

Секция «Психология»

**Парадигма управления организации: разработка психодиагностической методики**

**Коробейникова Елена Владимировна**

*Аспирант*

*Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Социальных наук, Балахна, Россия*

*E-mail: jara7777@mail.ru*

Сложившиеся в организации условия характеризуются большим разнообразием и включают в себя производственные, финансово-экономические, информационные, социально-психологические компоненты. Последний из них относится к предметному полю исследований психологической науки. В литературе встречаются различные взгляды на вопрос о том, что именно относится к социально-психологическим характеристикам организации, при этом упускается из вида комплексный характер процессов, происходящих в хозяйствующем субъекте. Включение же в поле исследования феномена «парадигма управления» дает возможность наиболее полного и всестороннего изучения социально-психологической реальности организационной жизни.

Комплексно понятие «парадигма» разрабатывалось американским философом Т. Куном и американским исследователем Л.Л. Константином. Опираясь на вышеизложенные теоретические модели, автор данной работы определяет парадигму управления (ПУ) как исходное ценностно-целевое образование, соединяющее воедино организацию на каждом этапе ее существования. ПУ представляет собой системное образование, которое имеет сложную структуру, состоящую из ядра (организационных ценностей) и инструментальной матрицы (достаточно формализованных практических предписаний для сотрудников).

Анализ литературных источников показал, что на данный момент отсутствуют методики, позволяющие проводить системное исследование ПУ как социально-психологической характеристики организации. Это обуславливает актуальность разработки методики диагностики «Анализ парадигмы управления организации».

Проектирование диагностического инструментария проводилось поэтапно. Во-первых, на основе результатов теоретического анализа были выделены четыре компонента ПУ, которые требуется оценить в ходе диагностики (оценочные шкалы), и определены соответствующие теоретические модели, на базе которых будет проводиться типологизация данных компонентов: а) организационные ценности и организационная культура – в основе диагностики теоретическая модель К. Камерона и Р. Куинна; б) принятая модель организационного поведения (ОП) – в основе диагностики теоретическая модель Дж. Ньюстрона и К. Дэвиса; в) система мотивирования персонала (СМП) - в основе диагностики теоретические модели Д. МакГрегора, В. Оучи; г) система корпоративного обучения персонала (СКО) - в основе диагностики теоретические модели Т.С. Кабаченко, А.П. Егоршина. Для обеспечения типологической дифференциации компонентов ПУ, на основе указанных теоретических моделей определены параметры, которые характеризуют каждый из оцениваемых компонентов (пункты оценочных шкал), и затем сформулированы качественные описания четырех типовых проявлений данных параметров. Эти описания составили основу для разрабатываемой методики.

На втором этапе проводился психометрический анализ спроектированного диагностического инструментария. Эмпирической базой исследования стали семь организаций Нижегородского региона. В выборку вошли 140 сотрудников разного должностного уровня и десять экспертов – специалистов в области менеджмента. В первую очередь, по результатам экспертного анализа была обеспечена оценка содержательной и внешней валидности методики. Определение согласованности оценочных шкал и отдельных пунктов, входящих в данные шкалы, проводилось с помощью коэффициента одномерной надежности  $\alpha$  – Кронбаха. В результате по каждой из оценочных шкал получено высокое значение коэффициента  $\alpha$  от 0,76 до 0,83, аналогичные результаты выявлены относительно диагностического инструментария в целом ( $\alpha = 0,82$ ). Определение надежности частей разработанного диагностического инструментария проводилось с помощью метода «расщепления». Анализ согласованности результатов двух совокупностей пунктов (четных и нечетных) осуществлялся с использованием коэффициента  $r_{sb}$  – Спирмена-Брауна. В результате выявлен высокий уровень показателя  $r_{sb}$  по каждой оценочной шкале в отдельности (от 0,83 до 0,88 при  $p \leq 0,01$ ) и по оценочному листу в целом (0,92 при  $p \leq 0,01$ ). По итогам проверки стабильности диагностируемого свойства (ретестовая надежность) установлено наличие значимых взаимосвязей, рассчитанных с помощью коэффициента ранговой корреляции  $r_s$  Спирмена, между результатами первого и второго исследования как по оценочным шкалам (от 0,76 до 0,81 при  $p \leq 0,01$ ), так и по диагностическому инструментарю в целом (0,85 при  $p \leq 0,01$ ), что свидетельствует о стабильности во времени получаемых результатов. Далее, проводилась оценка конструктивной валидности путем сопоставления показателей, полученных с помощью разработанной методики с показателями опросника «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина. Выявлено наличие значимой взаимосвязи между определенными организационными типами (по Л.Л. Константину) и определенными типами компонентов, входящих в ПУ. При этом наиболее высокая корреляция получена между организационным типом и шкалой 1 «Организационные ценности и организационная культура» - от  $r_s = 0,66$  до  $r_s = 0,83$  при  $p \leq 0,01$ . Также выявлен умеренный уровень корреляции организационных типов с другими шкалами разработанной методики, а именно с типами принятой модели ОП (шкала 2) - от  $r_s = 0,32$  до  $r_s = 0,53$ ; с типами СМП (шкала 3) - от  $r_s = 0,32$  до  $r_s = 0,60$ ; с типами СКО (шкала 4) - от  $r_s = 0,32$  до  $r_s = 0,55$ . Для оценки конвергентной валидности применялись два различных инструмента оценки ПУ. Одним из них стала разработанная методика, с помощью другого инструмента оценивались те же самые типологические проявления каждого из компонентов ПУ, но по иной шкале - «классической» шкале Р. Лайкерта. Четыре типологических проявления ПУ рассматривались как четыре свойства, а два разных инструмента – как два разных метода. Чтобы получить доказательство конвергентной валидности, проводился расчет коэффициентов ранговой корреляции  $r_s$  Спирмена между данными, полученными с помощью двух инструментов при оценке уровня проявления одного и того же типа в каждом из компонентов ПУ. В результате диагональные коэффициенты корреляции оказались статистически значимыми: от  $r_s = 0,64$  до  $r_s = 0,79$  при  $p \leq 0,01$ . Таким образом, конвергентная валидность по каждой оценочной шкале, входящей в разработанный диагностический инструментарий, имеет высокое значение.

Таким образом, выявленные показатели надежности и валидности разработанного диагностического инструментария «Анализ парадигмы управления организацией», по-

*Конференция «Ломоносов 2011»*

лученные в ходе психометрического анализа, позволяют сделать вывод о возможности его применения с целью диагностики парадигмы управления как системной социально-психологической характеристики организации.