

## **Приверженность организации и партиципативная организационная культура в компании разработчиков программного обеспечения**

**Научный руководитель – Винокуров Фёдор Никитич**

*Панов Кирилл Алексеевич*

*Студент (специалист)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра социальной психологии, Москва, Россия

*E-mail: kirjan\_1997@mail.ru*

### **Теоретическое введение**

Одна из движущих сил организации — интеллектуальный капитал, накапливаемый с приходом в компанию новых высококвалифицированных кадров. В эпоху повсеместной цифровизации одной из самых востребованных сфер становится разработка ПО. Отсюда становится актуальной потребность в удержании подобных кадров. Компании, занимающиеся бизнесом в сфере информационных технологий, пытаются внедрить элементы партиципативной культуры в производственный процесс.

Понятие партиципативной культуры было предложено Тахиром Юсуповичем Базаровым и Малиновским Павлом Владимировичем [1]. Для неё характерны следующие черты: совместно-творческая деятельность, коллективная работа над незаурядной задачей, ориентация на результат и развитие каждого субъекта деятельности. Всеми чертами партиципативной культуры обладает хакатон.

Хакатон — соревновательное мероприятие, на котором команда разработчиков в течение короткого промежутка времени совместно создаёт приложение/программу для решения не решенной пока проблемы [4].

Другим центральным понятием нашей работы является приверженность. Мы её понимаем как социально-психологическую установку работника по отношению к организации. У данного конструкта несколько достоинств: во-первых, именно он описывает психологическую связь между сотрудником и организацией [2]. Во-вторых, он связан с решением сотрудника по поводу того, продолжать или не продолжать свое членство в организации [3]. В качестве основной мы выбрали модель приверженности организации Дж. Мейера и Н. Аллен, включающую в себя аффективную, нормативную приверженность и приверженность, обусловленную стажем [3].

В исследовании мы совершили попытку изучить влияние формирования партиципативной организационной культуры на приверженность организации у разработчиков программного обеспечения.

### **Программа исследования**

В исследовании использовался экспериментальный план с одной контрольной, одной экспериментальной группой и контролем побочных переменных.

#### **Этап 1:**

Были отобраны две группы разработчиков программного обеспечения по 20 респондентов в каждой. Всего было 40 разработчиков программного обеспечения крупной российской телеком компании. Мужчины 21-49 лет (Медиана по возрасту — 24 года). Со стажем работы в организации от 0,5 года до 5 лет (Медиана по стажу — 1,5 года). Мы также проконтролировали гомогенность групп по занимаемым респондентами должностям.

На первом этапе мы замерили следующие показатели: приверженность организации; характеристики производственной деятельности: сложность задач, разнообразие задач, значимость задач, необходимость находить нетрадиционные идеи при решении задач; субъективное восприятие работниками действий отдела по работе с персоналом; намерение покинуть организацию.

Этап 2:

На втором этапе мы проводили хакатон, на котором команды из разработчиков программного обеспечения разной квалификации работали над разработкой инновационного решения бизнес-задач компании. Задачей хакатона было создание полноценного программного обеспечения, воплощенного в прототипе или готовой версии приложения.

Этап 3:

На последнем этапе производился повторный замер вышеперечисленных показателей как в контрольной, так и экспериментальной группе.

### Результаты

- 1) Внедрение элементов партиципативной организационной культуры не изменило организационную приверженность разработчиков программного обеспечения. Например, для аффективной приверженности  $z = -0,175, \text{ст.св}=20, p > 0.5$
- 2) Проведение хакатона увеличило оценку субъективного восприятия организации в сферах развития компетенций сотрудников. После проведения мероприятия сотрудники стали более согласны с утверждением, что в организации предоставляются реальные возможности для профессионального обучения ( $z = -2,039, \text{ст.св}=20, p < 0.05$ ).
- 3) Проведение мероприятия никак не повлияло на намерение покинуть организацию ( $z = -0,749, \text{ст.св}=20, p > 0.05$ ).
- 4) Аффективная, вынужденная и нормативная приверженность отрицательно связана с намерением покинуть организацию. Например, для аффективной приверженности ( $r = -0,569, \text{ст.св} = 38, p < 0.001$ ).
- 5) Аффективная и нормативная приверженность связаны с субъективной оценкой влияния работы на жизни других людей. Например, для нормативной приверженности ( $r = 0,334, \text{ст.св} = 38, p < 0,05$ ).

### Выводы

- 1) В ходе эмпирической части была отвергнута основная гипотеза, что внедрение элементов партиципативной организационной культуры увеличит организационную приверженность разработчиков программного обеспечения, не подтвердилась. Возможно, единоразовое проведение хакатона не достаточно для формирования приверженности, а значит — затраты на проведение подобных мероприятий не обоснованы. Другая, на наш взгляд более правильная интерпретация, что формирование организационной культуры — процесс более комплексный, затрагивающий процессы принятия решения, правила распределения ответственности и т.д, а наша оптимизация, уходящая корнями в совместно-творческую деятельность, требует доработки.
- 2) Проведение мероприятия увеличило оценку субъективного восприятия сотрудниками работы организации в сфере развития компетенций. Это позволяет нам говорить, что сотрудники замечают деятельность отдела по работе с персоналом и положительно её оценивают.

- 3) Также мы выявили связи приверженности организации с другими параметрами работы, например с убеждением, что работа сотрудника влияет на жизни других людей. Это позволяет нам сделать небольшой вклад в изучение организационной приверженности. К тому же, и этот результат согласуется с опытом зарубежных коллег — все типы организационной приверженности отрицательно связаны с намерением покинуть организацию.

### **Перспективы дальнейших исследований**

В условиях пандемии команды разработки были вынуждены перейти на удаленную работу. Нам кажется перспективным дальнейшее изучение приверженности разработчиков программного обеспечения и её детерминант в распределенных командах.

### **Источники и литература**

- 1) Базаров Т. Ю. и др. Управление персоналом. 2-е изд., перераб. и доп // М.: ЮНИТИ. – 2002. – С. 45.
- 2) Липатов С. А. Проблема организационной приверженности и идентификации с точки зрения социальной психологии // Мир психологии. – 2004. – №. 2. – С. 142-148.
- 3) Mayer, R., Schoorman, F. Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment // Academy of Management Journal. – 1992. – Vol. 35. – P. 671-684
- 4) Topi H., Tucker A. (ed.). Computing handbook: Information systems and information technology. – CRC Press, 2014. – Т. 2.