

*Е. Ю. Чернякевич***ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ О СВОИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

*Работа представлена кафедрой методов психологического познания.
Научный руководитель - доктор психологических наук, профессор С. Т. Посохова*

В статье отражены результаты эмпирического исследования представлений работников об организациях, в которых они трудятся. Анализируется восприятие работниками организации как одного из условий для самореализации, карьерной ориентации, а также эмоциональный фон профессионального опыта работников.

The article analyzes results of the survey on the attitude of the personnel towards the organizations and companies they are working in. It is investigated whether or not the personnel members view their companies as a means of self-actualization, career growth, etc. The dependence of the emotional climate on the personal skills and competence is also taken into consideration.

Современные руководители практически не задумываются над вопросом о том, что каждый работник, приходя в организацию, привносит в нее свой жизненный опыт, мировоззрение. Цели и интересы работника и организации могут не совпадать, взгляды расходиться, потребности не удовлетворяться. Пожалуй, наиболее важно, что организация может не соответствовать представлениям работников о ней. И тогда, какие бы управленческие решения ни принимало руководство, приверженность работников организации будет оставаться на низком уровне.

Проблема приверженности - это проблема многих организаций (частных, некоммерческих, государственных и т. п.). В настоящее время большее внимание на данную проблему обращают в коммерческих организациях.

Мы считаем, что приверженность работников обусловлена многими факторами, в том числе представлениями работников о своих организациях.

В целях изучения представлений работников о своих организациях мы использовали методику «незаконченных предложений». В качестве испытуемых выступили работники разных типов организаций. Из них 60 человек - наемные работники ком-

мерческих организаций, 60 человек - предприниматели и 60 человек - работники государственных организаций. Представления работников о своих организациях выявлялись в ходе самоотчета. Методом анализа субъективного значения организации выступал кластерный анализ свободных определений.

Предполагалось, что работники воспринимают организацию как одно из условий для самореализации, карьерной ориентации, важным является и тот эмоциональный фон профессионального опыта, который они получают. Восприятие организации также обусловлено типом организации, в которой трудится работник.

В результате кластерного анализа были выделены несколько интегральных характеристик представлений работников о своих организациях. Ниже рассмотрим содержание полученных результатов.

Представления наемных работников коммерческих организаций объединились в два кластера. В первый кластер вошли такие признаки: работа, общение, материальная стабильность. Исходя из содержания первого кластера, можно предположить, что для наемных работников в первую очередь организация значима как работа, приносящая материальную стабиль-

ность и реализующая основную потребность социального уровня - общение. Выделенный нами кластер был назван «*Потребительское отношение к организации*».

В содержании второго кластера выделяются два подкластера. Первый подкластер обширен и характеризует стремление наемных работников к получению образования, развитию карьеры и дальнейшей самореализации в организации. Самореализация связывается с осознанием себя в коллективе, расширением знакомств, связей. И в то же время - с наличием некоторых затруднений, неудобств, которые надо преодолевать, присутствием однообразия, чего-то временного. Руководство определяется как «молодое», «хорошее» и как «начальство». Содержание характеристик самого процесса деятельности в подкластере побудило нас назвать его «*Прагматическая ценность профессиональной деятельности*».

Второй подкластер характеризует одновременно позитивную и негативную стороны самореализации личности. Возможно, у наемных работников работа в организации вызывает амбивалентное отношение. Для одних - это проверка себя, ответственность, самоконтроль, познание и удовлетворение, для других - деградация, болезни, трата времени. Данный подкластер был назван «*Нравственная противоречивость самореализации*».

Таким образом, представления наемных работников коммерческих организаций вводятся к высокой значимости прагматических ценностей. Самореализация в организации носит противоречивый характер.

Содержание представлений о своей фирме у предпринимателей богаче и разнообразнее по сравнению с представлениями наемных работников коммерческих организаций. Это позволило, помимо существования большего количества кластерных групп, разделить и большее количество подгрупп, и изучить их содержание.

При анализе первого кластера выявлено его сходство с одним из кластеров пред-

ставлений об организации наемных работников коммерческих организаций. Для предпринимателей, как и для наемных работников, наиболее значимы деньги, работа, общение. Сюда же работники добавляют и самореализацию, получение удовольствия. Кластер отражает прагматические установки и ориентацию на самореализацию. Он получил название «*Фирма как возможность самореализации*».

Второй кластер имеет сложную структуру и содержит в себе семь подкластеров. Первый подкластер включает ответы, характеризующие межличностное общение. Независимость и уверенность в себе связываются с наличием друзей и положительными эмоциями. Данный кластер получил название «*Фирма как условие гармоничного межличностного общения*».

Второй подкластер отличается выраженной направленностью к познанию. В него вошли: познание, интерес, увлеченность, востребованность. Этот подкластер был нами назван «*Вовлеченность в фирму*».

Третий и четвертый подкластеры отличаются выраженной карьерной направленностью. Третий подкластер включает в себя ассоциации, которые характеризуют перспективу в карьере. Карьерный рост связан со здоровьем, занятием любимым делом и будущим. В четвертом подкластере также встречаются признаки карьерной ориентации. Занятие бизнесом связывается с приобретением опыта, проявлением творчества, возникновением стабильности как условия для дальнейшего карьерного роста. Близость понятий третьего и четвертого кластеров позволяет объединить их одним названием «*Фирма как карьерная перспектива*».

В следующем, пятом подкластере фирма воспринимается как место, без которого нельзя прожить ни дня, как условие для самообразования, выделяются такие признаки, как смелость, близкие, опора на самого себя. Так как в данном подкластере заключается личностный смысл, прослеживается личностный ресурс работника, под-

кластер так и назван «Фирма как личный ресурс».

Шестой подкластер объединяет характеристики собственного дела. В представлениях предпринимателей фирма - это все, это место, где проводится большая часть времени, просто времяпрепровождение, труд, коллектив, новые знания, но в то же время трудовой процесс связан с болезнями, наличием проблем. Подкластер был назван нами «Фирма как ценность собственного дела».

Седьмой подкластер дает представление о единстве цели и средствах достижения цели. В кластер включена ответственность, результат карьеры - уважение окружающих, достижение цели характеризует успешность деятельности. Этот подкластер носит название «Фирма как успешность деятельности».

Таким образом, в представлениях о своей фирме предпринимателей находят отражение как прагматические установки, так и стремление к познанию. Большое значение придается карьерной перспективе, ценностям собственного дела. Дело имеет для работников личный смысл, успешность деятельности приносит положительный эмоциональный фон профессионального опыта, возникает гармоничное межличностное общение.

Представления работников государственных организаций объединяются в два кластера, имеющих сложную структуру. В первом кластере выделяются два подкластера.

Содержание первого подкластера имеет сходство с содержанием первого кластера наемных работников коммерческих организаций. В нем также содержатся установки на работу, деньги и общение. Однако в отличие от наемных работников работники государственных организаций в данный подкластер добавляют показатель друзья, коллеги, таким образом выделяя ценность межличностных отношений. Признаки, вошедшие в данный подкластер, характеризуют потребительское отношение

работников к организации. Выделенный подкластер был нами назван так же, как и кластер наемных работников, «Потребительское отношение к организации».

Второй подкластер включает признаки, характеризующие профессиональную направленность. В него вошли показатели самореализации, направленности на карьеру, организация играет роль второго дома, важными являются образование, познание и забота о других. Подкластер был назван «Организация как второй дом».

Второй кластер объединяется в две группы. Первый подкластер включает в себя ответы, характеризующие, с точки зрения работников, результат, который они получают, работая в организации. Сюда относятся возможность приобретения деловых связей, использование специальных возможностей организации (посещение сети Интернет), получение уважения со стороны окружающих, социальной поддержки (пенсии). Работники включают в подкластер показатель удачи, показатель «Я», стабильности, интереса, востребованности, гордости, здоровья. Но возможны и негативные последствия, такие как деградация, конфликты, низкая оплата труда, пустая трата времени, что-то временное, борьба, неожиданность. Данный подкластер имеет общие признаки с подкластером наемных работников коммерческих организаций, получившим название «Прагматическая ценность профессиональной деятельности» и также включающим в себя амбивалентные представления работников о фирме. Нами подкластер работников государственных организаций также был назван «Прагматическая ценность профессиональной деятельности».

Следующий подкластер группирует ответы, в которых находит отражение удовлетворенность либо неудовлетворенность деятельностью. Ответственность, хобби, удовлетворение, опыт, отдых, времяпровождение несут положительную окраску. Но в то же время присутствуют такие показатели, как

ОБЩЕСТВЕННЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

затраты, проблемы, отрицательные эмоции. Кластер был нами назван *«Организация как источник эмоционального фона»*.

При анализе представлений работников разных типов организаций можно видеть: представления работников государственных организаций более схожи с представлениями наемных работников коммерческих организаций. Две эти группы работников ориентированы на прагматические ус-

тановки, выделяют прагматические аспекты своей деятельности в организации, в то время как предприниматели ориентированы в первую очередь на процесс самореализации, на реализацию личностного ресурса, восприятие фирмы как карьерной ориентации. Для них важны ценности собственного дела и успешность своей деятельности, важна также гармония межличностного общения.