

**ВОСПРИЯТИЕ ВРЕМЕНИ КАК ФАКТОР ИНДИВИДУАЛЬНОЙ  
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ОРГАНИЗАЦИОННЫМ  
ИЗМЕНЕНИЯМ ЧЛЕНОВ ПОЛИКУЛЬТУРНЫХ И МОНОКУЛЬТУРНЫХ  
КОМАНД**

Дарья Ширяева,  
студентка 4 курса ОП “Психология”

**научный руководитель**  
Е.А.Наумцева

# Структура

1. Введение
2. Понятие организационных изменений
3. Понятие готовности к организационным изменениям (подходы и определения)
4. Восприятие временной перспективы в контексте ГОИ
5. Теория социальной идентичности в приложении к механизму формирования ГОИ у членов поликультурных команд
6. Ход эмпирического исследования
7. Результаты эмпирического исследования
8. Обсуждение

# Контекст исследования

- увеличение частотности изменений в организациях
- низкая внедряемость изменений (Cartwright & Schoenberg, 2006)
- модель готовности к организационным изменениям (Holt et al., 2010)
- конструкт восприятия временной перспективы (Zimbardo & Boyd, 1999)
- теория социальной идентичности (Tajfel & Turner, 1979)

# Цель, задачи и актуальность исследования

## Цель исследования

изучение характера влияния восприятия временной перспективы на готовность к организационным изменениям и ее компоненты, выделение наиболее значимых факторов, а также анализ уровня ГОИ у членов поли- и монокультурных команд

## Актуальность исследования

отсутствие на сегодняшний день в научном дискурсе четкого описания механизмов формирования ГОИ у членов поликультурных команд

# Общие гипотезы исследования

**Гипотеза 1:** Восприятие временной перспективы вносит вклад в формирование готовности к организационным изменениям и ее составляющих.

**Гипотеза 2:** Существуют различия в уровне индивидуальной психологической готовности к организационным изменениям между членами поликультурных и монокультурных команд.

# Представления об организационных изменениях

«Внедрение нового организационного метода в деятельности фирмы или предприятия, в организацию рабочих мест или внешних связях» (The Measurement of Scientific and Technological Activities).

*Организационные изменения могут затрагивать:*

- структуру организации;
- стратегию;
- механизмы и подходы к работе;
- организационную культуру.

# Классификация организационных изменений по содержанию

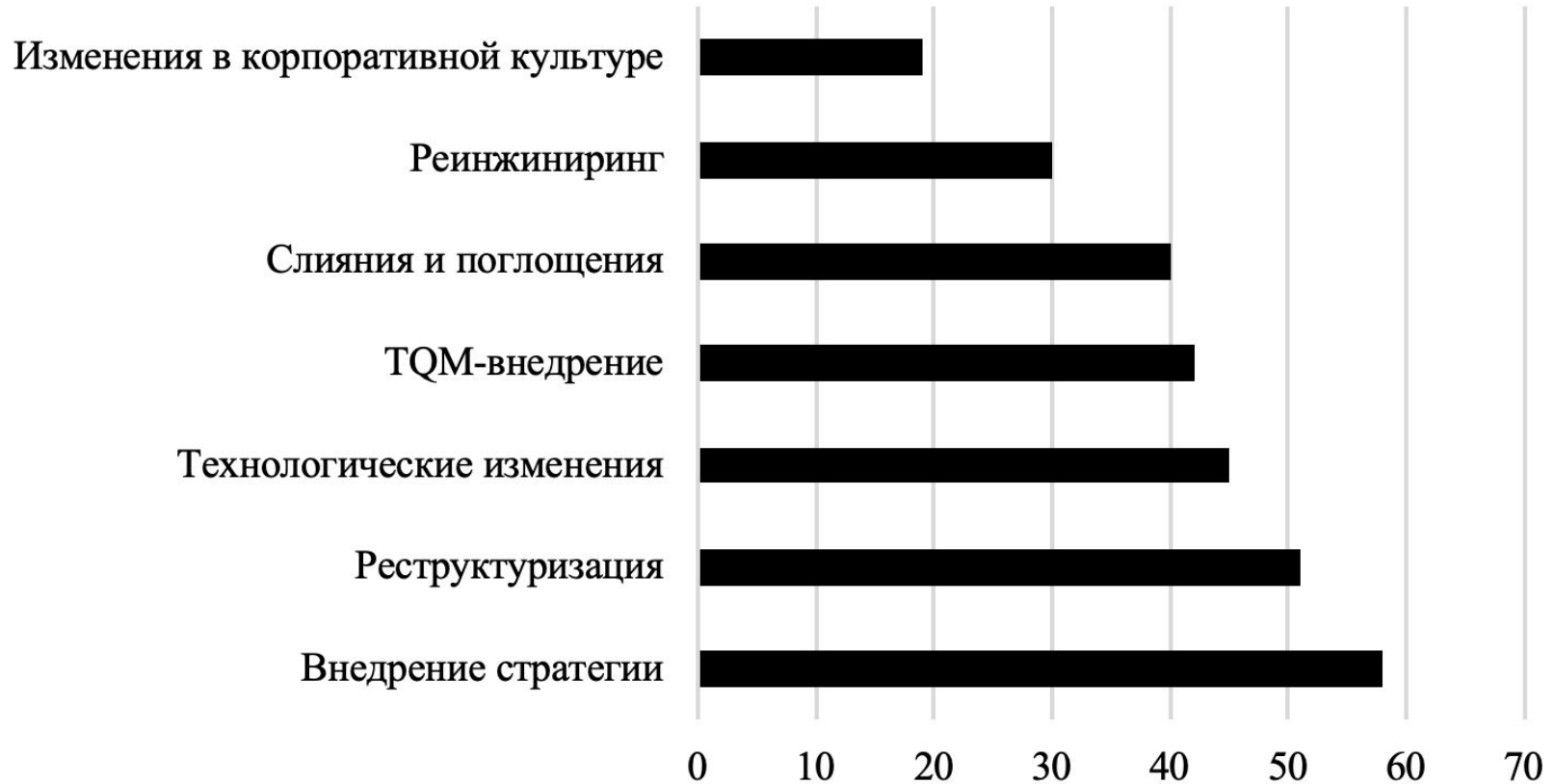
- Постепенные (Increasing) изменения;
- Трансформирующие (Transforming) изменения;
- Стратегические (Strategic) изменения;
- Корпоративные (Organizational) изменения;
- Изменения в системах и технологических процессах (in Systems and Processes);

# Классификация организационных изменений по степени вовлеченности сотрудников

- На первом уровне изменения направлены на непосредственное достижение результата без изменения механизма работы сотрудников;
- На следующем уровне организационных изменений требуется корректировка действий и методов работы сотрудников организации;
- Самый глубокий уровень организационных изменений связан с изменением организационной культуры (Lawson & Price, 2003).



## Оценка успешности внедрения изменений, %



# Участники процесса изменений

- Спонсоры
- Команда управления изменениями
- Адресаты изменений
- Агенты изменений
- Руководители среднего звена

# Понятие готовности к организационным изменениям

*Готовность как аттитюд* (Bouckenooghe, 2010)

- готовность к изменениям (readiness for change),
- сопротивление изменениям (resistance to change),
- цинизм (cynicism about organizational change),
- приверженность изменениям (commitment to change),
- открытость изменениям (openness to change),
- принятие изменений (acceptance of change),
- способность справляться с изменениями (coping with change).

# Понятие готовности к организационным изменениям

Готовность к организационным изменениям - **аттитюд**, характеризующийся **положительной аффективной оценкой**, и определяющий отношение к изменениям как к необходимым и целесообразным событиям, персонально важным для сотрудника. Психологическая готовность к организационным изменениям содержит в себе установку **на будущее** и **определяет поведение** в условиях перемен (Holt et al., 2007).

# Компоненты готовности к организационным изменениям в модели Д.Холта и А.Арменакиса

- Уместность изменений
- Поддержка менеджмента
- Реализуемость изменений
- Персональная валентность

# Предикторы уровня готовности к организационным изменениям

- локус контроля
- КОГНИТИВНЫЙ СТИЛЬ
- организационная идентификация
- культурные особенности

# Восприятие временной перспективы в контексте ГОИ

Представление о временной перспективе как образе жизни позволяет интегрировать три времени: прошлое, представленное памятью и опытом, момент настоящего, и, исходя из этого формировать представление о будущем, прогнозировать будущую деятельность и оценивать риски принятых решений.

Временная перспектива включает **когнитивный, мотивационный и аффективный компоненты**

# Восприятие временной перспективы

- способ соотнесения индивидуумом событий и временного континуума, распределения личного и социального опыта по временным категориям и временным рамкам;
- аттитюд ко времени, который выполняет смыслообразующую функцию, определяет стиль принятия решений, играет роль в мотивации и постановке целей на будущее;
- личностная диспозиция



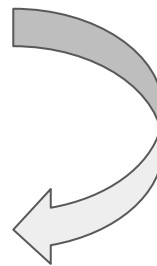
# Временная перспектива в концепции Ф.Зимбардо

- негативное прошлое,
- позитивное прошлое,
- гедонистическое настоящее,
- фаталистическое настоящее,
- будущее

**Взаимосвязь опыта работы в поликультурных командах и индивидуальной готовности к организационным изменениям**

# Протекание групповых процессов в поликультурных командах

- фасилитация дивергентных процессов
- ингибция конвергентных процессов
- снижение идентификации с раб.группой
- повышение идентификации с организацией



# Основные положения теории социальной идентичности

- Я-концепция включает персональную идентичность и социальные идентичности;
- категории идентичности позволяют структурировать окружение и идентифицировать место индивида в нем;
- социальная идентификация предполагает наличие нескольких категорий различного уровня конкретности (например, я — женщина, я — мать, я — работник организации N);
- усиление связи с определенной категорией способствует усилению воспринимаемого сходства внутри категории (ингруппы), при этом усиливает различия между категориями (аутгруппа) (Turner et al., 1994)

# Организационная идентификация

**Процесс** соотнесения индивида и организации, **результатом** которого является организационная идентификация индивида. Процесс формирования организационной идентификации представляет собой **сравнение ценностей, присущей ингруппе**, с ценностями аутгрупп, что приводит к усилению воспринимаемых различий и восприятию ингруппы как более привлекательной (Turner & Oakes, 1986).

# Идентификация с рабочей группой

Идентификация с рабочей группой - частный случай социальной идентификации в организационном контексте и характеризуется включением в Я-концепцию индивида групповой идентичности, способствующую возникновению связи индивида и группы на когнитивном уровне, восприятие успехов и неудач группы как собственных (Moreland, 2001; Riordan & Weatherly, 1999).

**Эмпирическое исследование индивидуальной психологической  
готовности к организационным изменениям**

# Гипотезы

**Гипотеза 1:** Шкалы переменной «Восприятие временной перспективы» (ВВП) имеют значимую взаимосвязь с готовностью к организационным изменениям.

**1a:** Негативное прошлое имеет отрицательно-направленную связь с ГОИ.

**1b:** Позитивное прошлое имеет положительно-направленную связь с ГОИ.

**1c:** Будущее имеет положительно-направленную связь с ГОИ (Handayani & Mangundjaya, 2022; Drzensky, 2012).

**1d:** Фаталистическое настоящее имеет отрицательно-направленную связь с ГОИ.

**1e:** Гедонистическое настоящее имеет отрицательно-направленную связь с ГОИ.



# Гипотезы

## Гипотеза 2:

Существуют значимые различия в уровне готовности к организационным изменениям в зависимости от особенностей культурного состава команды (поли- или монокультурной)

# Процедура

**Выборка:** 209 респондентов, сотрудники организаций, находящихся в процессе изменений.

## Методики:

- «Готовность к организационным изменениям» Д. Холта, «Readiness for Organizational Change», в адаптации Е.А. Наумцевой на русском языке (Наумцева, 2016)
- Опросник временной перспективы личности Ф. Зимбардо (ZTPI) в адаптации А. Сырцовой и Е. Соколовой (2007)

Таблица 1. Корреляции между переменными, фигурирующими в исследовании.

Переменная	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.НП									
2.ГН	0.11								
3.Б	-0.02	-0.38***							
4.ПП	-0.21**	0.05	0.14*						
5.ФН	0.47***	0.28***	-0.22**	0.16*					
6.Уместность изменений	0.18*	0.12	0.08	0.02	0.23***				
7.Поддержка менеджмента	-0.21**	-0.02	0.03	0.20**	-0.12	0.31***			
8.Эффективность изменений	-0.40***	0.04	0.14*	0.17*	-0.11	0.54***	0.21**		
9.Личная валентность	-0.41***	-0.22**	0.17*	0.19**	-0.21**	0.31***	0.68***	0.13	
10.ГОИ	-0.25***	-0.04	0.14*	0.19**	-0.03	0.77***	0.72***	0.64***	0.70***

Таблица 2. Регрессионная модель для суммарного показателя ГОИ

предиктор	коэффициент	стандартная ошибка	t-value	Pr(> t )	
Свободный член	70,956	17,471	4,061	0	***
НП	-5,943	1,829	-3,25	0,001	**
ГН	5,153	3,713	1,388	0,167	
Б	6,527	2,397	2,723	0,007	**
ПП	3,332	3,303	1,009	0,314	
ФН	2,73	2,087	1,308	0,192	
Национальность (рус)	-9,398	3,076	-3,056	0,003	**
Особенности состава (поликультурна)	культурного команды -6,676	2,335	-2,859	0,005	**

Прим.: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Таблица 3. Регрессионная модель для шкалы “Уместность изменений”

предиктор	коэффициент	стандартная ошибка	t-value	Pr(> t )	
Свободный член	19,586	7,002	2,797	0,006	**
НП	0,832	0,733	1,135	0,258	
ГН	3,064	1,488	2,059	0,041	*
Б	2,991	0,961	3,114	0,002	**
ПП	-1,026	1,324	-0,775	0,439	
ФН	2,569	0,836	3,071	0,002	**
Национальность (рус)	-2,675	1,233	-2,17	0,031	*
Особенности культурного состава команды (поликультурная)	-1,763	0,936	-1,884	0,061	

Прим.: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Таблица 4. Регрессионная модель для шкалы «Поддержка руководства»

предиктор	коэффициент	стандартная ошибка	t-value	Pr(> t )	
Свободный член	15,706	5,599	2,805	0,006	**
+ НП	-0,503	0,586	-0,858	0,392	
ГН	0,61	1,19	0,513	0,609	
Б	-0,312	0,768	-0,406	0,685	
ПП	2,566	1,058	2,424	0,016	*
ФН	-0,995	0,669	-1,489	0,138	
Национальность (рус)	-2,696	0,986	-2,735	0,007	**
Особенности культурного состава команды (поликультурная)	-2,215	0,748	-2,96	0,003	**

Прим.: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Таблица 5. Регрессионная модель для шкалы “Эффективность изменений”

предиктор	коэффициент	стандартная ошибка	t-value	Pr(> t )	
Свободный член	7,922	5,84	1,356	0,176	
НП	-3,686	0,611	-6,031	0	***
ГН	3,551	1,241	2,861	0,005	**
Б	2,928	0,801	3,655	0	***
ПП	0,041	1,104	0,037	0,97	
ФН	0,805	0,698	1,155	0,25	
Национальность (рус)	-1,939	1,028	-1,886	0,061	
Особенности культурного состава команды (поликультурная)	-1,271	0,781	-1,629	0,105	

Прим.: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Таблица 6. Регрессионная модель для шкалы “Личная валентность”

предиктор	коэффициент	стандартная ошибка	t-value	Pr(> t )	
Свободный член	27,897	5,294	5,269	0	***
НП	-2,659	0,554	-4,799	0	***
ГН	-2,128	1,125	-1,892	0,06	
Б	0,95	0,726	1,309	0,192	
ПП	1,74	1,001	1,738	0,084	
ФН	0,414	0,632	0,655	0,513	
Национальность (рус)	-2,17	0,932	-2,328	0,021	*
Особенности культурного состава команды (поликультурная)	-1,356	0,708	-1,916	0,057	

Прим.: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$



*Таблица 7. Анализ различий в группах по социально-демографическим показателям*

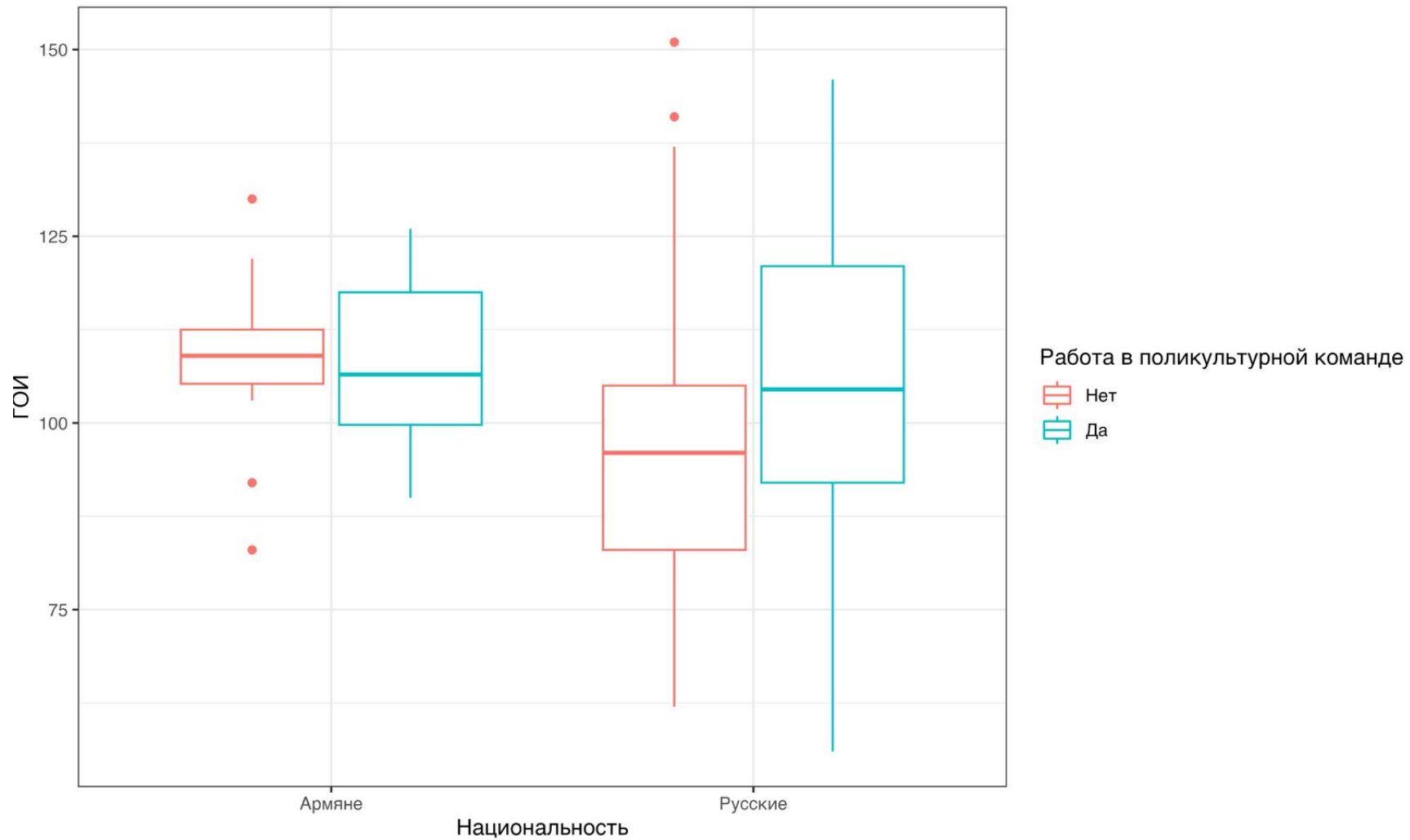
<b>Переменная</b>	<b>Категории</b>	<b>Уместность изменений</b>	<b>Поддержка менеджмента</b>	<b>Эффективность изменений</b>	<b>Личная валентность</b>	<b>ГОИ</b>
<b>Пол</b>	Женщина	41,2 **	15,2*	17,1**	20,3	93,8*
	Мужчина	44,1 **	16,7*	19,3**	21,3	101,5
<b>Возраст</b>	<24	40,5**	15,1	17,5	20,1*	93,2**
	25-44	44,5**	16,8	19,3	21,8*	102,4**
	45-64	42,2**	15,6	17,9	19,5*	95,1**
<b>Особенности опыта работы</b>	Поликультурная	45,8***	18***	20,7***	22,7**	107,1***
	Монокультурная	41,8***	15,3***	17,6***	20,1***	94,9***
<b>Национальность</b>	Армянская	45,6*	17,5	19,1	22,2	104,3*
	Русская	42,7*	15,9	18,5	20,8	98*
<b>Должность</b>	Руководитель	46,5**	19,7***	21,1*	24,2***	111,7***
	Специалист	42,6**	15,6***	18,2*	20,4***	96,9***

*Прим.: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$*

*Таблица 8. Многофакторный дисперсионный анализ*

	ст.св.	Сумма Квадратов	Среднее Квадратов	F-статистика	Pr(>F)		
Национальность	1	2656	2656	9.947	0.001854	**	**
Особенности культурного состава команды	1	3335	3335	12.491	0.000506	***	***
Национальность:Особенности культурного состава команды	1	914	914	3.425	0.065679	.	.

*Прим.: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$*



# Обсуждение результатов

- Гипотеза 1 подтвердилась частично на уровне частных гипотез
- Гипотеза 2 подтвердилась