

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

Елисеева Жанна Михайловна

*К.псх.н., доцент, ФГБОУ ВО Пензенский Государственный
Университет, г. Пенза
zhanna_eliseeva_87@mail.ru*

PERSONAL CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES OF ORGANIZATIONS

Zh. Eliseeva

Summary: This article examines the relationship between individual typological characteristics, employee satisfaction and corporate culture of the organization, using the example of two organizations from different fields of activity and different forms of ownership.

The study analyzed the available psychological literature on the problem of studying the personal characteristics of employees of organizations, namely individual typological features (type of temperament), job satisfaction; described the corporate culture of two organizations in Penza based on empirical data. The assumption put forward in the study is that there is a connection between individual typological features, employee satisfaction with work and the corporate culture of the organization. Namely, the fact that there is a link between job satisfaction, the phlegmatic type of temperament of employees and the idea that the organization has a bureaucratic corporate culture (role culture) was confirmed. At the end of the study, managers and employees of organizations participating in the study were offered recommendations.

Keywords: personal characteristics, individual typological features, temperament type, job satisfaction, organization, corporate culture.

Аннотация: В данной статье рассматривается связь индивидуально-типологических особенностей, удовлетворенности трудом сотрудников и корпоративной культуры организации, на примере двух организаций из разных сфер деятельности и разных форм собственности.

В ходе исследования была проанализирована имеющаяся психологическая литература, посвященная проблеме изучения личностных особенностей сотрудников организаций, а именно индивидуально-типологических особенностей (тип темперамента), удовлетворенность трудом; описана корпоративная культура двух организаций г. Пенза с опорой на эмпирические данные. Выдвинутое в исследовании предположение о существовании связи индивидуально-типологических особенностей, удовлетворенности трудом сотрудников и корпоративной культуры организации. А именно, о том, что связь существует между удовлетворённостью в труде, флегматическим типом темперамента сотрудников и представлением того, что в организации сложилась бюрократическая корпоративная культура (культура роли) подтвердилось. По окончании исследования руководителям и сотрудникам организаций, участвующим в проведении исследования, были предложены рекомендации.

Ключевые слова: личностные особенности, индивидуально-типологические особенности, тип темперамента, удовлетворенность трудом, организация, корпоративная культура.

Актуальность нашего исследования состоит в том, что в условиях современной рыночной экономики успешность деятельности фирм зависит во многом от психологического климата, сложившегося в организации. Данные психологические условия будут также влиять помимо грамотно поставленного менеджмента на эффективность работы организации. На смену прошлым общепризнанным ценностям, таким как дисциплина, послушание, иерархия, приходят другие: самоактуализация и творчество, сплочённый коллектив и активное участие в жизни организации.

Сформировавшийся в организации тип корпоративной культуры оказывает решающее влияние на психологический климат, то есть создаёт психологические условия, оказывающее позитивное или негативное воздействие на субъективное ощущение личностью своего благополучия в данном коллективе, а соответственно и на общую удовлетворённость трудом [13].

В современном мире все чаще на первый план выдвигаются вопросы развития человека в быстро меняющемся обществе, поэтому и оценка степени удовлетворенности человека качеством жизни приобретает особый смысл. Однако одновременно важным оказы-

вается влияние не только общества на человека, но и самого человека: его психологических, индивидуально-типологических и других особенностей на социальную жизнь, то есть на создание наиболее благоприятной ситуации для своего духовного становления. В имеющихся условиях экономической, политической и нравственной нестабильности человек часто оказывается не готовым к такому взаимодействию с социумом, с коллективом, ближайшим окружением, конкретными людьми, а это довольно сильно тормозит процесс его развития [14].

При этом в настоящее время существует множество организаций разных форм собственности с разными устоявшимися корпоративными культурами. Идеальных корпоративных культур не существует, но в любой среде всегда найдётся то, на что любому руководителю следует обратить особое внимание.

В каждой организации существует своя корпоративная культура, которая обладает рядом отличительных особенностей. И, исходя из этих особенностей, корпоративная культура по-разному может влиять на эффективность функционирования организации: с одной стороны корпоративная культура влияет на то, что люди делают, с другой стороны корпоративная культура влияет и на то,

как люди это делают [1,3].

В.А. Спивак считает, что корпоративная культура – это очень сложное, многослойное, динамичное явление, включающее и материальное, и духовное в поведении организации по отношению к субъектам внешней среды и к собственным сотрудникам. Это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды [2, С.27].

Удовлетворенность трудом – один из показателей социального самочувствия работников организации, и в этой связи оценка и мониторинг уровня удовлетворенности персонала трудом являются важными показателями эффективности корпоративной социальной политики. Так как удовлетворенность трудом является основой социального самочувствия человека и во многом влияет на удовлетворенность жизнью в целом.

По нашему мнению, удовлетворённость трудом сотрудника складывается по трём плоскостям: отношения по горизонтали с коллегами; отношения по вертикали с руководителем (подчинённым); общее отношение и впечатление от организации (оплата труда, престижность организации, обустройство рабочего места и т.д.) [4].

Также можно предположить, что существует взаимосвязь между индивидуально-типологическими особенностями человека и степенью его удовлетворённости трудом. На современном этапе в сфере обслуживания, например, наблюдается достаточно высокая конкуренция. Это предполагает, что организации, поставляющие подобного вида услуги, находятся в ситуации постоянного развития, чтобы удовлетворять потребности клиентов и соответствовать новым веяниям. Все это непосредственно сказывается на персонале и его удовлетворенности трудом.

Таким образом, актуальность нашего исследования обусловлена высокой социальной значимостью психологического состояния работников в современных социально-экономических условиях.

Из всего вышесказанного следует проблема данного исследования, которая состоит в том, что, несмотря на имеющиеся исследования, посвященные проблеме корпоративной культуры организаций, до сих пор остается нерешенным вопрос описания связи индивидуально-психологических особенностей, удовлетворенности трудом сотрудников и корпоративной культуры организации. С целью обеспечения максимальной достоверности и валидности результатов исследования в нашей

работе будут задействованы две организации из разных сфер деятельности и разных форм собственности.

Целью нашего исследования стало изучение связи индивидуально-типологические особенностей, удовлетворенности трудом сотрудников и корпоративной культуры организации для разработки практических рекомендаций сотрудникам и руководителям организаций.

Объект исследования: индивидуально-типологические особенности, удовлетворенность трудом и корпоративная культура.

Предметом исследования стала: связь индивидуально-типологических особенностей, удовлетворенности трудом сотрудников и корпоративной культуры организации.

Гипотеза нашего исследования говорит о том, что: существует связь индивидуально-типологических особенностей, удовлетворенности трудом сотрудников и корпоративной культуры организации.

А именно, связь существует между удовлетворённостью в труде, флегматическим типом темперамента сотрудников и представлением того, что в организации сложилась бюрократическая корпоративная культура (культура роли).

Теоретико-методологической основой исследования явились труды отечественных и зарубежных авторов в области мотивации трудовой деятельности (А. Бюссинг, А. Маслоу, Ю.Д. Красовский, Д. Макклелланд, Ф. Херцберг), организационной культуры (А.Н. Занковский, М. Мескон, В.А. Спивак, Ч. Хэнди, Э. Шейн), социальной психологии малых групп (Г.М. Андреева, И.А. Громов, Р.Л. Кричевский), акмеологии личности (А.В. Батаршев, Л.И. Катаева, О.В. Москаленко) [11-12, 15].

Для реализации поставленных задач использовался комплекс взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга методов: теоретический анализ и обобщение психологических исследований по проблеме; наблюдение; беседа; стандартные и адаптированные методики и тесты:

1. Опросник на определение типа темперамента Г. Айзенка.
2. Опросник «Интегративный показатель благополучия/неблагополучия личности в коллективе» А.В. Батаршева.
3. Опросник «Какого типа ваша организация?» Ч. Хэнди и Р. Харрисона.

Метод математической статистики: коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена.

Организационная база исследования:

1. Пензенский государственный краеведческий музей,
2. ООО «Моторные технологии».

Эмпирическая выборка: В исследовании приняло участие 60 человек, по 30 сотрудников от каждой организации в возрасте от 25 до 55 лет.

Теоретическая значимость исследования определяется вкладом настоящего исследования в изучение вопроса о связи индивидуально-типологических особенностей, удовлетворенности трудом сотрудников и типом сложившейся корпоративной культуры. Проведен содержательный анализ теоретического и эмпирического материала, в ходе которого расширены представления, имеющиеся в отечественной и зарубежной психологии о таком феномене как удовлетворённость трудом.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования полученных данных в практике деятельности организаций. Рекомендации, сформулированные на основе выводов настоящего исследования, могут стать основой для совершенствования системы управления персоналом со стороны руководителя.

Само понятие «корпоративная культура» является современным, так как оно возникло совсем недавно и характерно для постиндустриального общества. В XIX веке не было столь развитой корпоративной культуры, так как работа для многих людей в то время являлась средством физического выживания, и не приходилось думать о чём-то другом. Сегодня работа является не только средством физического выживания человека, но и местом, где происходит его нравственное развитие и совершенствование [5, С.34].

Когда мы употребляем термин «корпоративная культура» и говорим о необходимости формирования данного явления, то по умолчанию подразумеваем под этим именно позитивную корпоративную культуру, ведь не будем же мы формировать негативную организационную среду. Как известно, в отличие от других психических процессов эмоции имеют знак, то есть могут быть отрицательными или положительными. Чем больше на предприятии пребывает людей с отрицательным эмоциональным фоном, тем более негативную окраску приобретает данная организационная культура.

Корпоративная культура имеет стадии развития, то есть в молодой организации, только-то созданной, она будет неразвитой. В данном аспекте организационная культура сходна с человеческой личностью, человек рождается индивидом, но предполагается, что в течение последующих лет социально-обусловленного развития

он приобретёт качества личности, то же самое и с организацией, существующая в ней корпоративная культура станет развитой лишь через некоторое время. Формирование личности происходит на протяжении всей жизни человека, также как и формирование корпоративной культуры происходит на протяжении всего времени существования организации. Проводя далее аналогию с человеческой личностью, можно заметить, что чем старше по возрасту человек, тем менее гибким и подверженным изменениям становится его характер, то же само и с организацией, давно сформированную с негативным оттенком организационную культуру трудно изменить в позитивном ключе [6,7].

Социо-психо-экономическая значимость и практическая ценность проведённого исследования состоит в его результатах, в которых найдены и отражены закономерности, отражающие взаимосвязи между типом существующей корпоративной культуры, индивидуально-типологическими особенностями личности и общей удовлетворённостью трудом. Основной акцент сделан на роли руководителя организации, как человека, ответственного в первую очередь за формирование того или иного типа корпоративной культуры [8, С. 56].

Любому руководителю необходимо знать, что происходит в его коллективе: мысли, чувства, настроения людей, чтобы вовремя поменять стратегию поведения, если это потребует. Руководителю нельзя быть слепым, ему нужно иметь представление об их мыслях и чувствах, как в отношении друг друга, так и в отношении его лично. Потому для руководителя ценность полученных знаний в том, что, опираясь на результаты психодиагностики трудового коллектива, он сумеет более эффективно им управлять и корректировать уже сложившуюся в его организации корпоративную культуру [9,10].

По итогам проведённого эмпирического исследования была выявлена связь удовлетворённости трудом с индивидуально-типологическими особенностями (типами темперамента) работников, а также связь удовлетворённости трудом с типами сложившейся корпоративной культуры в организации (в представлении самих работников).

Выявлено три статистически значимых результата, подтверждающих наличие прямой или обратной корреляционной связи удовлетворённости трудом и индивидуально-типологических особенностей (типов темперамента) работников.

В ООО «Моторные технологии» выявлена прямая статистически значимая связь удовлетворённости трудом и холерическим типом темперамента работников: $T_{кр} < r$, где $r = 0,452$, а $T_{кр} = 0,36$. Таким образом, именно холерики в данной организации имеют наиболее высокий уро-

вень удовлетворённости в труде.

В ГБУК «Пензенский краеведческий музей», напротив, была установлена обратная статистически значимая связь удовлетворённости трудом и холерического типа темперамента: $T_{кр} < p$, где $p = -0,385$, а $T_{кр} = 0,36$. То есть, получается, что холерики чувствуют себя в музее наиболее некомфортно. Также была обнаружена прямая статистически значимая связь удовлетворённости трудом и флегматического типа темперамента работников: $T_{кр} < p$, где $p = 0,462$, а $T_{кр} = 0,36$. Таким образом, в ГБУК «Пензенский краеведческий музей» флегматики имеют наиболее высокий уровень удовлетворённости в труде.

Из всего выше написанного можно сделать вывод, что удовлетворённость трудом может быть связана с индивидуально-типологическими особенностями работников, а именно с типом их темперамента, в каких-то конкретных организациях. Но мы не можем утверждать, что работники какого-то одного типа темперамента всегда будут более удовлетворены в труде в любых организациях в большей степени, чем сотрудники, имеющие иной тип темперамента.

Также с помощью математической обработки была обнаружена прямая статистически значимая связь удовлетворённостью трудом и предположением работников, что в организации сложилась бюрократическая корпоративная культура (культура роли). Прямая статистически значимая связь удовлетворённости в труде и культуры роли была установлена в ООО «Моторные технологии»: $T_{кр} < p$, где $p = 0,367$, а $T_{кр} = 0,36$. В музее также выявлена положительная корреляционная связь удовлетворённости в труде с бюрократической корпоративной культурой (культура роли): $T_{кр} < p$, где $p = 0,308$, а $T_{кр} = 0,36$.

Среди четырёх типов темперамента бюрократическую корпоративную культуру (культура роли) наиболее предпочитают флегматики. Как в ГБУК «Пензенский краеведческий музей»: $T_{кр} < p$, где $p = 0,367$, а $T_{кр} = 0,36$. Так и в ООО «Моторные технологии»: $T_{кр} < p$, где $p = 0,452$, а $T_{кр} = 0,36$.

Исследование в ООО «Моторные технологии» показало, что среди флегматиков оказалось наибольшее количество сотрудников, считающих бюрократическую корпоративную культуру (культура роли) идеальной, но предполагающих, что в их организации на данный момент господствует иная культура. Среди представителей других типов темперамента такая закономерность была менее выражена или не обнаружена вовсе.

Наиболее отторгаемой следует признать органическую корпоративную культуру (культура власти), что прослеживается в обеих организациях, то есть сотруд-

ники, которые указывают, что в их организации сложилась культура власти, оказываются наименее удовлетворёнными в трудовой деятельности.

Исследование в ГБУК «Пензенский краеведческий музей», кроме общего с ООО «Моторные технологии» отторжения органической корпоративной культуры (культура власти), выявило, например, более положительное отношение к предпринимательской корпоративной культуре (культура личности) и партиципативной корпоративной культуре (культура задачи). Возможно, это связано с тем, что в музее работают женщины с высоким образовательным уровнем, и заняты они в сфере услуг, а не в сфере материального производства. Но также это может быть связано с тем, что сотрудникам с преобладающим холерическим типом темперамента культуры личности и задачи представляются более комфортными.

В целом, в независимости от типа темперамента, можно сказать, что органическая корпоративная культура (культура власти) является наименее предпочитаемой, а бюрократическая корпоративная культура (культура роли), наоборот, наиболее соответствующей представлениям об идеальной корпоративной культуре работников данных учреждений.

На примере двух организаций можно констатировать, что российским работникам чужды конкуренция и борьба за власть, быстрые перемены и переброска их с одного фронта работ на другой, а также контроль и подавление их свобод со стороны начальства. Приветствуют же российские работники тихую размеренную жизнь по правилам, дополнительная формализация и регламентация процесса трудовой деятельности, вероятнее всего, будет ими только приветствоваться.

Полученные результаты исследования, свидетельствуют о том, что, несмотря на почти 30 лет рыночной экономики в России, все еще в сознании работников господствует во многом советское отношение к труду, коллективистские, а не индивидуалистические устремления. Такие работники предпочитают упорядоченность и стабильность в труде, а также строгую, но справедливую вертикаль власти. Стремление проявлять инициативу и самостоятельность, добиваться повышения по служебной лестнице и должности, дающей больше свободы, но и ответственности при принятии решений, вероятно, менее выражено в менталитете сотрудников отечественных организаций, в чём, например, может быть их отличие от работников американских и прочих западных фирм.

По поводу работников ООО «Моторные технологии» можно сказать, что они проявляют интерес к работе, им нравится, что они делают, в основном довольны своими достижениями в работе, в коллективе сложились хоро-

шие взаимоотношения как между сотрудниками, то есть по горизонтали, также и по вертикали, по отношению к начальству. В качестве относительно слабых сторон можно отметить следующее: невысокий уровень профессиональных притязаний, так как работники, вероятно, не видят возможностей своего профессионального роста в рамках существующей организации, невысока и профессиональная ответственность, то есть можно не всегда выполнить то, что требуется.

ООО «Моторные технологии» качественно отличается от ГБУК «Пензенский краеведческий музей», где профессиональная ответственность, наоборот, является гипервысокой. Возможно, с этим связано то обстоятельство, что сотрудники с холерическим типом темперамента в музее показывают более низкую удовлетворённость в труде, чем такие же сотрудники на предприятии «Моторные технологии».

Выдвинутая в начале исследования гипотеза о связи индивидуально-типологических особенностей сотрудников, удовлетворённости трудом и типа сложившейся корпоративной культуры нашла своё подтверждение.

Частая смена деятельности в ООО «Моторные технологии» приводит к недовольству и снижению общей удовлетворённости в труде у флегматичных работников. Неслучайно в ООО «Моторные технологии» бюрократическая корпоративная культура (культура роли) с достаточно высокой степенью значимости положительно коррелирует с общей удовлетворённостью трудом. Флегматичные работники переживают явный стресс, когда им приходится бросать только что начатое дело и переключаться на новую работу. А вот работникам холерического типа напротив такая ситуация нравится, они показывают высокую удовлетворённость трудом.

Поэтому среди работников флегматичного типа больше всего тех, кто считает, что в ООО «Моторные технологии» остро не хватает принципов организации труда, более свойственных культуре роли. Но флегматики, которые считают, что в ООО «Моторные технологии» сложилась культура роли, имеют высокий уровень удовлетворённости в труде.

В ГБУК «Пензенский краеведческий музей» наблюдается совсем иная картина, но она также подтверждает выдвинутую гипотезу, но уже с другой стороны. Работникам с холерическим типом темперамента не нравится, когда их постоянно допрашивают о ходе выполняемой работы, у музейных сотрудников отмечается и так высокая профессиональная ответственность, хотя при этом они делают одну и ту же работу годами. Видимо, излишнее внимание со стороны руководства к каким-то мелким деталям может холериков выводить из себя, в итоге снижается общая удовлетворённость в труде с их стороны. Флегматичные работники в такой обстановке чувствуют себя уверенно, их всё устраивает, а вот холерики хотели бы увеличения доли культуры задачи в общей музейной корпоративной культуре.

Таким образом, удалось доказать, что удовлетворённость трудом, индивидуально-типологические особенности (тип темперамента) и тип корпоративной культуры находятся в определённой диалектической связи, которую не стоит недооценивать. Таким образом, полученные результаты настоящего исследования имеют большой потенциал для использования в практике управления персоналом в организациях. Научно-практическая ценность настоящего исследования состоит в возможности использования выводов о существующей связи удовлетворённости в труде с индивидуально-типологическими особенностями сотрудников и спецификой организаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамова С.Г. О понятии «Корпоративная культура» / С.Г. Абрамова, И.А. Костенчук. – М.: Дрофа, 2006. – 317с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева // 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект-Пресс, 2004. – 364с.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2005. – 832с.
4. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности / А.В. Батаршев. – СПб.: Речь, 2005. – 208с.
5. Бодалёв А.А. О содержании и наполнении понятия карьера и её вариантах. Как становятся великими или выдающимися / А.А. Бодалёв, Л.А. Рудкевич. – М.: Квант, 1997. – 105с.
6. Бюссинг А. Мотивация и удовлетворенность. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200с.
7. Воронин В.В. Развитие коммуникативной компетентности специалиста / В.В. Воронин. – М.: Издательство РАГС, 2007. – 136с.
8. Елисеева Ж.М. Личностные отношения сотрудников к имиджевым изменениям в коммерческих организациях // Пензенский психологический вестник. 2014. №2 (3). С.84-95.
9. Елисеева Ж.М., Вершинина М.В. Имидж нации и этническая идентичность // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2015. № 3. С. 270-273.
10. Геберт Д. Организационная психология. Человек и организация / Д. Геберт, Л. фонРозенштиль. – М.: Издательство Гуманитарный центр О.А. Шипилова, 2006. – 624с.

11. Громов И.А. Западная социология: учебное пособие для ВУЗов / И.А. Громов. – СПб.: Издательство ДНК, 2003. – 837с.
12. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П.Ф. Друкер. – М.: Вильямс, 2000. – 270с.
13. Занковский А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. – М.: Феникс, 2009. – 648с.
14. Капцов А.В. Психологическая аксиометрия личности и группы: Учебное пособие / А.В. Капцов. – Самара: СамЛюксПринт, 2011. – 112с.
15. Катаева Л.И. Акмеология субъекта профессиональной деятельности /Л.И. Катаева. – М.: Издательство РАГС, 2007. – 88с.

© Елисеева Жанна Михайловна (zhanna_eliseeva_87@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»

