

Секция «Организационная психология и психология менеджмента»

Привлекательность организационной культуры и мотивационно-ценностные установки сотрудников организаций

Султанова Фания Ривалевна

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет

психологии, Москва, Россия

E-mail: faniya2014@gmail.com

Психологические исследования в области организационной культуры в настоящее время вызывают все больший интерес в практико-ориентированных психологических исследованиях. Понятие «организационной культуры» (далее - ОК) стало одним из ключевых моментов в современной организационной психологии [1, 4]. Долгое время ОК рассматривалась как стихийно формирующийся феномен, однако в последние десятилетия она стала интерпретироваться как мощный ресурс стратегического развития организаций [3, 5]. Это объясняется тем, что ОК является главным связующим звеном, регулирующим совместную деятельность всех сотрудников организации в целях обеспечения эффективности ее работы в целом [2, 3]. Однако, несмотря на большое число исследований в данной области, поиск адекватных путей решения этой проблемы остается актуальным и по сей день.

Наша работа посвящена изучению одного из малоизученных аспектов ОК, а именно, анализу взаимосвязей трудовой мотивации сотрудников отдельных рабочих групп/подразделений с оценками привлекательности ОК в целом. Эта проблематика, фактически еще не получившая развития в организационно-психологических исследованиях, важна для понимания иерархии взаимоотношений между исполнителями как членами различных производственных подразделений и входящими в состав коллективного субъекта труда - персонала организации, которые в конечном итоге определяют привлекательность ОК и эффективность деятельности последней [3]. В основу проведенного нами исследования был положен новый концептуальный подход к исследованиям феноменов организационной культуры и мотивации в структуре групповых взаимодействий, предложенный в недавно опубликованной статье Н. Моон и соавторов [6]. Авторы данной статьи представили разработанную ими оригинальную модель AIM («Ambidextrous Interpersonal Motives Model of Organizational Culture», 2012)), в рамках которой выделено три основных типа межличностных мотивов сотрудников - кооперация, конкуренция и автономия. На основе данной модели показана возможность установления опосредованных взаимосвязей между доминирующими типами межличностных мотивационно-ценностных установок сотрудников рабочих групп с основными показателями эффективности работы организаций (продуктивность, жизнеспособность, креативность) через субъективные оценки привлекательности ОК.

Целью проведенного нами эмпирического исследования являлось установление закономерных взаимосвязей между двумя выделенными в этой модели основными психологическими конструктами - особенностями мотивационно-ценностных установок сотрудников и степенью привлекательности ОК. В исследовании были обследованы сотрудники ряда российских организаций производственного и офисного типа (всего 82 чел.). В их составе были выделены (а) контрольная группа (персонал разных организаций, 42 чел.), (б) сотрудники Организации 1 (технологическое производство, 30 чел.) и (в) Организации 2 (управленческий офис, 10 чел.).

Подбор диагностического инструментария для проведения обследований осуществлялся в соответствии с общепринятой в современной организационной психологии трехуров-

невой схемой анализа взаимодействий персонала: «служащий - организация», «специалист - рабочая группа», «человек - работа» [3, 4], позволяющей упорядочить сбор данных об мотивационно-ценностных установках сотрудника, типе взаимодействия в рабочей группе и привлекательности ОК. Подготовленный пакет методик включал следующие стандартизированные тесты: опросник «Привлекательность организационной культуры» В.М. Снеткова, методика «Оценка субъективного отношения к организационной культуре» Дж. Майера, опросник «Социальные эталонные переменные» («СЭП») Т. Парсонса, методика «Атмосфера в группе» Ф. Финдлера, методика «Анкета для оценки субъективно важных характеристик деятельности» (JDS) Г. Олдхема и Дж. Хакмена, опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна, опросник «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана [3]. Пакет методик включал также вводную анкету для сбора информации о респонденте и ряда вопросов, касающихся сведений о деятельности организации. Обработка полученных данных производилась с использованием статистического пакета SPSS.

К числу основных результатов проведенного исследования можно отнести:

• С целью получения интегральной оценки межличностных мотивов, доминирующих у сотрудников рабочих групп, была проведена факторизация показателей по методике СЭП по всей выборке обследованных. Полученное 3-факторное решение ($\sigma^2=72,0\%$) позволило выделить 3 типа основных мотивационных установок, которые хорошо согласуются с моделью Н. Моон и соавт.: «ориентация на себя» (автономия), «ориентация на других» (кооперация), «поддержка баланса во взаимодействиях» (конкуренция).

• Проведенный сравнительный анализ достоверности различий по основным шкалам всего комплекса диагностических методик по всей выборке респондентов, а также отдельно по данным сотрудников Организаций 1 и 2, позволил выделить систему обобщенных информативных показателей, чувствительных к различиям в оценках типов мотивационно-ценностных установок сотрудников, характера внутригрупповых отношений, привлекательности ОК и степени удовлетворенности трудом. Выполненный на этом основании корреляционный анализ указал на наличие большого числа достоверных корреляций между информативными показателями диагностических методик, подтверждающий вывод о наличии закономерных взаимосвязей между оценками разных компонентов привлекательности ОК и доминирующими ценностно-мотивационными ориентациями сотрудников организаций.

• На основе факторного анализа были определены основные компоненты в структуре показателей, характеризующих степень привлекательности ОК. К ним относятся такие обобщенные показатели как «Мотивационная включенность в работу» (30,9%), «Жизненный баланс» (27,9%) и «Оптимальность организации/содержания труда» (18,1%). Данные проведенного регрессионного анализа (по методу наименьших квадратов, $n=82$) показывают, что эти обобщенные показатели наряду с интегральными оценками по методике СЭП, входят в состав главных предикторов, определяющих степень эффективности работы организации и уровня удовлетворенности жизнью/трудом сотрудников.

В целом, проведенное эмпирическое исследование подтверждает важность и прикладную значимость проведения анализа взаимосвязей между привлекательностью ОК и мотивационно-ценностными ориентациями сотрудников, обеспечивающих возможность прогнозирования эффективности работы организации с учетом выявления «зон дефицита» в применяемых стратегиях и тактиках управления человеческими ресурсами. Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, грант № 14-06-00-567

Источники и литература

- 1) Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта: МПСИ, 2002.
- 2) Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях // Психология труда и организационная психология: В 5 т. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2003. – Т.1.
- 3) Организационная психология. Учебник/ Под общ.ред. А.Б. Леоновой. М.: ИНФРА-М, 2013
- 4) Chmiel N. An Introduction to Work & Organizational Psychology: A European Perspective. 2000.
- 5) Landy F. and Conte J.M. Work in 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology. - 3rd ed. John Willey & Sons.Inc, 2007.
- 6) Moon H., Narda R. Quigley и J.C. Marr. How interpersonal motives explain influence of organizational culture on organizational productivity, creativity and adaptation: The ambidextrous interpersonal motives (AIM) model of organizational culture. Journal of Organization Psychology Review. - 2012. –Vol. 2, № 2. – P. 109-128.