



Employee value orientations as regulators of organizational climate assessment

E. V. Markova¹, T. B. Kolyshkina¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, 14 Sovetskaya str., Yaroslavl 150003, Russian Federation

²Financial University under the Government of the Russian Federation, 12a Cooperative Street, Yaroslavl, 150003, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2022-4-688-697

Research article
Full text in Russian

Organizational behavior of the company's employees is the object of constant attention of organizational psychologists. One of the most important aspects of the study of organizational behavior is the identification of its determinants. Value orientations are hypothetically the reason for the specifics of individual or group organizational behavior. Empirical studies are needed to prove that there is a connection between the system of value regulators of a personality and its organizational behavior, attitude to organizational culture, and the content of attitudes to various organizational aspects.

Keywords: organizational behavior; values; value orientations; organizational culture; organizational climate; attitude

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Markova, Elena V. | E-mail: mark_ev@mail.ru
Cand. Sc. (Psychology), Associate Professor

Kolyshkina, Tatiana B. | E-mail: ktb-10@mail.ru
Cand. Sc. (Philology), Associate Professor



Ценностные ориентации сотрудников как регуляторы оценки организационного климата

Е. В. Маркова¹, Т. Б. Кольшкіна²

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ул. Советская, 14, Ярославль, 150003, Российская Федерация

²Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, ул. Кооперативная, 12а, Ярославль, 150003, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2022-4-688-697
УДК 159.9

Научная статья
Полный текст на русском языке

Организационное поведение сотрудников предприятия – объект постоянного внимания организационных психологов. Одним из важнейших аспектов исследования организационного поведения является выявление его детерминант. Ценностные ориентации гипотетически являются причиной специфики индивидуального или группового организационного поведения. Необходимы эмпирические исследования, которые позволят доказать, что существует связь между системой ценностных регуляторов личности и ее организационным поведением, отношением к организационной культуре, содержанием установок к различным организационным аспектам.

Ключевые слова: организационное поведение; ценности; ценностные ориентации; организационная культура; организационный климат; аттитюд

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Маркова, Елена Владимировна | E-mail: mark_ev@mail.ru
Кандидат психологических наук, доцент

Кольшкіна, Татьяна Борисовна | E-mail: ktb-10@mail.ru
Кандидат филологических наук, доцент,
Ярославский филиал Финуниверситета

Вопрос о механизмах регуляции социального поведения личности в последнее время привлекает к себе внимание представителей многих гуманитарных дисциплин, в частности психологии, социальной психологии, социологии. Очевидно, что следствием такого междисциплинарного подхода к проблеме является некоторое сближение понятийных аппаратов тех теорий, которые пытаются внести свой вклад в разрешение проблемы. Для организационной психологии исследование ценностных ориентаций и орга-

© Маркова Е. В., Кольшкіна Т. Б., 2022

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

низационного климата рабочей группы важно потому, что оба феномена находят свое проявление в эффективности трудовой деятельности.

Система ценностных ориентаций определяет направленность личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, другим людям, себе самой, основу мировоззрения, жизненных принципов и «философию жизни» [1].

Объектом исследования является субъективная оценка организационного климата сотрудниками.

Предмет исследования – ценностные ориентации, обуславливающие оценку организационного климата.

Целью исследования является выявление ценностных ориентаций, которые влияют на субъективную оценку организационного климата.

Гипотеза: особенности оценки организационного климата сотрудниками могут определяться уровнем выраженности ценностных ориентаций.

Для проведения исследования по изучаемой нами проблеме были использованы следующие методики:

1. *Методика по изучению ценностных регуляторов организационного поведения.* Методика «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП) разработана Т. С. Кабаченко на кафедре психологии труда и инженерной психологии МГУ им. М. В. Ломоносова [2].

2. *«Экспресс-методика» по изучению климата в коллективе.* Методика разработана О. С. Михалюк и А. Ю. Шалыто на кафедре социальной психологии факультета психологии СПбГУ [3].

Обработка данных проводилась с помощью пакетов «STATISTICA» и Excel.

Основу выборки составил персонал двух крупных организаций г. Ярославля в возрасте от 26 до 49 лет с разным стажем работы в данных коллективах. Общее количество испытуемых составило 100 человек.

Обработка полученных результатов приводилась с помощью Н-критерий Крускала – Уоллиса. Группы были дифференцированы на основании уровня выраженности ценностных регуляторов организационного поведения. Для проведения анализа респонденты были распределены на три группы на основании баллов, набранных по каждому ценностному регулятору. В первую группу вошли сотрудники с низкими значениями, во вторую – со средними и в третью – с высокими. Результаты обработки представлены в таблице 1.

Уровень выраженности ценностной ориентации «власть» в общей иерархии ценностей достоверно различается при оценке эмоционального компонента (рис. 1).

Достоверность различий в субъективной оценке компонентов организационного климата при дифференциации сотрудников по выраженности ценностного регулятора

Ценностный регулятор организационного поведения	Компонент оценки организационного климата	H- критерий Крускала – Уоллеса	Уровень значимости, p
Власть	Эмоциональный	7,3	0,026
Поддержка неформальной группы	Эмоциональный	5,63	0,059
Причастность к власти	Эмоциональный	14,21	0,001
Причастность к власти	Когнитивный	7,78	0,028
Стабильность в организации	Когнитивный	9,84	0,007
Обязательства других	Когнитивный	5,89	0,052

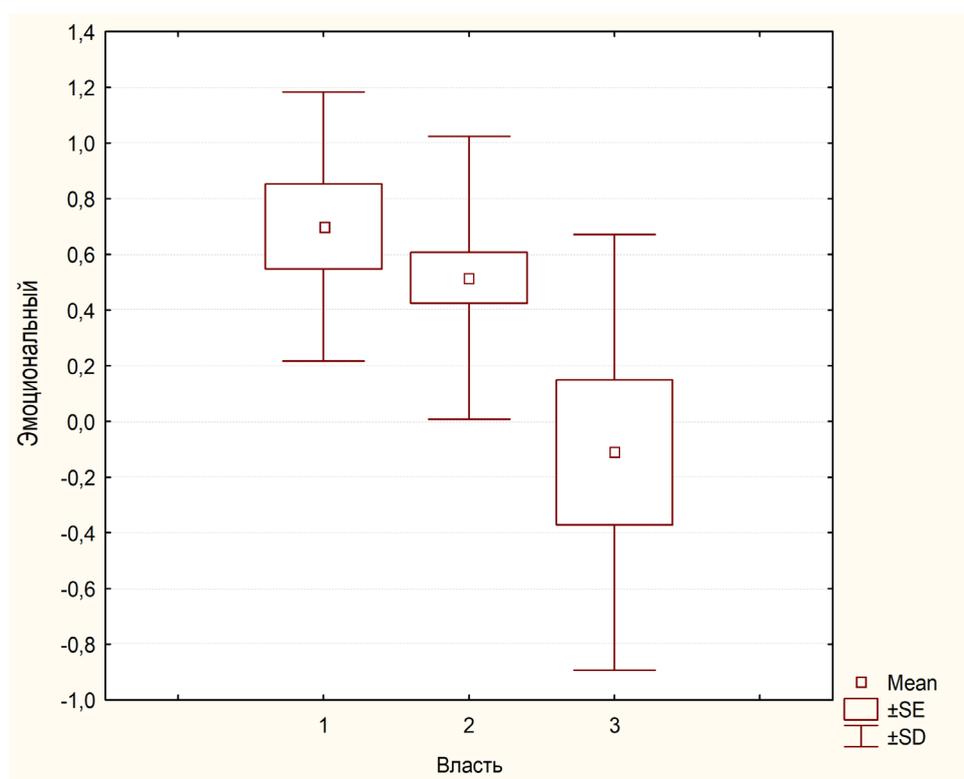


Рис. 1. Графическое отображение достоверности различий в оценке эмоционального компонента организационного климата в группах, дифференцированных по уровню выраженности ценностного регулятора «власть»: уровень выраженности ценностного регулятора: 1 – высокий, 2 – средний, 3 – низкий

Чем менее значима для сотрудника такая ценность, как «власть», тем он хуже оценивает эмоциональный компонент. Определяющим фактором степени привлекательности труда в данном коллективе, вероятно, является возможность влиять на ход событий и других людей.

Высокая значимость межличностных отношений в коллективе (эмоциональный компонент оценки организационного климата) свойственна сотрудникам, ориентированным на поддержку неформальной группы, к которой они принадлежат (рисунок 2). Ценность дружбы и взаимовыручки проявляется в том, что сотрудники, имеющие высокий ранг данной ценностной ориентации в иерархии, описывают свою организацию как более дружелюбную. И наоборот, когда меньше ранг данной ценности, тогда организация описывается сотрудником как «холодная», недружелюбная.

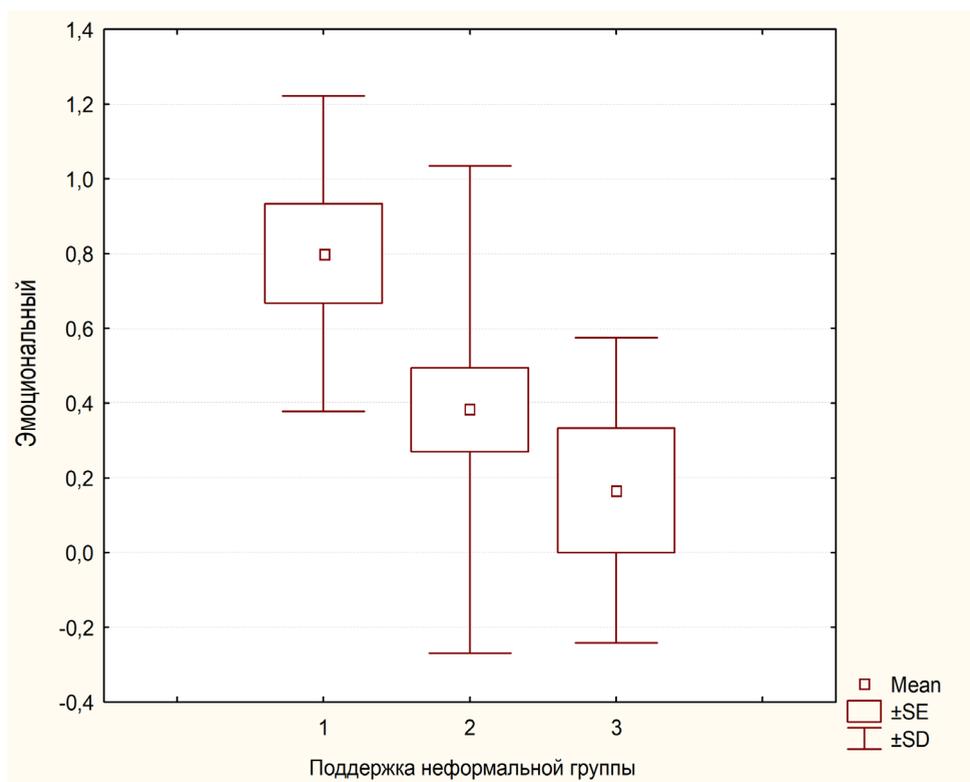


Рис. 2. Графическое отображение достоверности различий в оценке эмоционального компонента организационного климата в группах, дифференцированных по уровню выраженности ценностного регулятора «поддержка неформальной группы»: уровень выраженности ценностного регулятора: 1 – высокий, 2 – средний, 3 – низкий

Можно предположить, что поддержка неформальной группы (поддержка своих друзей) приводит к положительному оцениванию труда. Вероятно, такая оценка компонента связана с мотивационными возможно-

стями неформальных отношений внутри рабочей группы, с восприятием коллектива как социально безопасного места, среды, в которой можно получить поддержку, принятие, помощь [4].

При средних значениях выраженности ценности «причастность к власти» эмоциональный компонент организационного климата скорее оценивается как благоприятный (рисунок 3). Вероятно, что сотрудники больше удовлетворены трудом при нейтральной значимости регулятора. Работников больше устраивает нейтральная позиция между командой руководителя и трудовым коллективом. Они не стремятся быть причисленными к «ближнему кругу», могут принимать ситуацию подчинения или нет, принимать поставленную руководителем задачу в том виде, в котором она поставлена или переформулировать ее таким образом, чтобы ее выполнение соответствовало личным целям – и все зависит от того, какая будет ситуация. Члены коллектива не склонны принимать полностью ту или иную сторону.

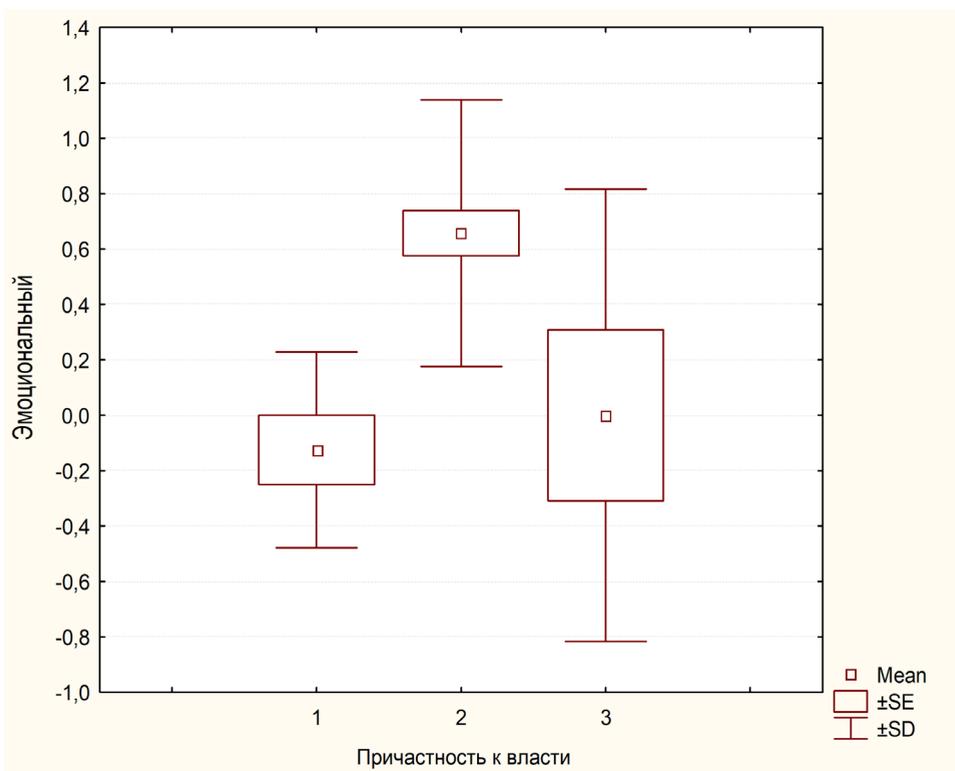


Рис. 3. Графическое отображение достоверности различий в оценке эмоционального компонента организационный климат в группах, дифференцированных по уровню выраженности ценностного регулятора «причастность к власти»: уровень выраженности ценностного регулятора: 1 – высокий, 2 – средний, 3 – низкий

Когнитивный компонент организационного климата выше оценивается при высоком значении выраженности ценности «причастность к власти» (рисунок 4). Таким образом, можно говорить о том, что чем более важно для сотрудника быть причастным к «ближнему кругу», быть в команде руководителя, тем менее он заинтересован в получении знаний об особенностях сотрудников своего коллектива, т. е. оценивает климат в группе как отрицательный. Возможно, это связано с концентрацией внимания на своих целях, задачах и способах их достижения.

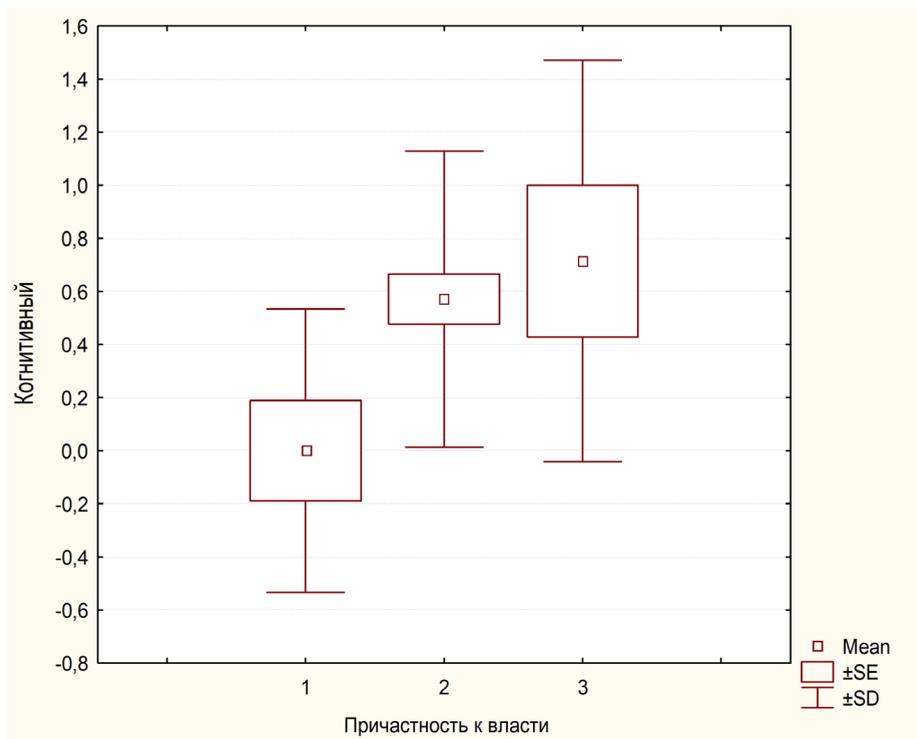


Рис. 4. Графическое отображение достоверности различий в оценке когнитивного компонента организационного климата в группах, дифференцированных по уровню выраженности ценностного регулятора «причастность к власти»: уровень выраженности ценностного регулятора: 1 – высокий, 2 – средний, 3 – низкий

Когнитивный компонент выше оценивается при высоком значении выраженности регулятора поведения «стабильность в организации» (рисунок 5). Чем более значим для сотрудника привычный порядок дел на предприятии, тем меньше он стремится узнавать о личностных особенностях тех людей, с которыми работает в одном коллективе. Это может объясняться некоторой продолжительностью совместной деятельности, на протяжении которой значимая информация о коллегах была уже получена.

Хуже когнитивный компонент оценивается при средних значениях выраженности ценности «обязательства других», регулирующей поведение (рисунок 6). И при низких, и при высоких значениях регулятора компонент оцени-

вается в среднем как положительный. Следовательно, чем меньше сотрудник проявляет внимания к тому, как исполняют свои обязанности другие, тем больше у него интерес к приобретению знания об их личностных особенностях.

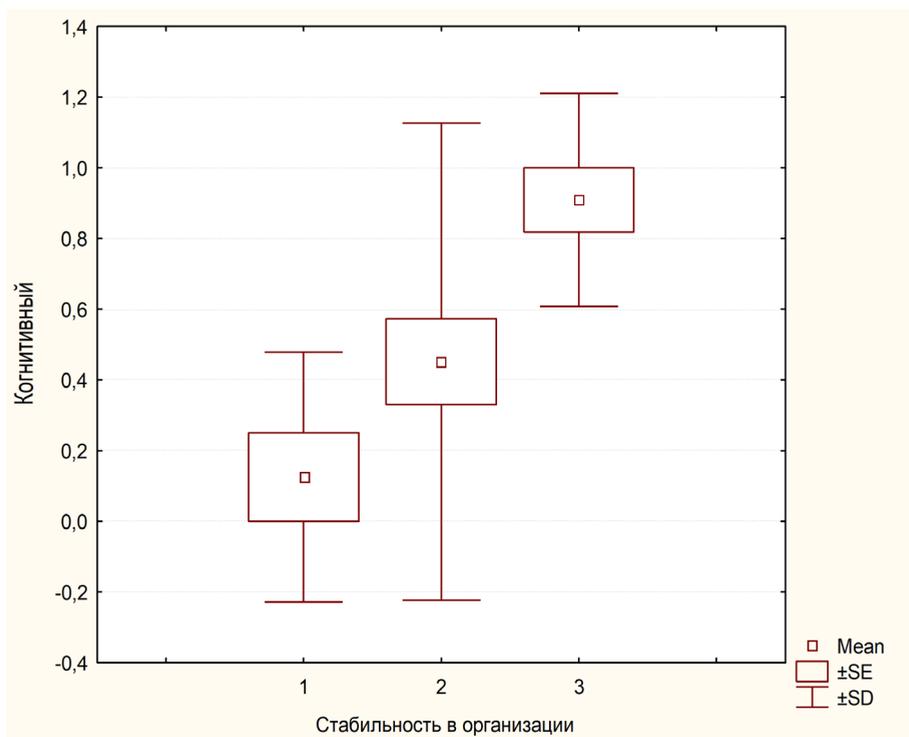


Рис. 5. Графическое отображение достоверности различий в оценке когнитивного компонента организационного климата в группах, дифференцированных по уровню выраженности ценностного регулятора «стабильность в организации»: уровень выраженности ценностного регулятора: 1 – высокий, 2 – средний, 3 – низкий

Таким образом, при дифференциации сотрудников по уровню выраженности ценностных регуляторов организационного поведения на три группы обнаружено, что существуют различия в оценке отдельных компонентов организационного климата.

Для дальнейшего анализа использовался η^2 -критерий Пирсона (корреляционное отношение). Корреляционное отношение говорит о том, что ценностный регулятор не просто связан с оценкой организационного климата, но и непосредственно влияет на эту оценку.

Хуже когнитивный компонент оценивается при средних значениях выраженности ценности «обязательства других», регулирующей поведение (рисунок 6). И при низких, и при высоких значениях регулятора компонент оценивается в среднем как положительный. Следовательно, чем меньше сотрудник проявляет внимания к тому, как исполняют свои обязанности другие, тем больше у него интерес к приобретению знания об их личностных особенностях.

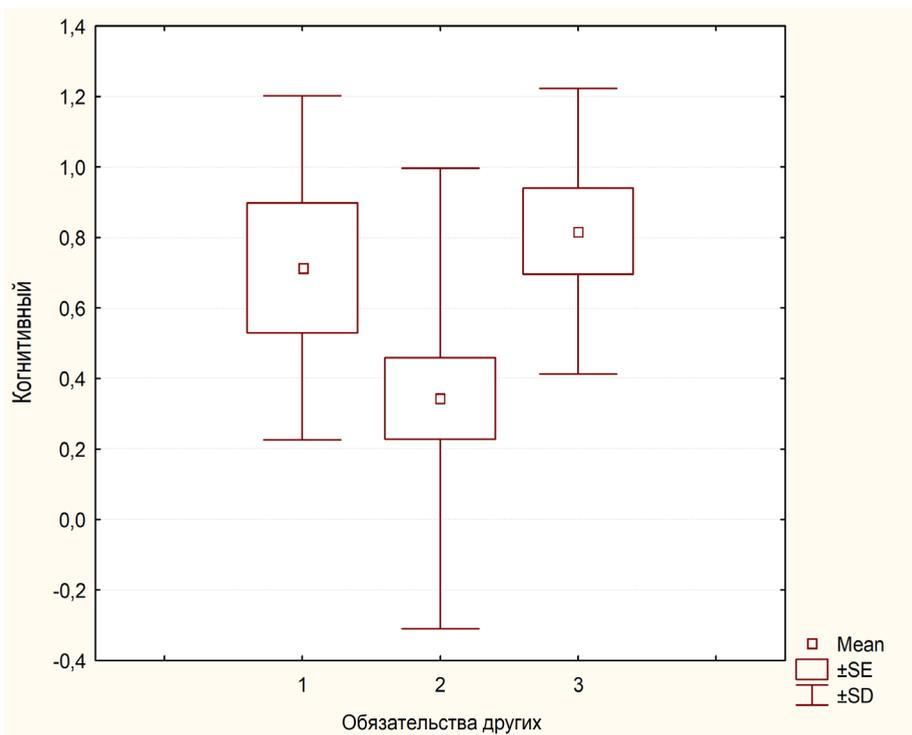


Рис. 6. Графическое отображение достоверности различий в оценке когнитивного компонента организационного климата в группах, дифференцированных по уровню выраженности ценностного регулятора «обязательства других»: уровень выраженности ценностного регулятора: 1 – высокий, 2 – средний, 3 – низкий

Таким образом, при дифференциации сотрудников по уровню выраженности ценностных регуляторов организационного поведения на три группы обнаружено, что существуют различия в оценке отдельных компонентов организационного климата.

Для дальнейшего анализа использовался η -критерий Пирсона (корреляционное отношение). Корреляционное отношение говорит о том, что ценностный регулятор не просто связан с оценкой организационного климата, но и непосредственно влияет на эту оценку.

Величина корреляционного отношения (η -критерий Пирсона) изменяется в пределах от 0 до 1. Близость ее к нулю говорит об отсутствии связи, близость к единице – о наличии тесной связи.

На основании полученных результатов (табл. 2) можно сделать следующие выводы:

- На оценку эмоционального компонента организационного климата в достаточной степени влияет выраженность ценностного регулятора поведения «власть». Чем важнее для субъекта деятельности власть, тем выше оценивается эмоциональный компонент.

- При регуляции поведения сотрудника стремлением поддерживать свою неформальную группу можно говорить о его желании больше узнать о членах своего коллектива, получить больше информации о тех, с кем он работает.
- Ориентация сотрудника на такую ценность, как «стабильность в организации», отражается в том, что он стремится собрать больше информации о месте, в котором работает, стремится самыми разнообразными способами увеличить свою осведомлённость об актуальном положении дел и о будущем организации.

Таблица 2

Корреляционные отношения между ценностными регуляторами и компонентами организационного климата

Ценностные регуляторы	Компоненты организационного климата	η- критерий Пирсона	Уровень значимости р
Власть	эмоциональный	0,48	0,05
Безопасность общности	когнитивный	0,54	0,05
Стабильность в организации	когнитивный	0,48	0,05

Таким образом, ценностные регуляторы поведения сотрудников в организации (власть, поддержка неформальной группы, стабильность в организации) в определенной степени оказывают влияние на высокую или низкую оценку организационного климата на рабочем месте.

На основании проведенного эмпирического исследования можно сделать выводы:

1. В качестве факторов оценки организационного климата могут выступать ценностные регуляторы организационного поведения;
2. При меньшей регуляции организационного поведения такими ценностями, как «власть», «поддержка неформальной группы», социально-психологический климат оценивается как благоприятный;

В значительной степени на оценку организационного климата влияют такие ценностные регуляторы поведения, как «власть», «безопасность общности» и «стабильность в организации».

Ссылки

1. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2002. 298 с.
2. Кабаченко Т. С. Психология управления. М.: Педагогическое общество России, 2000. 384 с.
3. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь. 2004. 176 с.
4. Филиппова Ю. В., Канжин А. В. Современные исследования по психологии общения // Психология и современный мир: материалы Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Архангельск: Северный (Арктический) федеральный университет им. М. В. Ломоносова, 2015. С. 50–52.