

УДК 159.9.07

## Факторная структура организационного контекста

**Львова Ольга Владимировна**

Инженер-исследователь,

Санкт-Петербургский государственный университет,

199034, Российская Федерация, Санкт-Петербург, Университетская набережная, 7/9;

e-mail: lvova.Ol'ga.v@gmail.com

Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект №15-36-01304а2).

### Аннотация

Особенности организационного поведения сотрудников во многом обуславливаются контекстуальными характеристиками организации, в которой они работают. Поэтому невозможно полноценно изучать организационные феномены, связанные с поведением человека на работе, без учета контекста, в котором это поведение реализуется. В статье представлено эмпирическое исследование, направленное на выявление значимых, по мнению сотрудников, факторов организационного контекста. В основу методологии исследования лег лексический подход. В исследовании приняли участие 300 человек, чьей задачей было оценить, насколько разные идиомы подходят для описания организации, в которой они работают. С помощью факторного анализа (метод максимального правдоподобия, вращение прямой облимин) было выделено 7 факторов организационного контекста, которые являются значимыми с точки зрения сотрудников организаций: «Неграмотное руководство», «Социальный комфорт», «Нехватка ресурсов», «Отсутствие стратегического планирования», «Отлаженность процессов», «Рутин», «Профессионализм». Было произведено сопоставление полученных факторов со шкалами опросников Workspace Characteristics Profile и The Work Design Questionnaire. Для этого был проведен корреляционный анализ, который выявил, что все полученные факторы имеют значимые связи как минимум с одной из шкал этих опросников. Полученные результаты уточняют и дополняют существующие модели организационного контекста, позволяя анализировать его с позиции рядовых сотрудников организаций.

### Для цитирования в научных исследованиях

Львова О.В. Факторная структура организационного контекста // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2017. Т. 6. № 6А. С. 100-107.

### Ключевые слова

Организационный контекст, факторы контекста, дизайн задач, лексический подход, сотрудники.

## Введение

Особенности организационного поведения сотрудников во многом обуславливаются контекстуальными характеристиками организации, в которой они работают. Поэтому невозможно полноценно изучать организационные феномены, связанные с поведением человека на работе, без учета контекста, в котором это поведение реализуется. Значимыми составляющими организационного контекста являются организационная структура (степень централизации, формализованность процедур и т.п.), культура (организационные символы, гласные и негласные нормы поведения, разделяемые сотрудниками ценности и убеждения и т.п.) и технологии (длина технологической цепочки, сложность и уникальность применяемых технологий и т.п.) [Маничев, 2016, 241]. В арсенале организационных психологов существует ряд методик, позволяющих оценивать характеристики организационного контекста. В первую очередь, это опросники *Workspace Characteristics Profile* [Prien et al., 2009] (далее WCP) и *The Work Design Questionnaire* [Morgeson, Humphrey, 2006] (далее WDQ). Задача этих инструментов – идентификация характеристик организационного контекста, которые оказывают существенное влияние (как положительное, так и отрицательное) на успешное и эффективное выполнение сотрудниками их работы. Опросник WCP включает двенадцать шкал организационного контекста – руководство, эффективность, коммуникация, стандартизация ролей, стандартизация задач, управление изменениями, специализация, свобода действий, адаптация среды для инвалидов, адаптация среды для представителей разных культур, равенство полов, харассмент. В опроснике WDQ характеристики организационного контекста объединяются в три большие группы: мотивирующие (среди них разнообразие, значимость, целостность, сложность задач, автономия, обратная связь от работы и т.д.), социальные (поддержка, взаимодействие внутри и вне организации, обратная связь от других), средовые (эргономика, физические требования, условия работы, использование оборудования). Оба опросника пользуются популярностью как у исследователей, так и у представителей бизнеса. Однако они были разработаны авторами дедуктивным путем – на основе анализа большого количества литературы, посвященной мотивирующему дизайну труда. Несмотря на широкое применение, эти опросники оставляют за скобками то, какие значимые контекстуальные факторы выделяют в своей организации сами сотрудники. А ведь на эффективность людей в первую очередь влияют не «объективные» факторы, а то, как человек их воспринимает и трактует (достаточно вспомнить теорему У. Томаса – если человек считает ситуацию реальной, она становится реальной по своим последствиям). Таким образом, актуальной задачей организационной психологии и целью нынешнего исследования является выделение факторов организационного контекста на основе представлений сотрудников об организации, в которой они работают. По нашему мнению, эффективным инструментом для этого является лексический подход, а именно анализ идиоматических выражений, с помощью которых сотрудники описывают организацию, в которой работают [Львова, 2016, 39-40].

## Выборка

Испытуемые отбирались через объявление в социальной сети ВКонтакте. Ключевыми предъявляемыми требованиями к испытуемым были возраст старше 18 лет, знание русского языка на уровне носителя и наличие опыта работы от полугода. В исследовании приняли участие 300 человек. Данные от 56 человек были исключены из анализа по одной из двух причин: испытуемый не прошел исследование до конца (51 человек), испытуемый набрал по шкале лжи количество баллов, не позволяющее считать его ответы достоверными (5 человек). К анализу были приняты данные от 244 человек (76% женщин, средний возраст – 31,1, SD=8,19).

## Методы и процедура исследования

Исследование проводилось онлайн на специально разработанном сайте. На первой странице сайта рассказывалось о задачах и процедуре исследования, а также предъявлялась форма информированного согласия на участие. На второй странице сайта испытуемых просили ответить на ряд биографических вопросов о себе. На третьей странице сайта предъявлялся набор идиом русского языка. В него вошли 136 идиоматических выражений, наиболее часто используемых людьми для описания своей организации [Львова, Аллахвердов, 2016, <http://orgpsyjournal.hse.ru>]. Задачей испытуемых было оценить, насколько хорошо каждая из представленных идиом описывает организацию, в которой они работают, по семибалльной шкале (где 1 – идиома совершенно не подходит для описания; 7 – идиома идеально описывает организацию; 0 – идиома непонятна). Если на момент участия в исследовании испытуемый не работал, то его просили вспомнить его предыдущее место работы. На четвертой и пятой страницах сайта испытуемых просили пройти опросник WCP (в адаптации Астапенко Е.Е., Маничева С.А. [Астапенко, Маничев, 2016]) и WDQ (в адаптации Маничева С.А.).

## Обработка данных

Все полученные данные были обработаны с помощью методов математической статистики в программах R Studio (версия языка R 3.2.3), SPSS 20 и MS Excel 2010.

Задачей первого этапа обработки данных было проверить наличие непонятных для испытуемых идиом и исключить их из дальнейшего анализа. Для этого для каждой идиомы был подсчитан процент оценки «0» (идиома непонятна) от общего количества оценок этой идиомы. Если идиома была непонятна пяти и более процентам испытуемых, она исключалась из дальнейшего анализа. По результатам этой проверки было исключено 3 идиомы («авгиевы конюшни», «карты в руки», «за себя и за того парня»). Таким образом при дальнейшем анализе учитывались 133 идиомы.

Следующим этапом обработки данных стало определение факторной структуры организационного контекста на основе анализа оценок идиом. Данные были обработаны с помощью факторного анализа. Для определения количества факторов использовалось два математических подхода: параллельный анализ (проводился с помощью функции `fa.parallel` из пакета “psych”) и критерий отсеивания Р. Кеттелла. Окончательное решение о числе факторов принималось после содержательной интерпретации разных факторных решений. Поскольку предполагается генерализация полученных результатов на более широкую выборку, а также взаимосвязь полученных факторов между собой, в соответствии с рекомендациями А. Филда [Field, 2009, 636, 644] в качестве метода факторизации использовался метод максимального правдоподобия, для вращения использовался метод прямой облимин.

Заключительным этапом обработки данных стало построение взаимосвязи факторов организационного контекста, полученных с помощью анализа идиом, со шкалами двух методик оценки организационного и рабочего контекстов (WCP и WDQ). Для этого был проведен корреляционный анализ данных (метод корреляции Пирсона).

## Результаты и их обсуждение

Критерий КМО подтвердил адекватность выборки для факторного анализа (КМО=.856). Все значения критерия КМО для каждой идиомы в отдельности также были выше рекомендуемого значения 0.5. Критерий сферичности Бартлетта показал, что корреляции между переменными

значимо отличаются от 0 ( $p < .001$ ), что подтверждает пригодность данных для факторного анализа. Применение математических подходов к определению числа факторов выявило, что их количество варьируется от 5 (критерий отсеивания Р. Кеттелла) до 7 (параллельный анализ). После анализа и содержательной интерпретации трех факторных решений (5, 6 и 7 факторов) оптимальным было признано семифакторное решение. В Таблице 1 приведены пять идиом для каждого фактора, имеющие максимальную факторную нагрузку после вращения<sup>1</sup>. Поскольку в анализе применялось неортогональное вращение, в таблице приведены нагрузки как для матрицы факторного отображения, так и для матрицы факторной структуры. С учетом размера выборки и количества переменных для интерпретации учитывались идиомы, вошедшие в факторы с нагрузкой выше .326 [Stevens, 2002, 394]

**Таблица 1 - Сокращенный состав факторов организационного контекста.  
МФО – нагрузка переменных по матрице факторного отображения;  
МФС – нагрузка переменных по матрице факторной структуры.**

Фактор 1 Неграмотное руководство			Фактор 2 Социальный комфорт		
Идиома	Нагрузка		Идиома	Нагрузка	
	мфо	мфс		мфо	мфс
рыба гниет с головы	.717	.716	теплая компания	.582	.655
все через одно место	.709	.751	чувствовать себя как дома	.569	.648
маразм крепчал	.708	.803	пойти навстречу	.523	.611
валить с больной головы на здоровую	.676	.774	бок о бок	.467	.559
капать на мозги	.66	.799	в одной лодке	.452	.572
Фактор 3 Нехватка ресурсов			Фактор 4 Отсутствие стратегического планирования		
Идиома	Нагрузка		Идиома	Нагрузка	
	мфо	мфс		мфо	мфс
работать без продыха	.849	.814	руки не доходят	.625	.699
с утра до вечера/ночи	.755	.736	строить воздушные замки	.603	.630
разрываться на части	.649	.722	в голове не укладывается	.537	.647
в запарке	.628	.669	изобрести велосипед	.534	.599
мозги плавятся	.595	.611	гнаться за двумя зайцами	.438	.560
Фактор 5 Отлаженность процессов			Фактор 6 Рутинность		
Идиома	Нагрузка		Идиома	Нагрузка	
	мфо	мфс		мфо	мфс
набирать обороты	.66	.696	вариться в собственном соку	.457	.538
знать откуда ноги растут	.544	.594	не соскучишься	-.396	-.309
сказано – сделано	.495	.626	замкнутый круг	.365	.545
знать цену	.49	.588	изо дня в день	.364	.420
пришел, увидел, победил	.431	.558	мышьячная возня	.334	.526
Фактор 7 Профессионализм					
Идиома	Нагрузка				
	мфо	мфс			
шаг за шагом	.643	.648			
разложить по полочкам	.571	.626			
довести до ума	.517	.554			
думать головой	.493	.486			
взять под свое крыло	.43	.556			

<sup>1</sup> Авторы готовы предоставить полную матрицу факторных нагрузок всех 133 идиом по запросу.

В первый фактор (информативность 22%) вошла 41 идиома, описывающая особенности управления в организации. Четко прослеживается воспринимаемая работниками негативная роль руководства в управлении процессами. Этот фактор получил название «Неграмотное руководство».

Второй фактор (информативность 8%) состоит из 9 идиом, которые описывают доброжелательное социальное взаимодействие между сотрудниками и общую атмосферу принятия на работе. Этот фактор был назван «Социальный комфорт».

В третий фактор (информативность 14%) попали 19 идиом, отображающие испытываемый сотрудниками дискомфорт от недостатка времени, большого объема задач, отсутствия адекватного количества человеческих или материальных ресурсов. Поэтому этот фактор получил название «Нехватка ресурсов».

Четвертый фактор (информативность 16%) состоит из 16 идиом, которые описывают отсутствие четкого плана действий, некоторую суматошность и непоследовательность в процессе решения рабочих задач. Этот фактор был назван «Отсутствие стратегического планирования».

В пятый фактор (информативность 9%) вошли 17 идиом, отображающие эффективное, четкое решение поставленных задач, прозрачность процессов, доверие между сотрудниками. Этот фактор был обозначен как «Отлаженность процессов».

К шестому фактору (информативность 8%) были отнесены 5 идиом. Четыре из них описывают автоматизм действий, застой, замкнутость системы. Одна идиома «не соскучишься» противопоставляется всем остальным, неся в себе идею новизны, разнообразия происходящего. Этот фактор получил название «Рутина».

Последний, седьмой фактор (информативность 11%) состоит из 18 идиом. Все они отображают систематическое, структурированное, осознанное и эффективное выполнение работы. Поэтому этот фактор получил название «Профессионализм».

Полученные факторы передают представления сотрудников о значимых для них элементах организационного контекста. Эти результаты логично вписываются в предложенную Моргесоном и коллегами теорию [Morgeson, Humphrey, 2006, 1323-1324], в рамках которой элементы контекста подразделяются на мотивационные, социальные и средовые. Однако выделенная на основе идиом факторная структура расширяет и уточняет эту теоретическую модель. Так, к значимым социальным факторам для сотрудников в первую очередь относится взаимодействие с коллегами («Социальный комфорт») и с начальством («Неграмотное руководство»), а к мотивационным – характеристики рабочих задач («Рутина»), четкость и системность процессов («Отлаженность процессов», «Отсутствие стратегического планирования», «Профессионализм»). Анализ идиом не выявил значимых для сотрудников средовых факторов контекста. По нашему мнению, этот результат может объясняться тем, что средовые факторы относятся к так называемым гигиеническим факторам [Herzberg, 1964]– их наличие является некоторым базовым фоном для сотрудников, а потому в обычных условиях не замечается ими и не выделяется в отдельную важную категорию. Сотрудники обращают внимание на гигиенические факторы только тогда, когда они ущемлены (например, в помещении слишком жарко или холодно и сотрудник не в состоянии на это повлиять, или происходит задержка в выплате зарплаты и т.д.).

Поскольку в основном все методики, направленные на оценку организационного контекста, построены по принципу «сверху-вниз», то есть построены исследователями (как теоретиками, так и практиками) на основе дедуктивных допущений, мы также посчитали важным провести

сопоставление их конструкторов с выведенной нами индуктивным путем факторной моделью. Для этого был проведен корреляционный анализ, который выявил, что все полученные факторы имеют значимые связи как минимум с одной из шкал опросников WCP или WDQ. Фактор «Неграмотное руководство» положительно связан со шкалой «Изменения в работе» ( $r = .26$ ,  $p < .001$ ) и отрицательно со шкалой «Оценка работы» ( $r = .25$ ,  $p < .001$ ) опросника WCP. Фактор «Социальный комфорт» положительно коррелирует со шкалой WDQ «Социальная поддержка» ( $r = .45$ ,  $p < .001$ ) и негативно со шкалой WCP «Изменения в работе» ( $r = -.26$ ,  $p < .001$ ). Фактор «Нехватка ресурсов» положительно связан со шкалами WCP «Управление процессами» ( $r = .29$ ,  $p < .001$ ) и «Изменения в работе» ( $r = .27$ ,  $p < .001$ ) и со шкалой «Обработка информации» ( $r = .33$ ,  $p < .001$ ) опросника WDQ. Фактор «Отсутствие стратегического планирования» негативно коррелирует со шкалами опросника WCP «Коммуникация» ( $r = -.33$ ,  $p < .001$ ) и «Определенность задач» ( $r = -.34$ ,  $p < .001$ ), а так же положительно со шкалой «Изменения в работе» ( $r = .35$ ,  $p < .001$ ). Фактор «Отлаженность процессов» положительно связан со шкалой «Оценка работы» ( $r = .33$ ,  $p < .001$ ) опросника WCP. Фактор «Рутина» негативно коррелирует со шкалами WCP «Определенность задач» ( $r = -.34$ ,  $p < .001$ ) и «Оценка работы» ( $r = -.31$ ,  $p < .001$ ), а также со шкалой WDQ «Решение проблем» ( $r = -.32$ ,  $p < .001$ ). Фактор «Профессионализм» положительно связан со шкалой «Автономия в принятии решений» ( $r = .21$ ,  $p < .01$ ). Полученные результаты свидетельствуют о том, что все представленные методики действительно описывают некоторую общую реальность организационного контекста. Однако каждая методика описывает организационный контекст под своим углом. Так, методика WCP сфокусирована на организационных условиях деятельности, общих организационных нормах, которые определяют необходимое для организации типичное рабочее поведение сотрудников, а методика WDQ направлена на выявление особенностей дизайна работы. В этом плане предлагаемый нами подход, основанный на индуктивном методе, выделяет переменные организационного контекста важные в первую очередь для сотрудников. Чем чаще сотрудник использует в рамках дискурса на тему работы те или иные идиомы, тем более актуальной является для него та характеристика организационного контекста, которая стоит за этой идиомой. Таким образом, использование идиом в качестве методики оценки организационного контекста позволяет выявить субъективно значимые для сотрудников особенности их работы в конкретной организации, что безусловно дополняет методы WCP и WDQ, которые в первую очередь ставят своей задачей объективное описание того или иного рабочего пространства или характеристик работы.

## Заключение

Организационный контекст может выступать как в качестве значимого фасилитатора, так и ограничителя организационной эффективности. Поэтому знание факторов контекста и понимание их роли в поведении конкретных сотрудников является крайне актуальным для организации в целом. В рамках проведенного эмпирического исследования были выделены факторы организационного контекста, отражающие представления сотрудников о значимых для их работы переменных контекста. Результаты согласуются с существующими моделями организационного контекста, что говорит о валидности полученных данных, одновременно с этим углубляя и уточняя эти модели. В первую очередь это связано с тем, что в отличие от наиболее часто используемых инструментов для оценки организационного контекста (например, опросников WCP и WDQ), представленная факторная модель основывается не на

теоретических допущениях исследователей, а на реальных представлениях сотрудников об их организации. Предложенный метод анализа организационного контекста на основе оценки сотрудниками идиом, которые имеют максимальную нагрузку для выделенных факторов контекста, имеет ряд преимуществ перед существующими методиками. Во-первых, он является менее объемным диагностическим инструментом, требующим меньшего времени для заполнения, чем классические опросники. Во-вторых, он представляет из себя более увлекательный формат диагностики. В-третьих, в отличие от прямых вопросов, используемых в опросниках, метафоричность идиом не позволяет респондентам моментально понять, для оценки какой шкалы организационного контекста та или иная идиома используется, что дает возможность получать оценки, менее подверженные разным искажениям, например, социальной желательности. Таким образом, полученные результаты могут быть применены в различных областях управления персоналом, в первую очередь при подборе персонала, а также диагностике различных аспектов организационного поведения.

### Библиография

1. Астапенко Е.Е., Маничев С.А. Отношение «функции-контекст» как предиктор важности менеджерских компетенций // Петербургский психологический журнал. 2016. № 15. С. 117-147.
2. Львова О.В., Аллахвердов М.В. Характеристики организационного контекста на основе идиоматических выражений русского языка // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 4. С. 65-85.
3. Львова О.В. Передача коннотативных характеристик значимых рабочих ситуаций с помощью идиом // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. 2016. № 2. С. 38-46.
4. Маничев С.А. Модели рабочего контекста деятельности // Ананьевские чтения – 2016: Психология: вчера, сегодня, завтра: материалы международной научной конференции, в 2-х томах. СПб., 2016. Том 2. С. 241-242.
5. Field A. *Discovering statistics using SPSS*. Sage publications, 2009. 822 p.
6. Herzberg F. The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower // *Personnel Administrator*. 1964. № 27. January–February. P. 3-7.
7. Morgeson F.P., Humphrey S.E. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work // *Journal of Applied Psychology*. 2006. Vol. 91. № 6. P. 1321-1339.
8. Prien E.P., Goodstein L.D., Goodstein J., Gamble L.G. Jr. *A Practical Guide to Job Analysis*. Pfeiffer, 2009. 288 p.
9. Stevens J.P. *Applied multivariate statistics for the social sciences (4th ed.)*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 2002. 699 p.

### The Factorial Structure of Organizational Context

**Ol'ga V. L'vova**

Researcher,  
Saint Petersburg State University,  
199034, 7/9 Universitetskaya embankment, St. Petersburg, Russian Federation;  
e-mail: lvova.Ol'ga.v@gmail.com

### Abstract

Features of organizational behavior of employees are connected with the contextual characteristics of the organization in which they work. Therefore, it is impossible to fully study the organizational phenomena associated with human behavior at work without taking into account the context in which this behavior is realized. The article presents an empirical study aimed at

identifying significant factors of the organizational context, in the opinion of employees. The lexical approach is the basis of the research methodology. The study involved 300 people, whose task was to assess how different idioms are suitable for describing the organization in which they work. With the help of factor analysis, 7 factors of the organizational context were identified that are significant from the point of view of the employees of organizations: "Illiterate leadership", "Social comfort", "Lack of resources", "Lack of strategic planning", "Process smoothness", "Routine", "Professionalism". A comparison of the obtained factors with the scales of the Workspace Characteristics Profile and The Work Design Questionnaire questionnaires was made. For this, a correlation analysis was carried out, which revealed that all the factors obtained have significant connections with at least one of the scales of these questionnaires. The obtained results clarify and supplement the existing models of the organizational context, allowing to analyze it from the perspective of ordinary employees of organizations.

### For citation

L'vova O.V. (2017) Faktornaya struktura organizatsionnogo konteksta [The Factorial Structure of Organizational Context]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 6 (6A), pp. 100-107.

### Keywords

Organizational context, contextual factors, job design, lexical approach, employees.

### References

1. Astapenko E.E., Manichev S.A. (2016) Otnoshenie "funktsii-kontekst" kak prediktor vazhnosti menedzherskikh kompetentsiy [Function-context ratio as predictor of managerial competencies importance]. *Peterburgskii psikhologicheskii zhurnal* [Saint-Petersburg Journal of Psychology], 15, pp. 117-147.
2. Field A. (2009) *Discovering statistics using SPSS*. Sage publications.
3. Herzberg F. (1964) The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administrator*, 27, January–February, pp. 3-7.
4. Lvova O.V. (2016) Peredacha konnotativnykh kharakteristik znachimykh rabochikh situaziy [Communicating Connotative Characteristics of Significant Work Situations Using Idiomatic Expressions]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 16* [Vestnik of Saint-Petersburg University. Psychology and education], 2, pp. 38-46.
5. Lvova O.V., Allakhverdov M.V. (2016) Kharakteristiki organizatsionnogo konteksta na osnove idiomaticheskikh vyrazheniy russkogo yazika [Characteristics of organizational context from Russian idioms]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology], 6, 4, pp. 65-85.
6. Manichev S.A. (2016) Modeli rabocheho konteksta [Models of Work Context]. In: *Anan'evskie chteniya 2016: Psikhologiya: vchera, segodnya, zavtra: materialy mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii* [Proceedings of Ananiev Conference 2016. Psychology: past, present, future], 2, pp. 241-242.
7. Morgeson F.P., Humphrey S.E. (2006) The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 6, pp. 1321-1339.
8. Prien E.P., Goodstein L.D., Goodstein J., Gamble L.G. Jr. (2009) *A Practical Guide to Job Analysis*. Pfeiffer.
9. Stevens J.P. (2002) *Applied multivariate statistics for the social sciences* (4th ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.