях существует общая системная проблема оплаты – не только несправедливой, но и абсо-

лотно низкой. И эта проблема затрагивает, в первую очередь, добросовестных рабочих.

Поскольку обнаружено значительное количество корреляций, при психологическом проектировании необходимо обратить особое внимание на наиболее существенные для решения этой задачи взаимосвязи. Так, два компонента среды имеют наибольшее количество корреляционных связей: *взаимодействие по горизонтали* и *социальная значимость результатов труда*. Взаимодействие по горизонтали связано со всеми жизненными ориентациями рабочих: тот, кто высоко оценивает свои взаимоотношения с товарищами по работе, высоко оценивает и степень реализации всех своих жизненных ориентаций. Примерно те же связи (за исключением связей с ориентацией на безопасность) характерны и для социальной значимости результатов труда. Таким образом, несмотря на то, что по значимости второй компонент существенно уступает первому, при проектировании организационной среды рабочих важны оба. Их значение состоит в том, что, в первую очередь, будут удовлетворены степенью реализации своих жизненных ориентаций те рабочие, которые имеют благоприятные взаимоотношения с товарищами и получают результаты, значимые для своей организации и общества.

Взаимоотношения рабочих с руководителями связаны со значительно меньшим числом жизненных ориентаций – на безопасность, признание, а также с рабочими установками коллектива. Это значит, что роль руководителя для рабочих состоит, прежде всего, в том, что он обеспечивает рабочую атмосферу в коллективе, определенность должностных обязанностей, защиту и высокую оценку их труда.

Результаты корреляционного анализа у *служащих* существенно отличаются от рабочих. Количество связей оценок организационной среды и степени реализации жизненных ориентаций у служащих существенно меньше, т.е. их реализация жизненных ориентаций менее связана с организационной средой.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что у служащих практически нет взаимосвязей между оценками организационной среды и ориентацией на самореализацию и духовной ориентацией (исключение составляет показатель полезности результатов труда для общества и организации).

Наконец, у служащих, в отличие от рабочих, оценка взаимоотношений по горизонтали практически не связана со степенью реализации жизненных ориентаций (исключение составляет лишь ориентация на влияние).

Характерной выглядит отрицательная взаимосвязь степени ориентации на служение с взаимоотношениями с руководителем: те служащие, которые высоко оценивают полезность своего труда для организации и общества в целом, низко

оценивают взаимоотношения с руководством. Скорее всего, эта связь может объясняться эффектом непризнания руководителем высоких результатов труда служащего. Данный эффект становится понятен, если принять во внимание слабую дифференцированность и высокую степень субъективизма в оценке и оплате труда служащих. Поэтому актуальным выглядит проектирование обоснованной системы оценки и оплаты труда, предполагающей участие в проектировании самих работников.

Первое сходство между рабочими и служащими состоит в сопряженности оценок организационной среды со степенью реализации ориентации на влияние: у служащих, так же как и у рабочих, высокая степень реализации ориентации на влияние связана с высокой оценкой среды. Второе сходство состоит в связи оценок оплаты труда с жизненными ориентациями: служащие, так же как и рабочие, демонстрируют обратную взаимосвязь оценок этого компонента и степени реализации ориентаций на принятие и служение. В соответствии с этим можно предположить, что низко оценивают оплату принятые и успешные работники.

Кроме того, необходимо отметить то, что показатель взаимоотношений по вертикали у служащих имеет корреляционные связи со степенью реализации трех ориентаций: на влияние (которая обсуждалась выше), на безопасность и на служение. Смысл этих связей в том, что (аналогично рабочим) высокие оценки своей безопасности ставят те служащие, которые высоко оценивают взаимоотношения с руководством.

Заключение. В последнее время появились исследования, рассматривающие тот или иной аспект жизненных интересов российского работника [8, 9, 18, 27]. С одной стороны, эти исследования показывают высокую значимость для него материального фактора, но, с другой стороны, отмечают роль нематериальных аспектов работы, в частности, фактора отношений. Несмотря на возросшую ориентацию наших работников на индивидуализм [16], более характерным для них остается коллективизм, который имеет в большей степени духовную, а не дефицитарную направленность и проявляется в альтруизме, стремлении оказать помощь, в доверии и уважении. В результате основные ценности современного российского работника выражают его отношение к труду и к людям. При этом особую значимость для российского работника имеет его включенность в трудовой коллектив с выраженными трудовыми установками [20].

Выполненное нами исследование, во-первых, не только показывает ведущую роль нематериальных факторов в отношении работника к организации, но и позволяет уточнить содержание этого отношения. Во-вторых, полученные результаты свидетельствуют о том, что степень реализации жизненных ориентаций работника связана не только с конкрет-

ным содержанием этих ориентаций, но и возможностями, предоставляемыми организационной средой для такой реализации. Это обстоятельство указывает на важность включения психолога в проектирование организации.

При проведении исследования использовано представление о рабочей модели человека, используемой для прикладного исследования. Ее ядро составляют общие детерминанты жизнедеятельности человека – его жизненные ориентации, имеющие общепсихологическое содержание. Компоненты этой операциональной модели могут быть сведены к трем основным: ориентации на удовольствие (дефицитарной ориентации), ориентации на самореализацию и духовной ориентации.

ВЫВОДЫ

1. Рабочие и служащие по-разному оценивают степень реализации своих жизненных ориентаций, что зависит как от самих ориентаций, так и от организационных возможностей их реализации.

2. Работники (и рабочие, и служащие) относительно высоко оценивают организационную среду. При этом самые низкие оценки получают те факторы среды, которые зависят от системы управления организацией.

3. Связи оценок организационной среды со степенью реализации жизненных ориентаций у рабочих и служащих существенно различаются: степень реализации жизненных ориентаций рабочих больше, чем у служащих, связана с организационной средой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд-во ЛГУ, 1968.
2. Василюк Ф.Е. Психология переживания. М.: Изд-во МГУ, 1984.
3. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: Изд-во МГУ, 1990.
4. Грачев А.А. Жизненные ориентации как детерминанты жизнедеятельности // Психологические проблемы самореализации личности. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1999.
5. Грачев А.А. Психологическое проектирование вуза как социальной организации // Известия РГПУ им. А.И. Герцена, 2002. С. 5–16.
6. Грачев А.А. Прикладная психология и организационное проектирование // Национальный психологический журнал. Ноябрь, 2006. С. 69–78.
7. Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Ин-т практической психологии, 2008.
8. Журавлев А.Л. Социально-психологическая динамика в изменяющихся экономических условиях // Психол. журн. 1998. Т. 19. № 3. С. 3–16.
9. Журавлева Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе. М.: Институт психологии РАН, 2006.
10. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
11. Коржова Е.Ю. Психология жизненных ориентаций человека. СПб.: Изд-во РХГУ, 2006.
12. Коржова Е.Ю. Психология личности: Типология теоретических моделей. СПб.: Институт практической психологии, 2004.
13. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
14. Ломов Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии. М.: Педагогика, 1991.
15. Ломов Б.Ф. Психическая регуляция деятельности: Избранные труды. М.: Институт психологии РАН, 2006.
16. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991–2004 гг. // Российский журнал менеджмента. Т. 4. № 4. 2006. С. 45–74.
17. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.
18. Почебут Л.Г. Психология социальных общностей. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2002.
19. Русалинова А.А. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах // Социально-психологический климат. Теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С. 409–421.
20. Русалинова А.А. Влияние образа жизни трудового коллектива на развитие личности // Психология личности и образ жизни. М.: Наука, 1987. С. 182–185.
21. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979.
22. Социальная психология: Учеб. пособие для вузов / Под ред. А.Л. Журавлева. М.: Per Se, 2002.
23. Таранов Е.В., Грачев А.А., Гюппенен В.Н. Человек в производственной организации. Курган: Сов. Зауралье, 1981.
24. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.
25. Фрейд З. Психология бессознательного. М.: Просвещение, 1989.
26. Фромм Э. Иметь или быть? М.: Прогресс, 1986.
27. Хащенко В.А. Ценностные ориентации различных социальных групп в условиях различных форм собственности // Социальная психология экономического поведения. М.: Наука, 1999. С. 56–67.
28. Шумс В. Глубокая простота. СПб.: Роза мира, 1993.
29. McClelland D.C. Power: The Inner Experience. N.Y.: Irvington, 1975.
30. Herzberg F. Work and the Nature of Man. L.: Crosby Lockwood Staples, 1974.

ПРИЛОЖЕНИЕ

1. Анкета “Как вы чувствуете себя на работе”. В анкете содержится 14 утверждений, направленных на оценку основных характеристик организационной среды (в соответствии с жизненными интересами работника): определенность должностных обязанностей, посильность требований руководителя, регулярность и валентность оценки со стороны руководителя,

справедливость оплаты труда, удовлетворенность условиями труда, интерес к работе, удовлетворенность отношениями с товарищами, забота о работнике со стороны администрации, директивность руководителя, конфликтность в подразделении, организация труда, полезность труда работника для учреждения, удовлетворенность взаимоотношениями с руководителем.

Респондентам предлагается определить степень своего согласия или несогласия с каждым из этих

параметров, которую можно выразить с помощью шести вариантов ответа, начиная с “совершенно согласен” до “совершенно не согласен”.

Ниже приводится текст анкеты.

КАК ВЫ ЧУВСТВУЕТЕ СЕБЯ НА РАБОТЕ

Оцените, пожалуйста, некоторые стороны Вашей работы по следующим утверждениям (поставьте крестик в соответствующей клетке):

	Совершенно согласен	Почти согласен	Не совсем согласен	Скорее не согласен	Почти не согласен	Совершенно не согласен
1. Мои должностные обязанности четко определены						
2. Я вполне могу справиться с требованиями, которые предъявляет ко мне руководитель						
3. Мои руководители регулярно меня оценивают						
4. Мне, главным образом, указывают на недостатки в работе, хвалят редко						
5. Мне платят меньше того, что я заслуживаю						
6. Условия труда меня удовлетворяют						
7. Моя работа мне интересна						
8. Отношения с товарищами по работе меня удовлетворяют						
9. Администрацию не заботят мои интересы						
10. Мой руководитель требует от меня беспрекословного выполнения приказов						
11. В нашем учреждении есть конфликтные личности						
12. Моя работа хорошо организована						
13. Все, что я делаю, полезно и нужно моему учреждению						
14. Взаимоотношения с руководителем меня удовлетворяют						

Напишите Ваши предложения по стабилизации психологического климата в Вашем коллективе _____

2. Анкета для оценки включенности работника в решение социальных вопросов, соответствующих его основным жизненным интересам. В анкете содержатся вопросы, которые решает, хочет и имеет возможность решать работник. Они сгруппированы в три блока.

Содержание и организация труда: подбор рабочего задания (для себя и/или для других); разработка предложений, направленных на повышение производственной эффективности; оценка

результатов труда работников; распределение заработной платы в коллективе; повышение производительности труда; экономия сырья, материалов, энергии.

Условия труда: организация рабочего места; организация рабочей зоны в помещении; организация здоровых условий труда; организация работы санитарно-бытовых помещений; организация условий для питания; организация производственной гимнастики и других методов снятия утомления; организация регламентированных перерывов.

Общественная деятельность (сверхнормативная активность): участие в работе органов самоуправления в подразделении; участие в обсуждении проблем между работниками и администрацией; определение запросов работников и передача их для

решения соответствующим органам управления; помощь новичку при адаптации в коллективе; наставничество; помощь товарищам по работе в решении их жизненных проблем; организация корпоративных мероприятий во внерабочее время; получение информации о покупательском спросе на продукцию учреждения.

Ниже приводится текст анкеты.

МОЕ УЧАСТИЕ В РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Уважаемый работник!

Администрация нашего учреждения изучает мнение работников об их личном участии в управлении. Просим высказать Ваше мнение таким образом: определите степень участия в решении представленных вопросов, поставив соответствующий балл в клетке.

Шкала участия в решении вопросов:

1	2	3	4	5
Участвую в минимальной степени				Участвую в максимальной степени

№ вопроса	Содержание вопроса	Решаю	Хочу решать	Могу решать
1	Организация рабочей зоны в помещении			
2	Организация регламентированных перерывов			
3	Участие в работе органов самоуправления в моем подразделении			
4	Участие в обсуждении проблем между работниками и администрацией			
5	Подбор рабочего задания (для себя и/или для других)			
6	Помощь новичку при адаптации в коллективе			
7	Помощь товарищам по работе в решении их жизненных проблем			
8	Организация корпоративных мероприятий во внерабочее время			
9	Получение информации о покупательском спросе на продукцию нашего учреждения			
10	Организация работы санитарно-бытовых помещений			
11	Разработка предложений, направленных на повышение производственной эффективности			
12	Наставничество			
13	Организация условий для питания			
14	Организация здоровых условий труда			
15	Организация рабочего места			
16	Оценка результатов труда работников			
17	Повышение производительности труда			
18	Распределение заработной платы в коллективе			
19	Определение запросов работников и передача их для решения соответствующим органам управления			
20	Организация производственной гимнастики и других методов снятия утомления			
21	Экономия сырья, материалов, энергии			
22	Другие вопросы (напишите под следующими номерами)			

ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT AND REALIZATION OF EMPLOYEE'S LIFE ORIENTATIONS

A. A. Grachev

PhD, head of organizational psychology chair, Russian State Pedagogical University after A.I. Gerzen, S. Petersburg

The results of application of employee's life orientations operational model are discussed. Three-components structure of the model including deficient orientation, self-realization orientation and spiritual orientation each of which make corresponding demands to organizational environment is based. Correlation between the level of realization of employee's life orientations and characteristics of organizational environment is set. The differences between black and white-collar workers in life orientations realization are defined.

Key words: life orientation, organizational environment, organizational designing, deficient orientation, self-realization orientation, spiritual orientation.