

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ БАНКА

Ткаченко Надежда Степановна

*Доцент, к. психол. наук, доц. кафедры возрастной
и социальной психологии НИУ «БелГУ»*

Шемякина Екатерина Евгеньевна

Магистрант факультета психологии, НИУ «БелГУ»

В статье даётся характеристика организационной культуры глазами работников банка и их профессионального благополучия, а так же особенностей предпочтения сотрудниками определенного типа культуры. Организационная культура оказывает влияние на профессиональное благополучие личности сотрудников банка, а именно: такие показатели профессионального благополучия как позитивные отношения с другими участниками коллектива, удовлетворенность своими профессиональными достижениями, профессиональной компетентностью и профессиональным ростом в целом, зависят от восприятия сотрудниками банка организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, профессиональное благополучие, работники банка, позитивные отношения в коллективе,

удовлетворенность профессиональными достижениями, профессиональная компетентность, профессиональный рост.

В современных условиях эффективность деятельности организации, выполнение его миссии и успешное развитие деятельности, во многом зависят от организационной культуры, общепринятой на этом предприятии, что актуализирует исследования в этой области для предприятий банковского сектора в виду его реформирования. Привлекательность организационной культуры определяется потребностями индивида, выполняет функцию «энергетизации действия» и объясняет целенаправленность деятельности и динамику развития адаптационных (стрессовых) реакций, определяя его профессиональное благополучие. Уровень и особенности структуры, которого обусловлены системой взаимодействующих факторов, а совокупное взаимодействие этих факторов в направлении позитивной активности и функционирования личности в условия труда обеспечивает устойчивое ощущение благополучия. Вышеизложенное указывает на то, что изучение зависимости профессионального благополучия работника банка от организационной культуры представляет огромную практическую ценность: в организационной деятельности необходимо понимать, как влияют различные факторы на состояние людей и к чему может привести то или иное изменение.

Исследования проблемы организационной культуры относятся к работам зарубежных ученых: К. Камерон и Р. Куинн [2], О.С. Базанова [1]. Профессиональное благополучие личности раскрыто в работах таких авторов как К. Рифф [4], Е.И. Рут [3].

Анализ практического аспекта и исследований по данной проблеме свидетельствует о том, что изучение организационной культуры предприятий и профессионального благополучия работника является актуальным. И, несмотря на многочисленность работ, раскрывающих проблемы организационной культуры и профессионального благополучия, эти феномены остаются недостаточно исследованным. Уточняются представления о сущности данных факторов, растет потребность в создании теоретических и методических средств изучения и изменения организационной культуры и профессионального благополучия.

Таким образом, актуальность проблемы влияния организационной культуры на профессиональное благополучие личности сотрудников определяется ее высокой значимостью для решения важнейших вопросов конструктивного развития и функционирования как предприятия, так и его сотрудников, с одной стороны, и недостаточностью теоретических и эмпирических исследований в данной научной области - с другой. Цель нашего исследования заключается в определении степени влияния организационной культуры банка на профессиональное благополучие личности сотрудников.

Мы предположили, что организационная культура может оказывать влияние на профессиональное благополучие личности сотрудников банка, а именно: такие показатели профессионального благополучия как позитивные отношения с другими участниками коллектива, удовлетворенность своими профессиональными достижениями, профессиональной компетентностью и профессиональным ростом в целом, будут зависеть от восприятия сотрудниками банка организационной культуры. В контексте нашего исследования для решения поставленных задач использовались следующие методики: методика диагностики организационной культуры «OCAI» (К.Камерон и Р.Куинн); авторская анкета «Восприятие корпоративной культуры предприятия глазами сотрудника» на основе типологии организационной

культуры Ф.Харриса, Р.Морана; «Оценка профессионального благополучия» (Е.И. Рут). Статистическая обработка данных проводилась с использованием множественного регрессионного анализа (МРА) на основе пакета статистических программ «SPSS».

В ходе исследования были изучены особенности организационной культуры и профессионального благополучия работников. Преобладание бюрократического типа культуры ($M_x=50$) по большинству профилей говорит о согласованности актуальной организационной культуры в банке, что часто характерно для высокопроизводительных организаций. В банке организационные вопросы четко обозначены и ориентированы на определенные ценности, производственный процесс исключает возникновение разногласий, сложностей и препятствий на пути достижения эффективных показателей деятельности.

Сравнение действующих и предпочитаемых культурограмм показывает, что сотрудники хотели бы видеть в организационной структуре преобладание черт адхократического ($M_x=31$) и рыночного типа ($M_x=29$), обладающих признаками гибкости и дискретности. В отличие от бюрократической или рыночной структуры, адхократия не использует авторитарность и централизованную власть. Управленческие функции перетекают здесь от одного сотрудника к другому, или от одной целевой бригады к другой, в зависимости от обозначенных проблем. Ярко выражен в данной культуре акцент на индивидуальности, одобрении адекватного риска и предвидении будущего, поскольку практически каждый работник такой организации привлекается к непосредственному общению с клиентами. Таким образом, реализация адхократических черт управления для работников банка является ответом на требования времени, подразумевающего необходимость новаторских, уникальных преобразований в продуктах и услугах для эффективного продвижения на рынке. Сотрудники банка стремятся к тому, чтобы основной объединяющей силой стала преданность общему делу и взаимное доверие, а не формальные правила и процедурные нормы. Лидера организации работники хотели бы видеть помощником, воспитателем, чутким родителем.

Доминирующими показателями в организационной культуре банка являются ценности и нормы ($M_x=66,2$), трудовая этика и мотивация ($M_x=53,8$), а также - внешний вид, представление личности на работе ($M_x=50,3$). В организации существуют определенные стандарты и правила поведения, знание которых позволяет сотрудникам вести себя в определенных ситуациях согласно общим ожиданиям. Сотрудники определяют принципы внутренних и внешних взаимоотношений. При этом нормы и правила организационной культуры значительно отличаются от формальных правил. Как пример, можно привести отношения с клиентами и конкурентами, основанные на вежливости, честности, ответственном выполнении обязательств, принципах деловой этики, дисциплине и организованности. В отношении дисциплины и организованности, сотрудники банка отмечают, что среди работников преобладает ответственное отношение к заданиям, результатам своей работы. К неоспоримым требованиям, как для обычных работников, так и для руководящего состава, относится соблюдение временного распорядка и пунктуальность. В банке принимаются своевременные и эффективные решения, руководители ставят перед сотрудниками четкие цели и задачи, которые необходимо выполнить, а также – обозначают сроки, т.к. от этого во многом зависит эффективность работы. С целью оптимизации достижения цели, руководство стремится координировать работу кадров и стимулировать их к эффективной работе, применяя методы мотивационного воздействия. Одним из эффективных рычагов мотивации является премирование за основные

результаты деятельности, при котором размер премии зависит от величины вклада работников в общие результаты деятельности банка. Подобный принцип обеспечивает поощрение высокопроизводительного труда, стимулирует проявление инициативы, повышение уровня ответственности работников за выполнение заданий и реализацию планов, соблюдение производственной этики и трудовой дисциплины

Среднюю позицию в организационной культуре банка занимают такие характеристики как взаимоотношения с коллегами ($M_x=46,8$), мировоззрение ($M_x=46,8$), коммуникационная система ($M_x=42,3$), процесс развития и самореализации работников ($M_x=39,2$). Сотрудники банка ценят индивидуализм, профессионализм, коммуникабельность и творческий подход к работе. Работники доверяют как квалификации руководства, так и собственным силам, верят во взаимопомощь, этичное поведение и справедливость каждого. Ярко выражена в организации направленность на построение эффективных межличностных отношений: работники оценивают атмосферу в банке как комфортную, отмечая дружелюбие, доброжелательность и поддержку. Таким образом, отношения между сотрудниками не являются чисто формальными, поскольку в них присутствует определенная степень свободы. В то же время, свобода отношений имеет четкие рамки, что подтверждается отношениями с вышестоящими по рангу коллегами. В банке присутствуют речевые особенности, отмечен профессиональный сленг, характерный для большей части коллектива. Большое значение для сотрудников имеет возможность самореализации, повышение уровня образования, расширения кругозора и общей культуры, интеллектуальное развитие. Приоритетной ценностью для большинства является самореализация в профессии. Таким образом, приоритетными составляющими культуры для сотрудников являются ценности, трудовая этика, соблюдение норм и личная профессиональная мотивация.

Для выявления влияния организационной культуры на профессиональное благополучие работников банка, мы обратились к множественному регрессионному анализу. Показатели профессионального благополучия мы отнесли к зависимым переменным, а характеристики разных типов организационных культур к независимым переменным, т.е. определяющим выраженность содержательных характеристик определенного типа организационной культуры (кланового, адхократического, рыночного и бюрократического). В результате проведенного множественного регрессионного анализа было получено восемь регрессионных моделей (в соответствии по количеству независимых переменных характеристик различных типов организационной культуры). В модель вошли показатели профессионального благополучия личности такие, как «Автономность в профессиональной деятельности», «Удовлетворенность профессиональной компетентностью», «Удовлетворенность профессиональными достижениями», «Позитивные отношения в коллективе», «Общая профессиональная удовлетворенность», «Удовлетворенность профессиональным ростом».

В результате были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты в отношении показателя стратегических целей кланового типа организационной культуры (регрессионная модель по типу стратегические цели клановой организационной культуры, в которой мы обнаружили, что по показателям: «Автономность в профессиональной деятельности» ($\beta=,599$, $p\leq 0,05$), «Удовлетворенность профессиональной компетентности» ($\beta=,906$, $p\leq 0,01$), «Удовлетворенность профессиональными достижениями» ($\beta=1,041$, $p\leq 0,05$), «Позитивные отношения в коллективе» ($\beta=,447$, $p\leq 0,05$), «Общее профессиональное благополучие» ($\beta=1,155$, $p\leq 0,01$). Этот результат дает нам основание утверждать, что данный показатель оказывает влияние на показатели

профессионального благополучия. Открытость и доверие очень важны в клановом типе организационной культуры, ведь члены коллектива здесь одна большая семья и каждый сотрудник ценит друг друга, благодаря чему образуются доверительные отношения, которые повышают качество работы персонала в организации. Персонал держится вместе благодаря преданности своим традициям, акцент делается на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придается значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Все это обуславливает не только формирование теплых, доверительных и конструктивных отношений в рабочем коллективе, но и приносит к удовлетворенности профессиональными достижениями и развитием профессиональной компетентности, что помогает осуществлять разнообразные виды деятельности в пределах своих знаний, умений, навыков.

При анализе регрессионной модели были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты в отношении стратегических целей рыночного типа организационной культуры (регрессионная модель по типу стратегические цели клановой организационной культуры, мы обнаружили, что по показателям: «Удовлетворенность профессиональной компетентностью» ($\beta=-1,607$, $p\leq 0,05$), «Позитивные отношения в коллективе» ($\beta=-1,687$, $p\leq 0,01$), «Общее профессиональное благополучие» ($\beta=-1,639$, $p\leq 0,01$). В рыночном типе культуры одной из основных задач является ориентировка на результат и захват лидирующих позиций, именно поэтому здесь так важно мыслить конкретно, и все это отрицательно сказывается на отношениях с коллегами, удовлетворенность профессиональной компетентностью и, в целом на общий уровень профессионального благополучия.

В регрессионную модель стратегические цели по типу организационной культуры «адхократическая» вошло два показателя профессионального благополучия, по ним также были получены статистически значимые β -коэффициенты: «Позитивные отношения с другими» ($\beta=,943$, $p\leq 0,05$), «Общее профессиональное благополучие» ($\beta=-1,639$, $p\leq 0,01$). Поиск постоянных новых ресурсов, апробация и внедрения нанотехнологий будут отрицательно влиять на общий уровень профессионального благополучия, так как это вызывает у работников трудности в управлении профессиональной повседневной жизнью, делами, приводят к неспособности осознать возможности и изменить окружающую трудовую среду, отсутствию чувства контроля над обстоятельствами трудовой сферы жизни. Вместе с тем, положительно сказывается на формировании позитивных отношений. Общий стиль лидерства бюрократического типа культуры указывает на статистическую значимость показателей: «Позитивные отношения с другими» ($\beta=-1,096$, $p\leq 0,05$), «Общее профессиональное благополучие» ($\beta=-1,073$, $p\leq 0,05$), то есть постоянное подчинение установленным нормам отрицательно влияет на отношения между работниками и их общее профессиональное благополучие. Привычки в области питания также оказывают отрицательное влияние на формирование благоприятных отношений ($\beta=-0,217$, $p\leq 0,05$), тогда как ценности и нормы, а также мировоззрение будет, наоборот, способствовать их развитию в положительном русле. Сотрудники, имеющие различный уровень удовлетворенности профессиональным благополучием будут иметь различия в восприятии компонент организационной культуры банка, а именно: сотрудники, которые имеют более высокие показатели профессиональной удовлетворенности, считают более значимыми такие показатели организационной культуры как ценности и нормы, трудовая этика и мотивация, взаимоотношения между людьми и мировоззрение.

Таким образом, на профессиональное благополучие работников банка оказывают влияние особенности организационной культуры в диаде ценности и нормы, трудовая этика и мотивация, взаимоотношения между людьми и мировоззрение, а также привычки в области питания. Гипотеза нашего исследования нашла свое эмпирическое подтверждение, но требует дополнительного изучения в аспекте влияния стиля руководителей банков на профессиональное благополучие его сотрудников.

Список использованных источников

1. Базанова О.С. Организационное поведение и организационная культура. - М.: Лаборатория книги, 2012. 111 с.
2. Кэмерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. - СПб.: Питер, 2001. -320 с.
3. Рут Е.И., Березовская Р.А. Критерии профессионального благополучия: анализ социальных представлений // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии. Результаты и перспективы развития. - 2017. - №3. - С. 2506-2513.
4. Ryff C. The structure of psychological well-being revisited // Journal of Personality and Social psychology. 1995. № 4. Vol. 69. P. 719 -727.

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PROFESSIONAL WELL-BEING OF INDIVIDUAL BANK EMPLOYEES

The article describes the characteristics of organizational culture through the eyes of bank employees and their professional well-being, as well as the peculiarities of preference by employees of a certain type of culture. Organizational culture has an impact on the professional well-being of the bank employees, namely: such indicators of professional well-being as positive relationships with other team members, satisfaction with their professional achievements, professional competence and professional growth in general, depend on the perception of organizational culture by bank employees.

Keywords: organizational culture, professional well-being, bank employees, positive relations in the team, satisfaction with professional achievements, professional competence, professional growth.

*Ткаченко Надежда Степановна,
Шемякина Екатерина Евгеньевна, 2019*