ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОЛИНОМИАЛЬНОЙ РЕГРЕССИИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧИ ПОИСКА СООТВЕТСТВИЯ ЛИЧНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ

В.А. Штроо,
к. психол. н., профессор, зав. каф. организационной психологии,
А.С. Елисеенко,
магистр психологии, преп. каф. организационной психологии
НИУ «Высшая школа экономики», Москва

В современной теории и практике организационной психологии можно найти большое количество работ, так или иначе затрагивающих тему соответствия личности и организации (Person-Organization Fit, POF), однако, на наш взгляд, если на теоретическом уровне имеют место попытки интеграции накопленных знаний в единую концептуальную модель, то на методическом (диагностическом) уровне мы наблюдаем разрозненность измерительных инструментов и неполноту получаемых данных. Дело в том, что в качестве основных диагностических приемов на сегодня преимущественно используются: а) косвенные измерения, чаще всего сводящиеся к оценке соответствия ценностей личности и ценностей организации (Мандрикова, Сафиулина, 2013), и б) прямые измерения (воспринимаемого) соответствия личности и организации, например, с помощью вопросов типа: «Оцените, насколько Вы подходите данной компании?». При этом следует подчеркнуть, что косвенные измерения страдают рядом существенных ограничений, вытекающих из таких проблем, как:

1) проблема социальной желательности;
2) проблема валидности и соизмеримости используемых шкал;
3) проблема определения эталонного профиля;
4) проблема неполноты концептуальной модели соответствия (Edwards, 1993).

Прямые же измерения, скорее отражают лишь установки (Yang et al., 2008), и не дают достаточно надежной информации для полноценной теоретической интерпретации.

Таким образом, проблема состоит в том, что предлагаемые средства скорее усложняют интерпретацию получаемых эмпирических данных и принятие управленческих решений, чем обеспечивают их научную поддержку.

В качестве возможного решения мы предлагаем рассматривать полиномиальную регрессию (Edwards & Shipp, 2007). Поскольку в качестве «зависимой переменной» в различных подходах к определению соответствия личности и организации чаще всего привлекаются такие, как удовлетворенность трудом, производительность (продуктивность) или субъективное благополучие, то уравнение, описывающее соответствия личности и организации, скорее всего, будет иметь следующий вид:

$$Z = a + b_1E + b_2P + b_3E^2 + b_4EP + b_5P^2 + \varepsilon^*,$$

где Z – итог соответствия (удовлетворенность трудом, продуктивность, благополучие), E – параметры среды, P – параметры личности, b – коэффициенты, a – константа, ε - ошибка.*

Использование полиномиальных регрессий позволяет строить пространства, в которых легко найти оптимальное соотношение всех переменных мозаики соответствия, которые так или иначе оказались информативными предикторами. Чтобы воспользоваться этим методом, мы должны определить два множества переменных: «дескрипторы личности» и «дескрипторы организации». В сумме этих двух множеств необходимо найти такие элементы, которые вносят наибольший вклад в удовлетворенность трудом, продуктивность и благополучие сотрудников. Таким образом, не обязательно иметь одинаковый набор переменных для сравнения, который описывает организацию и личность в одних и тех же единицах измерения, а, следовательно, предписывает использование одних и тех же шкал (например, степень выраженности или ранговое значение ценности). «Наборы переменных» для личности, с одной стороны, и для организации, с другой стороны» могут быть, как это ни странно на первый взгляд, мало похожими друг на друга. Следовательно, наборы измерительных шкал, тоже могут быть различными. Это, в свою очередь, способствует более удобному использованию теоретической концепции соответствия личности и

организации в управленческой практике, например, в процессе отбора и оценки персонала.

В заключение важно подчеркнуть, что чаще всего в исследованиях соответствия личности и организации в качестве зависимой переменной предлагается один из трёх вариантов – удовлетворенность трудом, продуктивность, субъективное благополучие. Это может означать, что в конкретной исследовательской или управленческой ситуации могут понадобиться три разные модели. В целях оптимизации мы предлагаем использовать в качестве интегрального показателя «вовлеченность в работу» (Bakker, Leiter, 2010), полагая его основным результирующим следствием «полноценного» соответствия личности и организации.

Литература:

1. Мандрикова Е. Ю., Сафиуллина Э. Р. Роль соответствия личности организации (person—organization fit) в формировании человеческого капитала организации [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 4. С. 2-17. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru (дата обращения: 19.10.2015).
2. Bakker, A. B., Leiter, M. P. (Eds.) (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.
3. Edwards, J. R. (1993). Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research. Personnel Psychology, 46, 641-665.
4. Edwards, J. R., & Shipp. A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), Perspectives on organizational fit (pp. 209-258). San Francisco: Jossey-Bass.
5. Yang, L-Q et al. (2008). Person–environment fit or person plus environment: A meta-analysis of studies using polynomial regression analysis. Human Resource Management Review, 18(4). pp. 311-321.