

## РЕЦЕНЗИЯ

на диссертацию на соискание степени магистра психологии по направлению 030300 «Психология» по теме **«Взаимосвязь мотивационных ожиданий, локуса контроля и типа организационной культуры с удовлетворенностью работой сотрудников медиаиндустрии»** выполненную студенткой факультета психологии Санкт-Петербургского государственного университета **Павловской А.И.**

Актуальность работы А.И. Павловской представляется вполне очевидной. Научный интерес к изучению организационной культуры, мотивации работников, их удовлетворенности растет по мере становления отечественного бизнеса. Не является исключением и медиаиндустрия, исследованию особенностей которой и посвящена представленная работа.

Работа по формальным признакам соответствует требованиям, предъявляемым к магистерским диссертациям: имеется введение, теоретическая и методическая части, описание результатов исследования и их обсуждение, список литературы из 45 источников, приложения, аннотация на русском и английском языке. Объем работы (без приложений) всего 81 стр. Тема работы соответствует предметной области организационно-психологических исследований.

Во введении автором обоснована актуальность исследования, отмечена новизна, цель, задачи и гипотеза. Целью работы является изучение взаимосвязи мотивационных ожиданий, локуса контроля и типа организационной культуры с удовлетворенностью работой сотрудников медиаиндустрии на примере конкретной организации. Автором были выдвинуты гипотезы о связи удовлетворенности работой с локусом контроля, реализацией мотивационных ожиданий и различиями в оценках существующего и предпочитаемого типа организационной культуры.

В первой главе автор рассматривает понятия и теории удовлетворенности работой, мотивации, локуса контроля, организационной культуры.

Во второй главе дано методическое обоснование исследования. В работе использовался инструментарий, который, позволяет решить поставленные задачи и проверить гипотезу: методика «ОСАИ» К. Кемерона и Р. Куинна для оценки организационной культуры, методика «Возможность реализации мотивов» В. Доминьяка, методика «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера, методика «Пространство организационных проблем» В.М. Снеткова, анкета для изучения организационных условий, удовлетворенности трудом и личностным профессиональным развитием А. Майера.

В исследовании принимали участие сотрудники организации, занимающейся радиовещанием и организацией массовых мероприятий. Всего в исследовании участвовало 40 человек. Выборка достаточна для анализа и интерпретации данных в рамках выбранной методологии. В работе подробно описана процедура исследования.

Методы обработки данных выбраны в соответствии с поставленными задачами и гипотезой, и позволяют провести соответствующую интерпретацию результатов. Результаты исследования представлены наглядно в виде таблиц и диаграмм, при этом дан описательный анализ.

Выводы по работе иллюстрируют гипотетические предположения по работе.

Вопросы, замечания и предложения, возникшие в ходе ознакомления с работой:

- 1) В работе присутствуют опечатки, наблюдается рассогласованность в некоторых предложениях, в том числе в формулировке объекта исследования (стр. 5.).
- 2) Автор утверждает, что удовлетворенность работой «рассматривается довольно редко» (стр. 7), однако в организационной психологии, в том числе зарубежной, это одна из наиболее популярных тем исследований. И автор подтверждает это уже в

- следующем абзаце, упоминая работу Locke E.A. (1984), обобщающую результаты более 3000 (!) исследований, посвященных этой теме.
- 3) Каковы основания для разделения сотрудников на группы по удовлетворенности трудом? Где проходит граница между группами? Если границей считается среднее значение показателя удовлетворенности, то будет ли корректным относить сотрудников с показателями удовлетворенности, близкими к среднему значению, к той или иной группе?
  - 4) В работе используются параметрические методы статистической обработки данных. Каковы основания их использования?
  - 5) Представленную на рис.16 корреляционную плеяду можно было бы представить в виде нескольких более простых плеяд, что способствовало бы более структурированному восприятию представленной информации.
  - 6) Вывод об отсутствии значимости для сотрудников таких мотивов как ощущение стабильности, надежности, уважение со стороны других, социальный престиж и удовлетворение от процесса деятельности представляется не вполне обоснованным. Корректнее было бы говорить о меньшей их значимости для работников по сравнению с другими мотивами. Также было бы корректнее говорить о не вполне реализованных значимых мотивах. Тем более что оценки по этим показателям существенно превышают минимально возможные, а профили значимости и возможности оказываются близкими друг к другу, как для сотрудников с низкой, так и с высокой удовлетворенностью.

Работа в целом представляет несомненный интерес, полученные результаты требуют подробного, внимательного анализа и дальнейших исследований.

**Вывод:** магистерская диссертация А.И. Павловской на тему «Взаимосвязь мотивационных ожиданий, локуса контроля и типа организационной культуры с удовлетворенностью работой сотрудников медиаиндустрии» соответствует квалификационным требованиям к магистерским диссертациям по специальности (направлению) «психология» и может быть оценена на «отлично».

Доцент кафедры социальной психологии  
факультета психологии СПбГУ, к.пс.н.



Доминак В.И.

01.06.12