

УДК 316.61

Социальная и организационная психология

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ СИТУАЦИЙ ДЛЯ АНАЛИЗА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И УРОВНЯ СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ

Заладина А.С.

Рассмотрены психологические детерминанты субъективной широты видения организационной ситуации. В качестве внешнего фактора и социально-психологического контекста трудовой деятельности выступает организационная культура предприятия, а в качестве внутренней детерминанты - характеристики локуса контроля. В результате проведенного исследования показано, что приверженность определенному типу организационной культуры и уровень субъективного контроля в профессиональной сфере связаны с субъективной размерностью трудовой ситуации сотрудников. Выявлено, что сотрудники с широким видением организационной ситуации имеют значимо более выраженную интернальную позицию в производственной сфере и склонны работать в адхократически-рыночном типе организационной культуры. Работники с узким видением организационной ситуации имеют более экстернальную позицию в производственной сфере и склонны работать в иерархически-клановом типе организационной культуры. На основе эмпирического материала сформулированы две компетенции - видение организационной ситуации и включённость в оптимизацию работы организации.

Ключевые слова: организационная культура, локус контроля, организационная ситуация, профессиональный потенциал, ценностные ориентации, компетенции.

APPLICATION OF THE THEORY OF SITUATIONS FOR THE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEVEL OF SUBJECTIVE CONTROL

Zaladina A.S.

Psychological determinants of subjective vision of an organizational situation are considered. The main aim of this study is to explore the characteristics of the subjective organizational situation on the basis of research of organizational cultures (it's a factor of an external context) and locus of control in the sphere of work (it's an internally factor). As a result of research it has turned out that in group with broad vision of an organizational situation prevails the organizational culture adhocracy and market type, while in group with narrow vision of an organizational situation prevails hierarchical and clan culture. The results also indicate that in group with broad vision of an organizational situation the internally position in the sphere of work is more expressed, than in group with narrow vision. The subjective vision of the organizational situation considered as a poorly-studied competence. On the basis of the empirical results we developed two competencies, namely the vision of the organizational situation and the involvement in optimization of business processes.

Keywords: organization culture, locus of control, organizational situation, professional potential, value orientations, competences.

Актуальность исследования. Субъективная размерность организационной ситуации может рассматриваться как достаточно новый регулятор профессиональной деятельности. Поэтому её исследование может углубить научные представления о регуляции деятельности, внося, следовательно, вклад в изучение фундаментальной проблемы психологии. Исходя из методологических установок, сформулированных С.Л. Рубинштейном, базисом современного психологического исследования является поиск новых форм отношений внешней и внутренней детерминации деятельности.

Применительно к организационной ситуации в качестве внешнего фактора и социально-психологического контекста трудовой деятельности выступает организационная культура предприятия, а в качестве внутренней детерминанты - характеристики локуса контроля. Их соотношение определяет размерность организационной ситуации субъекта деятельности.

С практической точки зрения изучение широты видения организационной ситуации вносит вклад в создание способов раскрытия профессионального потенциала сотрудников, увеличения степени их вовлеченности в организационные процессы.

Руководители компаний всё чаще проявляют заинтересованность в парадигме, связанной с участием сотрудников исполнительского звена во внесении конструктивных предложений, выходящих за рамки их непосредственных обязанностей. Это связано с тем, что сотрудник, находясь на своем рабочем месте и отслеживая текущую ситуацию в реальном времени, знает нюансы своей деятельности лучше, чем менеджер, непосредственно не участвующий в локальном процессе. Реализация данной парадигмы возможна в организациях открытого типа. В них все участники имеют одинаковые права на получение всей необходимой информации, полностью открытой для всех. Задачей руководителя при этом является создание условий для свободного обмена мнениями, организация процесса обсуждения и получение устраивающего всех результата [3, с. 157].

Для исследования размерности и структуры субъективного видения организационной ситуации необходимо определить то, какие объекты входят в трудовую ситуацию сотрудника. Важно понять, по каким субъективным критериям они вычлняются из среды, приобретают особую значимость или остаются второстепенными. Теория ситуаций охватывает те факторы, которые зачастую упускают из вида другие психологические теории. Речь идет о внешнем контексте или о среде, в которую помещён конкретный субъект или целая организация, а также о том, как видение этой ситуации определяет эффективность их деятельности.

Изучение и выявление тех сотрудников, которые способны увидеть в организационной ситуации то, что может быть улучшено, является одной из приоритетных практических задач в данной области.

Проведено исследование, цель которого состояла в выявлении характера связи широты видения организационной ситуации субъектами трудовой деятельности с организационными культурами разных типов и с уровнем интернальности с производственной сфере.

Гипотеза исследования: существуют различия в уровне интернальности в производственной сфере и в доминирующем типе организационной культуры у работников с разной широтой видения организационной ситуации.

Методологическими основами исследования явились идеи С.Л. Рубинштейна о внешней и внутренней детерминации деятельности, теория ситуаций Д. Магнусона [10], ситуационный подход Л. Росса и Р. Нисбетта [8], теория и типология организационных культур К. Камерона и Р. Куинна [4], концепция рефлексивно-деятельностного проектирования профессиональной деятельности Л.Н. Захаровой [3], положения теории деятельности А.Н. Леонтьева, концепция локуса контроля Д. Роттера.

Используемые методики: методика диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куина (OCAI), тест уровня субъективного контроля Д. Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткинда, авторская анкета, позволяющая оценить размерность организационной ситуации по параметрам широты или узости субъективного охвата организационного контекста.

Описание выборки. Общее количество испытуемых составило 48 человек. В исследовании приняли участие сотрудники экономического профиля предприятий г. Нижнего Новгорода в количестве 17 человек и сотрудники технического профиля предприятий г. Нижнего Новгорода в количестве 31 человек.

Возраст испытуемых находился в диапазоне от 19 до 31 года. Основная часть испытуемых находилась в начале своего карьерного пути. Это обусловлено возрастными характеристиками и тем, что они все, параллельно с работой, проходили заочное обучение. Выбор данной группы лиц в качестве испытуемых позволяет внести вклад в создание профиля работника, который, находясь на своей линейной позиции в организации, способен вносить конструктивные предложения по оптимизации работы всего подразделения или целой организации.

По содержанию ответов испытуемые были разделены на 2 группы: испытуемые с широким и с узким видением организационной ситуации. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Сравнение субъектов трудовой деятельности с разной широтой организационной ситуации

Группы испытуемых	Средние значения по организационной культуре и локусу контроля								
	Клановая		Адхократическая		Рыночная		Иерархическая		Инт. в проф. сфере
	Ф	П	Ф	П	Ф	П	Ф	П	
Испытуемые с широким видением ОС	22,8	18,5	25,5	27,4	29,9	28,6	21,9	25,6	5,8

Испытуемые с узким видением ОС	26,7	24,5	21,3	21,9	22,5	22,7	29,5	30,9	4,3
U-критерий	-	*	-	*	*	*	*	-	**

Условные обозначения в таблице: * – $p \leq 0.05$; ** – $p \leq 0.01$; «-» – различия статистически не значимы. ОК – организационная культура; ОС – организационная ситуация; Ф – фактический тип ОК; П - предпочтительный тип ОК; Инт. в проф. сфере – интернальность в профессиональной сфере.

Анализ результатов. Статистический анализ данных показывает, что испытуемые с широким видением организационной ситуации имеют значимо более высокие показатели по рыночному и адхократическому предпочтительному типу организационной культуры ($p \leq 0.05$).

Испытуемые с узким видением организационной ситуации имеют значимо более высокие показатели по актуальной и предпочтительной клановой культуре и по актуальному типу иерархической культуры ($p \leq 0.05$).

Таким образом, в 1 группе (испытуемые с широким видением организационной ситуации) преобладает организационная культура рыночно-адхократического типа, а во 2 группе (испытуемые с узким видением организационной ситуации) – иерархически-кланового.

Различия в находятся в зоне значимости. В группе с широким видением организационной ситуации интернальная позиция более выражена, чем в группе с узким видением ($p \leq 0.01$).

Выводы.

1. Установлена связь широты видения организационной ситуации с преобладающим типом организационной культуры. Также выявлена прямая зависимость между уровнем интернальности в профессиональной сфере и широтой видения организационной ситуации.

2. Интернальный локус контроля является фактором, побуждающим сотрудника к поиску и анализу информации, необходимой для решения профессиональной задачи. Это, в свою очередь, способствует увеличению знаний о различных уровнях организационного контекста и расширяет видение организационной ситуации сотрудниками.

3. Ценность организационных процедур, доминирующая в иерархическом типе организационной культуры, и ценность человеческих отношений, доминирующая в клановом типе организационной культуры, отражается в оценке сотрудниками любой широты своего видения организационной ситуации, как достаточной для соответствия ожиданиям работодателя.

4. Ценность творчества, доминирующая в адхократическом типе, и ценность успеха в конкурентной среде, доминирующая в рыночном типе организационной культуры, отражаются в стремлении сотрудников к расширению видения организационной ситуации.

Практическое применение полученных данных.

Для того, чтобы работники видели организационную ситуацию, давали обратную связь относительно локальных процессов в их работе и предлагали варианты по её улучшению, необходимы две составляющие: мотивационная и когнитивная.

На основе полученных данных сформулировано две компетенции, одна из которых раскрывает проявление когнитивной составляющей, а другая – мотивационной.

Видение организационной ситуации (*когнитивная*). Сотрудник, у которого сформирована данная компетенция:

1) осознает внутренние и внешние факторы, влияющие на организацию (индивидуальные особенности потребителей, их ожидания и потребности, специфика партнёров организации, конкурентов, региональные особенности бизнес-среды);

2) видит работу всей организации, находясь на своей линейной позиции.

Включенность в оптимизацию работы организации (*мотивационная*). Работник, у которого сформирована данная компетенция:

1) готов к внесению конструктивных предложений по оптимизации работы своего подразделения или организации в целом;

2) учитывает внешний контекст при решении своих профессиональных задач (технические разработки, тенденции в науке, влияние политической ситуации и социально-экономической обстановки на организацию).

Литература

1. Анциферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита// Психологический журнал. 1994. N 1— С. 3—18.
2. Бурлачук Л.Ф., Михайлова Н.Б. К психологической теории ситуации // Психологический журнал. 2002. Т. 23. №1 — С. 5 — 17.
3. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие. – М.: Логос, 2012. 376 с.

4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. 320 с.
 5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность.- М.: Политиздат, 1975. 304 с.
 6. Леонтьев А.Н. Психология образа // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология.- 1979- N 2- С. 3-13.
 7. Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. – СПб.: Питер, 2000. 448 с.
 8. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии / Пер. с англ. В.В. Румынского под ред. Е.Н. Емельянова, В.С. Магуна — М.: Аспект Пресс, 2000. 429 с.
 9. Трифонова, С. А. Психология социальных ситуаций: Учебное пособие / Яросл. гос. ун-т. Ярославль, 2004. 91 с.
 10. *Magnusson D.* A psychology of situations. In: *Toward a psychology of situations. An interactional perspective.* Erlbaum, 1981. P. 9-32.
-

Заладина Анна Сергеевна, студентка 1 курса магистратуры факультета социальных наук по направлению 37.04.01 «Психология», программе подготовки «Организационная психология» ФГАОУ ВО «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», e-mail: anna.zaladina@ya.ru