



УДК 316.6  
ББК Ю95 88.5

## ВЛИЯНИЕ ТИПОВ ИМПЛИЦИТНЫХ ТЕОРИЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СУБЪЕКТИВНУЮ ОЦЕНКУ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПАРАМЕТРОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

А.С. Светлова

В статье приводятся результаты исследования типов имплицитной теории кадровой политики. Эти типы рассматриваются с точки зрения их влияния на субъективную оценку социально-психологических параметров организационного поведения. Сделан вывод о влиянии типов имплицитных теорий кадровой политики на субъективную оценку организационной лояльности, удовлетворенности трудом и мотивации.

*Ключевые слова:* типы кадровой политики; имплицитная теория; имплицитная теория кадровой политики; типы имплицитных теорий кадровой политики; социально-психологические параметры организационного поведения; лояльность к организации; удовлетворенность трудом; субъективное благополучие.

Термин «имплицитные теории», введенный в середине прошлого века Дж. Брунер, Р. Тагиури, Л. Кронбах, относился первоначально к одному из течений в психологии личности. Имплицитная теория личности определяется как бессознательная иерархическая система представлений о психической организации других людей [3, с. 14]. Постепенно, однако, сложилось представление, что предметом имплицитной теории может быть практически любой воспринимаемый феномен действительности. Так, известны исследования имплицитной теории рекламы, ментальности, конфликта, развития и др. [1].

В статье излагаются результаты исследования имплицитной теории кадровой политики современной организации. Исследователи кадровой политики понимают ее как часть долгосрочно ориентированной стратегии организации, которая призвана привести персонал в соответствие ее целям. Восприятие сотрудника

ми кадровой политики организации тесно связано с такими важными показателями, как «удовлетворенность трудом», «психологический климат в коллективе», «организационная эффективность». С этой точки зрения, эмпирическое исследование имплицитных теорий кадровой политики является актуальным. В общем виде исследовательский вопрос формулируется как вопрос о влиянии имплицитных теорий кадровой политики на субъективную оценку социально-психологических параметров организационного поведения.

Для его конкретизации и выдвижения гипотезы данного исследования необходимо кратко остановиться на некоторых существенных свойствах имплицитной теории.

Имплицитная теория кадровой политики имеет многомерную структуру, образованную параметрами, выбранными для ее описания и оценки. В структуре имплицитной теории кадровой политики присутствует ключевой параметр, играющий главную роль при интерпретации ее содержания, специфичный для разных типов кадровой политики [8, с. 329].

В основе типов имплицитных теорий кадровой политики, которые мы рассматриваем, лежат типы кадровой политики, выделенные Т. Ю. Базаровым (пассивный; реактивный; превентивный; активный) [2, с. 141].

Исследование типов имплицитных теорий кадровой политики проводилось нами в два этапа. На первом этапе респондентам предъявлялись 4 кейса – тексты, моделирующие содержание этих типов. Они оценивались по заданным параметрам по семибалльной шкале. Это позволило провести факторный анализ отдельно для каждого типа кадровой политики.

В результате факторного анализа были выявлены специфичные для каждого типа кадровой политики факторы. Анализ этих факторов показал, что респонденты подменяют превентивную и активную кадровую политику, то есть имплицитные теории оказываются сводимыми друг к другу. Это позволило объединить вышеупомянутые типы в один, условно назвав его превентивно-активным. Таким образом, мы можем говорить о трех типах кадровой политики. Назовем их соответственно – «пассивный», «реактивный» и условно – «превентивно-активный».

Каждый из отмеченных трех типов можно описать шестью признаками:

- Пассивная кадровая политика воспринимается сотрудниками как *отсталая, некомпетентная, несправедливая, безответственная, отстраненная и часто встречающаяся.*
- Реактивная кадровая политика имплицитно воспринимается как *интуитивная, глупая, неэффективная, безразличная, спонтанная и не нравящаяся сотрудникам.*
- Превентивная и активная кадровая политика воспринимается как *трудно осуществимая, ответственная, компетентная, прогрессивная, эффективная и приписывается респондентами своей идеальной организации.*

На втором этапе нами была предпринята попытка создания методики исследования типов имплицитных теорий кадровой политики. В методике каждый из вышеописанных признаков был развернут в 2 суждения, противоположные по смыслу. В разных сочетаниях эти суждения были сгруппированы в 24 пары.

Респонденты – 90 мужчин и женщин в возрасте от 18 лет, имеющие постоянную работу, – не были знакомы с теоретическими представлениями о типах кадровой политики. В ходе исследования им предлагалось выбрать из каждой пары суждений то, которое наиболее точно описывало их понимание кадровой политики. Полученные ответы образовывали своеобразный «профиль» имплицитных теорий разных типов кадровой политики.

Такие «профили» поддаются группировке при помощи кластерного анализа. Таким образом, в результате кластерного анализа мы получаем типы имплицитных теорий кадровой политики (ИТКП), которые поддаются описанию и изучению их связей с социально-психологическими параметрами организационного поведения (см. табл. 1).

Гипотеза исследования заключается в предположении, что выявленные типы ИТКП влияют на субъективную оценку параметров организационного поведения.

В рамках данного исследования рассматривались связи типов ИТКП со следующими параметрами: «организационная лояльность», «удовлетворенность трудом», «эмоциональный комфорт (субъективное благополучие)». Все они имеют определенную сложившуюся традицию исследования и подход к определению. Остановимся более подробно на каждом из них.

Таблица 1

Результаты кластерного анализа типов ИТКП

Тип кадровой политики	Сумма баллов		
	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3
Пассивный	4,50	9,76	8,16
Реактивный	5,75	10,98	6,16
Превентивно-активный	13,67	3,29	9,68

В.И. Доминьяк определяет *лояльность* как «доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом; осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в интересах компании, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия» [4, с. 35]. Лояльность к организации как психологический феномен (синоним – *commitment* «комитмент») в зарубежной литературе традиционно рассматривается как часть проблемы взаимоотношений индивида и организации.

Мейер и Ален выделили 3 типа лояльности, позволяющие объяснить природу связи между работником и организацией, снижающей вероятность добровольного ухода сотрудника из организации: «продолженная лояльность» (из чувства необходимости), «нормативная» (из чувства долга) и «аффективная», наиболее близкая к понятию идентификации с организацией [9, р. 253].

Термин «аффективная лояльность» (*affective commitment*) отражает эмоциональную привязанность к организации. «Продолженная лояльность» (*continuance commitment*) представляет собой осознание затрат, проблем и неудобств, связанных с уходом из организации, и выгод от продолжения пребывания в ней. «Нормативная лояльность» (*normative commitment*) представляет собой ощущение обязательств перед организацией.

Для измерения данного параметра организационного поведения мы применили «Шкалу организационной лояльности» Дж. Мейера и Н. Ален [ibid., р. 274]. Ее *субшкала аффективной (эмоциональной) лояльности* (*Affective Commitment Scale – ACS*) измеряет степень идентификации, вовлеченности и эмоциональной привязанности работника к организации; *субшкала продолженной лояльности* (*Continuous Commitment Scale – CCS*) измеряет степень осознания работником того, как затраты, ассоциирующиеся с уходом из организации, связывают его с организацией; *субшкала нормативной лояльности* (*Normative Commitment Scale – NCS*) – степень ощущения работником обязательств пе-

ред организацией. При этом авторы утверждают, что *аффективная, продолженная и нормативная лояльности* являются именно компонентами *организационной лояльности*, а не отдельными ее типами и могут рассматриваться в терминах профиля лояльности. Соответственно, измерения каждого компонента являются независимыми и относительно не связаны друг с другом.

Определения *субъективного благополучия* можно разбить на три группы.

- Благополучие определяется по внешним критериям, таким, как *добродетельная, «правильная» жизнь*. Такие определения получили название нормативных. В соответствии с ними человек ощущает благополучие, если он обладает некоторыми социально желательными качествами; критерием благополучия является система ценностей, принятая в данной культуре.
  - Определение субъективного благополучия сводится к понятию *удовлетворенности жизнью* и связывается со стандартами респондента в отношении того, что является хорошей жизнью.
  - Третье значение понятия субъективного благополучия тесно связано с обыденным *пониманием счастья как превосходства положительных эмоций над отрицательными*. Это определение подчеркивает приятные эмоциональные переживания, которые либо объективно преобладают в жизни человека, либо человек субъективно склонен к ним.
- Нам ближе определения второй группы, поскольку в этом аспекте субъективное благополучие может рассматриваться в связи с типами ИТКП.

Одним из факторов субъективного благополучия выступает членство в малых группах. В зависимости от значимости членства в них, *удовлетворенность или неудовлетворенность своим положением, отношениями, групповыми феноменами и процессами* является важным параметром в структуре благополучия. Результаты исследований детерминант субъективного благополучия личности говорят о высокой значимости профессионально-трудового фактора, и в частности наличия труда. В меньшей степени на

уровень субъективного благополучия оказывает влияние и система отношений в процессе реализации труда, где можно обозначить и психологические, и социально-психологические, в своей совокупности и системе, которые в немалой степени влияют на переживание удовлетворенности трудом. Мы предполагаем, что типы ИТКП также оказывают влияние на уровень субъективного благополучия. Для диагностики субъективного благополучия использовалась «Шкала субъективного благополучия», которая представляет собой скрининговый психодиагностический инструмент для измерения эмоционального компонента субъективного благополучия (СБ) или эмоционального комфорта (ЭК) [7, с. 130].

**Удовлетворенность трудом** в психологических словарях определяется как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания и является интегративным показателем, отражающим благополучие или неблагополучие личности в профессионально-трудовой деятельности. Исследователи удовлетворенности трудом выделяют различные ее детерминанты: *материальное положение работников, уровень заработной платы, творческая, интересная, разнообразная работа, психологический климат в коллективе, стиль руководства организацией*. Мы в рамках данного исследования предполагаем, что тип ИТКП тоже детерминирует уровень удовлетворенности трудом.

Для диагностики удовлетворенности трудом была использована методика «Интегральная удовлетворенность трудом», которая позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие: *интерес к выполняемой работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной дея-*

*тельности, удовлетворенность условиями, организацией труда* и другие параметры.

Опишем результаты эмпирического исследования влияния типов ИТКП на вышеупомянутые параметры организационного поведения.

Во-первых, с высокой степенью достоверности ( $\text{sig} = 0,057$ ), можно утверждать, что имплицитная теория пассивной кадровой политики отрицательно влияет на субъективное благополучие ( $\text{Beta} = -0,202$  – см. табл. 2).

Во-вторых, с очень высокой степенью достоверности ( $\text{sig} = 0,000$  – для пассивного типа и  $\text{sig} = 0,001$  – реактивного), можно утверждать, что пассивный и реактивный типы ИТКП имеют отрицательное влияние на удовлетворенность трудом, причем это влияние сильнее в случае с пассивным типом (см. табл. 3).

В-третьих, с очень высокой степенью достоверности ( $\text{sig} = 0,009$  – для пассивного типа и  $\text{sig} = 0,004$  – реактивного), можно утверждать, что пассивный и реактивный типы ИТКП имеют отрицательное влияние на лояльность к организации, причем это влияние сильнее в случае с реактивным типом (см. табл. 4).

Сделаем попытку описания и интерпретации полученных результатов.

1. Чем более респондент воспринимает кадровую политику своей организации как пассивную, тем хуже его субъективное благополучие. Исходя из второй группы определений субъективного благополучия, оно связывается со стандартами респондента о «хорошей жизни». Если вспомнить, какие пассивной кадровой политике имплицитно приписываются признаки (*отсталая, некомпетентная, несправедливая, безответственная, отстраненная*), то можно предположить, что такие признаки противоречат представлениям о «хорошей жизни». Поэтому пассивный тип ИТКП имеет влияние со знаком «минус» на «субъективное благополучие».

Таблица 2

**Влияние типов ИТКП на субъективное благополучие**

Независимая переменная	Нестандартизированные коэффициенты	Стандартизированные коэффициенты	Sig.
	Стандартная ошибка	Beta	
Сумма баллов по пассивному типу кадровой политики	0,616	-0,202	0,057
Зависимая переменная: «Субъективное благополучие»			

Таблица 3

**Влияние типов ИТКП на удовлетворенность трудом**

Тип политики	Нестандартизированные коэффициенты	Стандартизированные коэффициенты	Sig
	Стандартная ошибка	Beta	
Сумма баллов по пассивному типу кадровой политики	0,160	-0,346	0,000
Сумма баллов по реактивному типу кадровой политики	0,140	-0,320	0,001
Зависимая переменная: «Удовлетворенность трудом»			

Таблица 4

**Влияние типов ИТКП на лояльность к организации**

Тип политики	Нестандартизированные коэффициенты	Стандартизированные коэффициенты	Sig
	Стандартная ошибка	Beta	
Сумма баллов по пассивному типу кадровой политики	0,132	-,271	,009
Сумма баллов по реактивному типу кадровой политики	0,116	-,294	,004
Зависимая переменная: «Лояльность»			

2. ИмPLICITное представление кадровой политики в своей организации как пассивной или реактивной отрицательно влияет на удовлетворенность трудом. Учитывая, что удовлетворенность трудом отражает благополучие человека в профессиональной деятельности, можно понять, почему результат влияния типов ИТКП с отрицательным знаком даже сильнее на «удовлетворенность трудом», чем на «субъективное благополучие», которое можно трактовать как *удовлетворенность жизнью в целом*. Исследователи удовлетворенности трудом называют в качестве наиболее значимых ее факторов такие, как *высокое качество межличностной коммуникации и уважение со стороны руководства* [6, с. 86]. Но поскольку пассивная и реактивная кадровая политика имPLICITно предполагает *несправедливость, безответственность, отстраненное отношение к сотрудникам и безразличие*, то нужного качества межличностной коммуникации не достигается. Также подразумевается, что уважение со стороны руководства не сочетается с его безразличием к проблемам сотрудников.

3. ИмPLICITное представление кадровой политики своей организации как пассивной или реактивной отрицательно влияет на лояльность

к организации. Анализ влияния типов ИТКП отдельно на каждый из компонентов организационной лояльности показал, что для всех них отрицательные значения колеблются приблизительно в одном интервале, то есть при такой имPLICITной теории кадровой политики и аффективная, и нормативная, и «продолженная» лояльности будут низкими. «Аффективная лояльность», к примеру, рассматривается как набор сильных положительных установок к организации. Как отмечает В.И. Доминьяк, корни концепции аффективной лояльности лежат в работе Розабетт Кантер, чье определение лояльности выглядит как готовность социальных актеров отдавать энергию и быть преданным организации и приложение эмоционального фонда человека к группе [4, с. 35]. То есть эмоциональный компонент аффективной лояльности наиболее значим. Поэтому при пассивной и реактивной имPLICITной теории кадровой политики, которые наделяются признаками «безразличие», «отстраненность», аффективная лояльность не будет формироваться у сотрудников. Также и «нормативная лояльность» не будет высокой, потому что обязательства перед организацией не формируются на соответствующем уровне. Пассив-

ный и, в меньшей степени, реактивный типы имплицитных теорий кадровой политики предполагают признаки, совокупность которых можно анализировать как негативные для сотрудника, либо лишаящие его чего-то, либо недодающие («НЕ прогрессивный», «НЕ умный», «НЕ эффективный» и так далее – эпитеты, относящиеся к этим типам). Поэтому, согласно теории психологического контракта, которая в этом аспекте хорошо согласуется с теорией справедливости, ответные обязательства сотрудника перед организацией будут небольшими – и, как следствие, нормативная лояльность.

Итак, гипотеза исследования не фальсифицирована, поэтому можно говорить о том, что существует влияние типов имплицитных теорий кадровой политики на субъективную оценку параметров организационного поведения: «лояльность», «удовлетворенность трудом», «субъективное благополучие».

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александрова, И. Ю. Психо-семантический анализ имплицитной теории рекламы студенческой

аудитории / И. Ю. Александрова // Социология. – 2000. – № 12. – С. 65–76.

2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров. – СПб. : ИПК ГС, 1996. – 215 с.

3. Брунер, Дж. Психология познания / Дж. Брунер. – М. : Прогресс, 1977. – 413 с.

4. Доминьяк, В. И. Организационная лояльность: основные подходы / В. И. Доминьяк // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 4. – С. 34–40.

5. Ермолаева, М. В. Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития / М. В. Ермолаева, Р. В. Охотенко // Психология зрелости и старения. – 2009. – № 2. – С. 249–256.

6. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23, № 3. – С. 85–95.

7. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – 496 с.

8. Чернов, А. Ю. Психологическое исследование структуры имплицитной теории кадровой политики / А. Ю. Чернов, А. С. Светлова // Общественные науки. – 2010. – № 5. – С. 322–330.

9. Allen, N. J. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : An Examination of Construct Validity / N. J. Allen, J. P. Meyer // Journal of Vocational Behavior. – 1996. – Vol. 49. – P. 252–276.

## INFLUENCE OF THE TYPES OF IMPLICIT THEORY OF PERSONNEL SELECTION ON THE SUBJECTIVE RATING OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL PARAMETERS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR

*A.S. Svetlova*

In the article, the results of the empirical research of the types of implicit theory of personnel selection are presented. These types are investigated in the context of their influence on the social-psychological parameters of organizational behavior. The conclusion reads about the influence of the types of implicit theory of the personnel selection on the organizational commitment, job satisfaction.

**Key words:** *types of personnel selection; implicit theory; implicit theory of personnel selection; types of implicit theory of personnel selection; social-psychological parameters of organizational behavior; organizational commitment; job satisfaction; subjective well-being; motivation.*