

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ В КОНТЕКСТЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Мельник Ю.И., к. психол. н., доцент, ПетрГУ

В статье описаны результаты изучения представлений сотрудников производственного предприятия об организационной культуре, а также результаты анализа взаимосвязей представлений с показателями удовлетворенности трудом. Обнаружено, что согласованность представлений сотрудников об организационной культуре обуславливает удовлетворенность трудом и его различными аспектами.

Ключевые слова: организационная культура, представления об организационной культуре, согласованность представлений, удовлетворенность трудом.

The article presents the results of a study of the representations of employees of a manufacturing enterprise about organizational culture and the identification the relationship of these representations with indicators of job satisfaction. We discovered that the coherence of employees' perceptions of organizational culture determines job satisfaction and various aspects of work.

Key words: organizational culture, representations about organizational culture, coherence of representations, job satisfaction.

В изучении представлений сотрудников об организационной культуре важно сопоставить эти представления и их согласованность с конкретными аспектами трудовой жизни в организации, такими как трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Удачная, на наш взгляд, попытка сопоставить удовлетворенность трудом с характеристиками организационной культуры была предпринята в диссертационном исследовании Козиной И. А. [4]. Автор выявила линейную зависимость между удовлетворенностью трудом сотрудника и степенью рассогласования характеристик реальной и идеальной организационной культуры и установила, что чем меньше степень рассогласования характеристик идеальной и реальной организационных культур, в представлениях сотрудников, тем выше удовлетворенность трудом. Непосредственную связь между удовлетворенностью трудом и типом организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну обнаружили в своем исследовании С. В. Морозова и З. А. Шакурова [5]. Они изучали трудовую мотивацию персонала отдела продаж и выявили семь корреляционных связей уровня трудовой мотивации с типом

организационной культуры. Авторы предлагают целенаправленно работать над формированием соответствующего типа организационной культуры, что приведет, по их мнению, к росту мотивации и удовлетворенности трудом. Индекс потенциальной мотивации и тип организационной культуры сопоставила в исследовании В. В. Барабанщикова [1]. Результаты показали, что уровень трудовой мотивации персонала обусловлен типом организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну. Автор использовала регрессионный анализ и установила, что клановый, адхократический и бюрократический типы организационной культуры выступают предиктором и влияют на мотивацию сотрудников. Так, чем более выражен клановый тип организационной культуры, тем выше индекс потенциальной мотивации. Интерес вызывает исследование Верещагиной Л. С. и Ольховой Л. А. о взаимосвязи трудовой мотивации и типов (субордеров) организационной культуры по Л. Н. Аксеновской [2]. Авторы установили статистическую взаимосвязь между трудовыми мотивами и типами (субордерами) организационной культуры в образовательном учреждении высшей школы. Однако, как справедливо отмечают в статье Верещагина Л. С. и Ольхова Л. А., изучение организационной культуры и трудовой мотивации требуют комплексного обобщения и дальнейшего исследования статистических взаимосвязей между трудовой мотивацией, показателями удовлетворенности трудом и типами организационной культуры в рамках тех или иных подходов.

Наше исследование было направлено на выявление представлений сотрудников производственного предприятия о типе организационной культуры и определение степени удовлетворенности трудом. Гипотезой исследования выступило предположение, что сотрудники производственного предприятия имеют согласованные представления об организационной культуре компании. Помимо этого предполагали проверить наличие или отсутствие связи представлений сотрудников об организационной культуре с показателями удовлетворенности трудом. Это покажет, насколько наличие или отсутствие взаимосвязей отражает позитивный или негативный характер соответствующего типа организационной культуры в компании. Исследование проводилось на базе производственного предприятия в городе Петрозаводске в январе 2019 года. Основными видами деятельности предприятия является судостроение и судоремонт. Дополнительно предприятие занимается проектированием судов и судовых механизмов, их техническим менеджментом и сопровождением и др. Предприятие имеет традиционную линейно-функциональную структуру управления и продолжительную историю хозяйствования и управления в советский период. Всего в исследовании приняло участие 40 рядовых сотрудников, в возрасте от 29 до 59, 9 женщин, 31 мужчина. Для оценки организационной культуры производственного предприятия и удовлетворенности работой и стилем

руководства использовались следующие методики: «Диагностика организационной культуры» (OCAI) [3] и «Опросник удовлетворенности работой» (Job Satisfaction Survey; JSS) [6,7]. Для изучения представлений об организационной культуре использовался принцип «двойного замера» - испытуемых просили оценить как актуальную, так и предпочитаемую организационную культуру. Анализ эмпирических данных проводился с помощью компьютерных программ: MicroSoft Excel и SPSS Statistics 23.

Результаты исследования показали, что сотрудники производственного предприятия представляют реальную и предпочитаемую организационную культуру компании как иерархическую, что позволяет сделать вывод о внутренней согласованности представлений сотрудников производственного предприятия об организационной культуре и готовности поддерживать сложившийся культурный код.

Содержание организационной культуры оказывает как непосредственное, так и косвенное влияние на производственное поведение сотрудников организации. Одним из показателей такого поведения может выступать степень удовлетворенности трудом и его различными аспектами. Результаты исследования удовлетворенностью работой с помощью «Опросника удовлетворенности работой» (Job Satisfaction Survey; JSS), показывают, что сотрудники в целом удовлетворены работой на предприятии - восемь показателей из десяти имеют значение выше среднего (среднее: 12 баллов). В наибольшей степени респонденты удовлетворены характером работы (15,45 баллов), заработной платой (15,02 баллов), отношением с коллегами (14,15 баллов), продвижением (13,85 баллов).

Выявить позитивный или негативный организационной культуры характер на данном производственном предприятии позволит анализ взаимосвязей между представлениями об организационной культуре и показателями удовлетворенности работой. Сопоставление корреляционных связей представлений сотрудников о «реальной» и «предпочитаемой» организационной культуре с показателями удовлетворенности работой представлены в таблице 1.

Таблица 1. Корреляционные связи представлений сотрудников о «реальной» и «предпочитаемой» организационной культуре и показателей удовлетворенности работой.

«Реальная»	Коэф. корр. r-Пирсона	«Предпочитаемая»	Коэф. корр. r-Пирсона
КЛ-УЗП	-0,203	КЛ-УЗП	-0,206
КЛ – УР	0,357*	КЛ – УР	0,279
КЛ-УДЛ	0,282		
АД-УИ	0,279	АД-УЗП	0,309

		АД-УР	-0,215
		АД-УДЛ	-,0463**
		АД-УИ	-0,294
РН-УР	-0,242	РН-УР	-0,468**
РН-УИ	-0,234		
ИЕ-ОУТ	0,284	ИЕ-ОУТ	0,287
ИЕ-УР	0,272	ИЕ-УЗП	0,367*
ИЕ-УДЛ	0,219	ИЕ-УР	0,231
		ИЕ-УДЛ	-0,214
		ИЕ-УУВ	0,346*

Примечание: N=40, * - $p \leq 0,05$; ** - $p \leq 0,01$

Условные обозначения: типы организационных культур: КЛ – клановая, АД – адхократическая, РН – рыночная, ИЕ – иерархическая; ОУТ – общая удовлетворенность трудом; УЗП – удовлетворенность заработной платой; УП – удовлетворенность продвижением; УР – удовлетворенность руководством; УДЛ – удовлетворенность дополнительными льготами; УЗВ – удовлетворенность зависимыми вознаграждениями; УУВ – удовлетворенность условиями выполнения; УК – удовлетворенность коллегами; УХР – удовлетворенность характером работы; УИ – удовлетворенность информированием.

В ситуации «реальной» организационной культуры видно, что иерархическая организационная культура, которая в представлениях сотрудников является доминирующей, имеет связь на уровне близком к критическим значениям с общей удовлетворенностью трудом, удовлетворенностью руководством и удовлетворенностью общими льготами. Рыночная культура – второе место в предпочтении сотрудников – имеет выраженную отрицательную связь с удовлетворенностью руководством и удовлетворенностью информированием. Из всех типов культур, только «клановая культура» демонстрирует положительную статистически значимую связь с удовлетворенностью руководством (0,357). То есть, в глазах сотрудников, хороший руководитель – это руководитель, который поддерживает людей и строит нормальные человеческие отношения с подчиненными и предоставляет дополнительные льготы (0,282). Но при этом связь с удовлетворенностью заработной платой в клановой культуре является отрицательной. Удовлетворенность информированием сотрудники связывают с адхократической культурой, но для них по значимости она находится на последнем месте.

В «предпочитаемом» варианте, первая по выбору иерархическая организационная культура значимо положительно связана с удовлетворенностью заработной платой (0,367) и условиями выполнения работы (0,346). Также на уровне близком к критическим значениям иерархическая культура положительно связана с общей удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью руководством. Можно предположить, что сотрудники производственного предприятия готовы оставаться в иерархической культуре, следовать порядку и дисциплине при

условии достойной заработной платы и понятных правил и процедур. Интересно, что клановая культура, которая имеет второе ранговое место в «предпочитаемом» варианте, не имеет значимых связей с показателями удовлетворенности и только одну выраженную положительную связь с удовлетворенностью руководством и отрицательную связь с удовлетворенностью заработной платой. При этом если руководители будут настаивать на высокой результативности – «рыночная культура», то это скорее приведет к снижению удовлетворенности руководством предприятия (-0,468). Последняя по значимости в глазах сотрудников адхократическая культура положительно связана с удовлетворенностью заработной платой, но при этом отрицательно связана с удовлетворенностью руководством, дополнительными льготами и информированностью. Можно предположить, что для сотрудников дополнительные льготы не будут компенсировать постоянные изменения в организации – (-0,463), и тем более, если это будет сопровождаться недостаточным информированием.

Из десяти показателей удовлетворенности трудом шесть показателей имеют выраженные и значимые связи с типами организационной культуры («реальный» и «предпочитаемый» варианты). Наибольшее количество связей имеет показатель «удовлетворенность руководством» - три отрицательные и четыре положительные. На втором месте два показателя – удовлетворенность зарплатой и удовлетворенность дополнительными льготами – по две отрицательные и две положительные связи. Общая удовлетворенность трудом занимает третье место с двумя положительными связями. Можно утверждать, что отношения с руководством, вопросы заработной платы и дополнительных льгот являются наиболее актуальными для респондентов. А сами эти показатели субъективным образом «вшиты» в организационную культуру производственного предприятия и являются теми факторами, на которые руководство предприятия должно обращать внимание.

Доминирования иерархической культуры в представлениях сотрудников, как по «реальному», так и «предпочитаемому» варианту подтверждается и тем, что данный тип культуры имеет наибольшее количество связей с показателями удовлетворенности трудом - восемь связей, из них одна отрицательная, а из семи положительных связей две значимые. Можно предположить, что именно иерархическая культура вносит наибольший вклад в удовлетворенность трудом сотрудников данного производственного предприятия. Мы не можем утверждать здесь о непосредственном влиянии, но можно говорить о связи между согласованными представлениями сотрудников об организационной культуре и удовлетворенностью трудом. В нашем случае - в иерархической культуре сотрудники удовлетворены трудом в целом, удовлетворены

руководством, заработной платой, правилами и процедурой, и дополнительными льготами.

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

1. Представления сотрудников производственного предприятия об организационной культуре согласованы – доминирующим реальным и предпочитаемым типом культуры является иерархическая культура.
2. В целом удовлетворенность трудом является относительно высокой, а показатели: общая удовлетворенность трудом, удовлетворенность руководством, удовлетворенность заработной платой и удовлетворенность дополнительными льготами – выступают ядром такой удовлетворенности.
3. Ядро удовлетворенности трудом присутствует в контексте иерархического типа культуры – наличие семи положительных связей с иерархическим типом культуры.
4. Можно утверждать, что согласованность представлений сотрудников об организационной культуре обуславливает удовлетворенность трудом и его различными аспектами. В нашем случае сотрудники производственного предприятия удовлетворены трудом и не хотят менять сложившийся тип иерархической организационной культуры.

Список использованной литературы:

1. Барабанщикова, В. В. (2014). Взаимосвязь типа организационной культуры и уровня трудовой мотивации персонала. Вестник РУДН, серия Психология и педагогика, 4, 61-68.
2. Верещагина, Л. С., Ольхова, Л. А. (2019). Взаимосвязь между организационной культурой и трудовой мотивацией в вузе. [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2019.
3. Камерон, Ким С., Куинн, Роберт Э. (2001). Диагностика и изменение организационной культуры. Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб: Питер.
4. Козина, И.А. (2010). Организационно-культурные факторы удовлетворенности трудом: Дис. ... кандидата психологических наук, Москва.
5. Морозова, С. В., Шакурова, З. А. (2018). Трудовая мотивация персонала отдела продаж, удовлетворенность трудом и их связь с организационной культурой. Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». Т. 11, 4, 23–30.
6. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the JobSatisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 13(6), 693-713.
7. Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA.: Sage.