

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

В. В. Агейкина

СМЫСЛОВЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ

В статье представлен смысловой подход к пониманию источников организационной приверженности. Приводятся результаты реконструкции фрагмента образа мира, определяющего представление человека о собственной включенности в организацию и деятельность в ней у работников с разной степенью приверженности.

Semantic approach is presented in article in understanding the sources to organizing adherence. Happen to results to reconstructions of the fragment of the image of the world, defining presentation of the person about organizations and work in her beside workman with miscellaneous by degree to adherences

Организационная приверженность как установочная система человека, в которой отражается относительная сила индивидуальной идентификации и вовлеченности человека в отдельную организацию, характеризуется тремя факторами: 1) силой убеждения и принятия организационных целей и ценностей; 2) готовностью прикладывать значительные усилия в интересах организации; 3) сильным желанием поддерживать членство в организации [8].

В последнее время проблема низкой приверженности является наиболее актуальной для многих российских компаний. Формальное отношение к выполняемым обязанностям в организации как результат низкой организационной приверженности приводит к снижению производительности и качества труда, падению трудовой дисциплины, пассивности, отсутствию инициативы, хищениям, утечкам информации, высокой текучести кадров, поэтому возникает насущная потребность изучения данного феномена. Приходится констатировать, что в данной области исследований устойчивая методологическая традиция пока не сложилась, обилие феноменологических описаний и интуитивных решений проблемы организационной приверженности на практике указывает на существование переменных, не обозначенных научной рефлексией, нуждающихся в научной систематизации и анализе. Вопрос о том, какие психологические структуры определяют степень организационной приверженности, остается предметом научных дискуссий. Поиски адекватного ответа, на наш взгляд, связаны с представлениями о смысловой сфере личности, которая характеризуется структурами – смысловыми конструктами [7], выступающими источниками отношения и поведения человека [2, 3]. Отдельные трудовые действия, как правило, не являются актуальной потребностью

работника: чтобы иметь субъективное оправдание их осуществления, такие действия должны приобрести для человека какой-то смысл. Организационная приверженность в критической степени зависит не от того, какова реальность, а от того, как люди представляют себе работу в организации, от построения субъективного «образа мира – системы определенным образом структурированных, аффективно окрашенных знаний, воспринимаемых человеком как истинные» [13, с. 6].

Значимость для субъекта определенных объектов и явлений действительности выражают смысловые конструкты, представленные как устойчивая категориальная шкала, которая позволяет интерпретировать мир и выступает руководством к поведению. Основные конструкты не только дифференцируют, но и объединяют объекты и явления в классы, причем, в отличие от предметных конструктов, не по общему объективному признаку, а по сходному смысловому основанию [7]. Нами выдвинуто предположение о том, что от того, каким образом локализируются конструкты, от соотношения идеальных и реальных категорий в субъективном образе мира, от силы связи между ними будет зависеть окраска содержания приверженного отношения.

В антропогенезе определены предпосылки приверженного отношения – патриотизм и верность. Эти качества человечество «воспитывает» на протяжении многих веков, отстаивая приверженность к роду, своей земле, народу, вере (религии), какой-либо идее и т. д. По мнению К. Г. Юнга, каждый этап эволюции человечества запечатлевается в психике в виде образований матричного типа, психических комплексов. Такого рода информация хранится не только в отрефлексируемых знаниях, но в бессознательных формах, архетипах. Этапы антропогенеза откладываются в глубинах психики, продолжают свое существование в последующих поколениях [9].

В психосемантике эти идеи разрабатываются через понятие образа мира, структура которого состоит из различных слоев, расположенных на условной оси «поверхностность – глубина» [1]. Различают уровень семантических формул (самый поверхностный), уровень конструктов (второй по глубине), уровень базовых допущений о мире (третий по глубине), уровень прототипных схем (самый глубокий) [5]. Более глубокие уровни управляют поверхностными, те, в свою очередь, синтезируют первые [1]. В этой связи важным становится выявление глубинных оснований – универсальных смыслов организационной приверженности.

Целью нашей работы стала реконструкция смысловых детерминантов организационной приверженности. Мы опирались на концепции и исследовательский инструментарий психосемантики, что позволило выявлять содержание глубинных структур образа мира, соответствующих наиболее архаичным формам отражения [1; 5; 9]. Было выдвинуто несколько гипотез.

1. Степень организационной приверженности зависит от структуры связей между элементами субъективного образа мира в той части, которая определяет представления об организации и работе в ней.

2. Степень организационной приверженности персонала зависит от содержания смысловых конструктов, определяющих отношение к организации и работе в ней.

3. В основе организационной приверженности лежат универсальные смыслы (прототипные схемы), имеющие глубинные, архетипические истоки.

Исследование было выполнено при финансовой поддержке Тюменского государственного университета по гранту молодых ученых и аспирантов. В нем приняли участие 201 чел. (106 мужчин и 95 женщин, соответственно 53% и 47% выборки) из различных социально-профессиональных групп и 45 организаций. Стаж работы участников составлял: до 1 года – 32%, от 1 до 5 лет – 31%, от 5 до 10 лет – 21%, от 10 до 20 лет – 16%.

Сравнивались представления об организации и о работе в ней в группах с разным уровнем организационной приверженности, которая оценивалась с помощью опросника OCQ – «Organizational Commitment Questionnaire» (Р. Т. Моудей, А. В. Портер и Р. М. Стирс). Представления об организации и о работе в ней выявлялись с помощью специально разработанного семантического дифференциала.

Были получены следующие результаты.

1. Положение переменных (объектов и дескрипторов) в факторных пространствах различно у работников с разной степенью приверженности. Со снижением приверженности происходит фрагментация субъективного образа мира, количество конструктов увеличивается от трех у работников с высокой организационной приверженностью до десяти у работников с низкой приверженностью. Таким образом, выявлена зависимость между локализацией, структурой связей между объектами и дескрипторами в смысловых конструктах и степенью организационной приверженности. Следовательно, первая выдвинутая гипотеза получила свое подтверждение.

2. Количественные и структурные изменения, которые наблюдаются со снижением организационной приверженности, приводят к содержательной модификации смыслов. У работников с высокой приверженностью фрагмент образа мира характеризуется тремя конструктами:

а) степень приобщенности, причастности отражает, насколько сильно человек эмоционально связывает себя с организацией и работой в ней, то есть в какой мере ощущает себя частью организации;

б) обмен личного вклада в работу: в когнитивной системе испытуемых во всех группах организация предстает как живой субъект, и все взаимоотношения оцениваются с точки зрения участия обеих сторон; обмен в данном случае не является экономическим – это обмен немонетарный, основанный на доверии, на взаимной выгоде обеих сторон (работника и организации). Он заключается в существовании резонанса в объективной действительности на то, что человек делает, и предоставляет возможность закрепить свою значимость в организации;

в) характер отношений с организацией отражает оценку данных отношений.

С уменьшением степени приверженности отрицательные полюса наиболее мощных категориальных структур, которые встречаются в результатах независимо от степени приверженности, начинают обретать свою самостоятельность в отдельных факторах, как правило униполярных по своей структуре и содержанию:

1) отрицательный полюс конструкта «сила приобщенности, причастности к организации» обретает свою самостоятельность в униполярных конструктах: «нежелание сохранять свое членство в организации» (17%); «эмоциональное отторжение своей неценности» (8%);

2) искажение смысловой сферы приводит к полной бессмысленности работы в организации для работников с низкой организационной приверженностью. Отрицательный полюс конструкта «обмен личного вклада в работу» обретает самостоятельность в конструктах: «нежелание вкладывать собственные усилия в работу» (9%); «стремление к обособлению» (6%); «раскол между возможностью удовлетворения материальных и духовных / социальных потребностей в одной деятельности одновременно» (6%). У работников с низкой приверженностью работа в организации обесценивается. Образованные категориальные структуры в различных контекстах отражают формальное отношение к работе – человек ничего от себя лично не вкладывает в работу;

3) со снижением степени организационной приверженности конструкт «характер отношений с организацией» разбивается на три смысловых «обломка»: «низкий уровень доверия к организации» (4%); «приверженность как чужая ценность» (3,54%); «взаимный антагонизм в отношениях с организацией» (2,89%).

T-критерий Стьюдента для независимых выборок в 31 случае из 39 выявил статистически значимые различия ($p < 0,05$) в оценках по дескрипторам у работников с высокой и низкой приверженностью, что составляет 80% общего числа дескрипторов. Таким образом, и вторая гипотеза нашла свое полное подтверждение.

3. Во всех группах испытуемых обнаруживаются перечисленные выше три конструкта (рис. 1). Они являются инвариантными структурами, смысловыми универсалиями, в соответствии с которыми организуется фрагмент образа мира, отражающий представления работников о собственном включении в организацию. Результаты работников с высокой приверженностью составляют только инвариантные конструкты. С ослаблением приверженности эти смысловые опоры расшатываются: инвариантные конструкты размываются, меняя свое качество, слабеют и снижают объяснительную силу (факторные нагрузки).

Анализ структуры и содержания инвариантных конструктов (факторов) позволяет выявить признаки, свидетельствующие об их прототипичности:

- высокие факторные нагрузки;

- наличие универсальных шкал (оценка, сила и активность) в содержании факторов:
 - «сила приобщенности, причастности к организации» – сила, с которой человек эмоционально связывает себя с организацией;
 - «обмен личного участия, вклада в дело» – активность, которую человек готов проявить в работе;
 - «характер отношений с организацией» – оценка взаимоотношений с организацией;
 - низкая размерность семантического пространства [9].
- Таким образом, доказана справедливость третьей гипотезы.

Степень организационной приверженности	Сила приобщенности, причастности	Обмен личного участия, вклада	Доверие к организации
1. Высокая	+ 97% - ○—○ Фо 1	+ 93% - ○—○ Фд 1	+ 3% - ○—○ Фд 2
2. Средняя			
верхняя норма	+ 95% - ○—○ Фо 1	+ 88% - ○—○ Фд 1	+ 6% - ○—○ Фд 2
средняя норма	+ 92% - ○—○ Фо 1	+ 84% - ○—○ Фд 1 7% ○ Фд 2	+ 4% - ○—○ Фд 3
нижняя норма	+ 77% - ○—○ Фо 1 10% ○ Фо 2	+ 73% - ○—○ Фд 1 6% Фд 3 + 6% - ○—○ Фд 2 + 4% - ○—○ Фд 4	+ 3% - ○—○ Фд 5
3. Низкая	+ 51% - ○—○ Фо 1 17% - ○—○ Фо 2 8% - ○—○ Фо 3	+ 59% - ○—○ Фд 1 9% - ○—○ Фд 2 6% - ○—○ Фд 3 6% - ○—○ Фд 4	- 4% - ○—○ Фд 5 - 4% - ○—○ Фд 6 3% - ○—○ Фд 7

Рис. 1. Структура фрагмента образа мира в группах работников с разной степенью приверженности:

Фо – фактор, полученный в результате обработки по объектам; Фд – фактор, полученный в результате обработки по дескрипторам; ○—○ – универсальные конструкты, которые присутствуют в результатах всех групп; ○—○ – конструкты, представленные только в результатах указанных групп

Инвариантные конструкты, обладающие признаками прототипности, уходят корнями в филогенетический, антропогенетический и онтогенетический опыт.

Причастность, приобщенность. Организационная приверженность в архаических истоках – причастность к племени – представлена ощущением единства всех со всеми, некоей прото-общности, которая обеспечивала выживание и поэтому закрепила за собой положительный мотивационный импульс.

Мотивационная энергетика причастности представлена филогенетическими истоками в виде положительной смысловой установки по отношению к разным видам объединений у большинства животных [4]. В основе этой причастности – необходимость различения «свой – чужой», способность к которой в животном мире распространена очень широко [6]. При этом различение «свое – чужое» часто проявляется в отношении к пространству, территории. Территориальность отражает важнейшую особенность усвоения мира на уровне поведения, которая возможна лишь путем его присвоения [10]. Эти же смыслы в окультуренной форме, часто за счет введения знаковых маркеров, обнаруживаются и в жизни человека – как социальной, так и индивидуальной. Например, вместо идентификации своей территории на основе обонятельных меток используются культурные метки, поддерживаемые в восприятии как членов рода, так и соседей или пришельцев [4]. Потребности в причастности у человека проявляются и в онтогенетическом развитии. Э. Фромм настаивал, что в природе человека заложена универсальная экзистенциальная потребность ощущать себя неотъемлемой частью мира.

Равноценный обмен. В его основе лежит архетип совместного труда, деятельность на своей территории, в которой также реализуется потребность в установлении связей с окружающим миром, но уже через совместную активность. Труд для древнего человека как способ связи с общиной, природой и космосом предполагал полную самоотдачу, необходимость вносить свой вклад в общее дело, будь то охота, ведение хозяйства, земледелие или другие виды деятельности. Глубинный смысл такой деятельности состоял в том, чтобы через результаты своего труда почувствовать причастность к общине, через вклад в общее дело стать нужным и важным для других людей в общине, укрепить с ней связи, получая дополнительные жизненно важные возможности. В этом и состоял равноценный обмен действиями. Когда человек вкладывал энергию в обмен, в ответ он получал не только конкретные продукты своего труда (дичь на охоте, выращенный урожай, военные трофеи и т. д.), но и реакции своих сородичей по этому поводу (стать важным и значимым для других). В онтогенезе активность, основанная на обмене действиями, возникает на очень ранних этапах развития. Активность младенца (плач, улыбка, крик и т. д.) направлена на координацию своего поведения в соответствии с внешней действительностью. Через обмен действиями с матерью, через то, как на ту или иную активность ребенка реагируют родители, формируется представление, отношение и поведение человека.

Доверие. Филогенетически доверие связано с чувством безопасности, защищенности. Индивид доверяет свою жизнь другому только в том случае, когда уверен в безопасности. Как и у животных, у людей чувство доверия и безопасности возникает при наличии причастности и вклада. Первое появляется, когда в «другом» видят «своего» и оценка со стороны «другого» такая же; второе – когда территория огорожена и организована по определенным правилам. Человек организует окружающий мир для утверждения своего чувства безопасности. Формирование чувства доверия происходит на одном из самых ранних этапов онтогенеза, данное чувство дает человеку ощущение определенности и базу для дальнейшего развития здоровой личности.

Эмпирически полученные результаты позволяют по-новому обосновать теоретически выведенные Т. Соломанидиной типы организационной приверженности [11], опираясь на внутренние смысловые детерминанты: причастность, обмен и доверие (рис. 2).

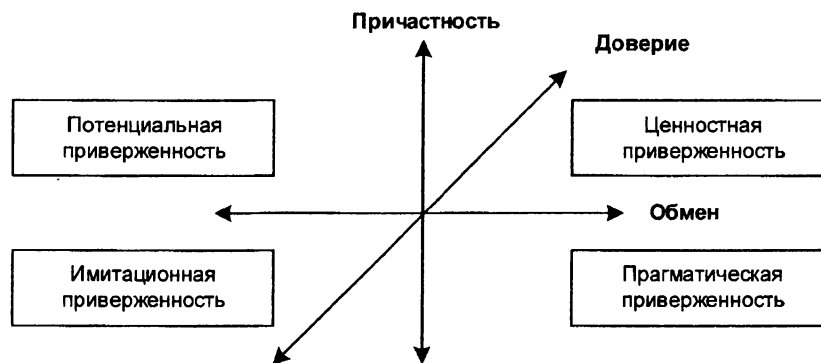


Рис. 2. Особенности прототипных схем в зависимости от типа организационной приверженности

Ценностная приверженность изначально содержит в себе максимальную выраженность прототипов причастности, обмена и доверия, характеризует высоко мотивированных и обладающих высокой преданностью организации сотрудников.

При прагматичной приверженности ощущение себя частью организации выражено слабо, организация не воспринимается как «своя» территория, поэтому при более выгодном предложении сотрудник легко уходит в другую организацию. Работник находит точки соприкосновения с интересами организации, однако обмен строит на расчете минимизировать собственные усилия при стремлении к максимальной выгоде.

Потенциальная приверженность: стремление к причастности может быть вызвано престижностью компании, ее силой, успешностью и т. д., однако вкладываемая в работу энергия не получает оценки: организация не замечает вклада работника, обмен осуществляется только в одном направлении,

считается, что так и должно быть. В результате человек дорожит своим членством в организации, но вкладывать в работу что-то лично от себя не спешит.

Имитационная приверженность – создание видимости преданности при ее фактическом отсутствии. Данная схема характеризуется минимальной выраженностью параметров причастности, обмена и доверия. Человек не чувствует свою причастность к организации и коллективу, его интересы слабо или никак не пересекаются с корпоративными интересами, работает он плохо, не доверяет свое будущее компании.

Итогом проделанного нами исследования стали следующие выводы.

1. Степень организационной приверженности зависит от структуры связей между элементами субъективного образа мира, определяющего представления об организации и о работе в ней.

2. В основе организационной приверженности лежат универсальные смыслы, имеющие глубинные, архетипические истоки, которые продолжают свое существование в субъективном образе мира современного человека в виде прототипов: 1) причастности, приобщенности; 2) равноценного обмена; 3) доверия.

3. Общекультурные предпосылки выявленных смыслов в своих истоках присутствуют в филогенетическом, онтогенетическом и антропогенетическом опыте. Эти переменные, интериоризированные в содержание культурных новообразований, по своей природе являются семантическими дублями филогенетически древних смыслов, в частности необходимости выживания человека и его рода на данной (одной) территории, и выступают в качестве внутренних психологических опор, позволяющих сохранять идентичность человека и находить субъективную значимость работы в конкретной организации.

Литература

1. Артемьева Е. Ю., Стрелков Ю. К., Серкин В. П. Описание структур субъективного опыта: контекст и задачи // Мышление, общение, опыт. – Ярославль, 1983. – С. 99–107.
2. Асмолов А. Г. Деятельность и уровни установок // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 1977. – № 1. – С. 3–12.
3. Братусь Б. С. Общепсихологическая теория деятельности и проблема единиц анализа личности // А. Н. Леонтьев и современная психология / Под ред. А. В. Запорожца и др. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. – С. 212–220.
4. Доценко Е. А. Глубинная семантика межличностного общения // Международная конференция «Психология общения: социокультурный анализ»: Тез. докл. – Ростов н/Д: Изд-во Рост. гос. ун-та, 2003. – С. 111–112.
5. Доценко Е. А. Семантика межличностного общения: Дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2000. – 389 с.
6. Колесов Д. В. Различие и разделение. Идентичность и толерантность. Разделение как условие объединения // Мир психологии. – 2005. – № 3(39). – С. 9–19.

7. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – М.: Смысл, 1999. – 487 с.
8. Павлов А. В., Доценко Е. А. Две встречи (понимание непонятого) // Человек. – 1999. – № 1. – С. 46 – 59.
9. Петренко В. Ф. Основы психосемантики: Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997. – 400 с.
10. Плюснин Ю. М. Проблема биосоциальной эволюции: Теоретико-методологический анализ. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1990. – 240 с.
11. Соломанидина Т. Организационная культура компании и лояльность персонала // Управление персоналом. – 2003. – № 4. – С. 54–56.
12. Улыбина Е. В. Психология обыденного сознания. – М.: Смысл, 2001. – 263 с.

М. М. Ицкович

ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫХ ДИСПОЗИЦИЙ В МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

В статье представлены результаты исследования профессиональной направленности сотрудников УИС с точки зрения содержания их ценностно-смысловых диспозиций. Выявляется зависимость профессиональной направленности и профессиональной самореализации сотрудников от воздействия на них профессиональных деструкций. Доказывается, что конструктивность, профессиональная успешность и мотивация к профессиональной деятельности обусловлены полнотой, глубиной и гармоничностью профессиональной Я-концепции.

In the article results of research of a professional orientation of employees UIS are submitted from the point of view of the contents of their value-semantic dispositions. Dependence of a professional orientation and professional self-realization of employees on influence on them professional destruction comes to light. It is proved, that constructability, professional success and motivation to professional work are caused by completeness, depth and a harmonicity of the professional I-concept.

Система ценностных ориентаций, являясь психологической характеристикой зрелой личности, одним из центральных личностных образований, выражает содержательное отношение человека к социальной действительности и в этом качестве определяет мотивацию его поведения, оказывает существенное влияние на все стороны его деятельности. В полной мере это касается профессиональной деятельности. В научной литературе существует множество различных определений понятия «ценность». Большинство авторов выделяют две важнейшие характеристики ценности: значимость (Н. Ф. Наумова, В. П. Тугаринов, Н. С. Пряжников и др.) и вторичный, производный от человеческого бытия характер (А. Г. Здравомыслов, Э. Ф. Зеер, С. Л. Рубинштейн,