

Влияние организационной культуры и мотивационно-ценностных ориентаций на удовлетворённость трудом сотрудников производственных предприятий

Научный руководитель – Леонова Анна Борисовна

Султанова Фания Ривалевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной 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» стало одним из ключевых моментов в современной организационной психологии [1, 4]. Организационная культура является главным связующим звеном, регулирующим совместную деятельность всех сотрудников организации в целях обеспечения эффективности ее работы в целом [2, 5]. На протяжении долгого времени она рассматривалась как стихийно формирующийся феномен, однако в последние десятилетия организационная культура все чаще используется как инструмент стратегического развития организаций и мощным ресурсом управления персоналом на предприятиях [1, 6]. Не смотря на то, что вопрос о влиянии удовлетворённости трудом на эффективность работы сотрудников остается открытым, уже ни для кого не секрет, что в условиях постиндустриального общества, когда сотрудники являются ценнейшим достоянием любой организации, удовлетворённость трудом позволяет удержать наиболее ценные кадры в числе персонала предприятия [3, 4]. Наша работа посвящена исследованию влияния мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников и компонентов организационной культуры на удовлетворенность трудом на выборке сотрудников производственных предприятий.

Выборка. В исследовании приняли участие сотрудники трех производственных предприятий (131 человек), из них 102 мужчины и 29 женщин в возрасте от 19 до 68 лет. Стаж работы в организации - от 2 месяцев до 15 лет (в среднем - 5,9 лет), общий стаж работы - от 6 месяцев до 47 лет (в среднем - 22 года). Все респонденты являются штатными сотрудниками организаций, из них 31 человек причисляет себя к административному персоналу, 60 человек к инженерно-техническим работникам, и 39 сотрудников к рабочим. По полученным данным 59 имеют подчиненных и являются руководителями различного уровня, и 71 не занимают руководящие должности.

Методический инструментарий. Для проведения запланированного обследования был подготовлен пакет методических средств, который состоял из двух частей: (1) структурированного интервью, направленного на сбор предварительной информации о респондентах и обследованных организациях; (2) основной части, включавшей индивидуальное тестирование по комплексу стандартизованных психодиагностических методик, отобранных для получения данных о мотивационно-ценностных ориентации и оценке различных составляющих организационной культуры.

А. Мотивационно-ценностные ориентации: опросник «Анкета для оценки субъективно важных характеристик деятельности» - русскоязычная версия методики JDS, опросник «Якоря карьеры», опросник «Диагностика мотивационной структуры личности».

Б. Организационная культура: опросник «Привлекательность организационной культуры», методика «Оценка субъективного отношения к организационной культуре».

Для обработки полученных данных был использован статистический пакет SPSS (22 версия).

Обсуждение результатов. В качестве предварительного этапа поиска предикторов удовлетворенности трудом был проведен факторный анализ исходных показателей отдельно по каждой из использованных диагностических методик. Факторный анализ направлен на подготовку комплекса обобщенных показателей, в результате которого было выделено 10 показателей обобщенного типа. Отметим, что при проведении факторизации использовались показатели по всему пакету диагностических методик, за исключением методики «JDS» (в дальнейшем используется обобщенный показатель ИПМ).

К числу основных результатов проведенного исследования можно отнести построенную регрессионную модель удовлетворенности работой ($R^2=0,44$; $P=0,0001$). Как показывает исследование различные компоненты организационной культуры оказывают влияние на удовлетворенность трудом. Таким образом, общий уровень мотивационной вовлеченности в работу («мотивационная включенность» ($\beta = 0,162$; $p=0,001$)), эффективная и четкая организация рабочих процессов внутри организации («эффективная организация труда» ($\beta = 0,118$; $p=0,007$)) положительно влияют на удовлетворенность работой, а тесное общение с коллегами, решение совместно возникающих проблем и установившиеся контакты между коллегами («групповые взаимодействия» ($\beta = - 0,127$; $p=0,090$)) на производственном предприятии отрицательно влияют на позитивное отношение сотрудника к работе. Также исследование демонстрирует, что не смотря на то, что общий уровень мотивационной включенности в работу влияет на ее удовлетворенность, отдельные компоненты мотивационной структуры, такие как установка на профессиональные достижения или на полноценную жизнь, мотивация на социальную самореализацию или базовые потребности, не входят в число ее предикторов. Для получения более полных результатов также был проведен корреляционный анализ, который показал, что удовлетворенность работой на предприятиях производственного типа не зависит от пола, возраста, образования, организационного или общего стажа работы. Однако, было установлено, что люди занимающие более высокие должности менее удовлетворены своей работой, чем рядовые рабочие. Было выявлено, что удовлетворенность трудом взаимосвязана с вероятностью ухода из организации, чем больше сотруднику нравится его работа, тем меньше эта вероятность.

В целом, проведенное эмпирическое исследование имеет практическую значимость для психологов в сфере управления человеческими ресурсами на производственных предприятиях, позволяя расширить знания об удовлетворенности работой сотрудников этой области и давая возможность прогнозировать удовлетворенность трудом при изменении тех или иных компонентов организационной культуры предприятия.

Источники и литература

- 1) Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта: МПСИ, 2002.
- 2) Организационная психология. Учебник для / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. М.: ИН-ФРА-М, 2013.
- 3) Hartnell, C.A., Ou, A.Yi, Kinicki. A. Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. Journal of Applied Psychology, Vol 96(4). American Psychological Association. – 2011. P. 677-694
- 4) Landy F., Conte J.M. Work in 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology, 3rd ed. - Hoboken, NJ.: Wiley, 2010.

- 5) Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Tamkins, M. M.). Organizational culture and climate. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski, & I. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology* (Vol. 12). Hoboken, NJ: Wiley. - 2003. P. 565–593.
- 6) Smircich, L. Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28. Johnson Graduate School of Management, Cornell University. - 1983. P. 339–358.