

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ КУЛЬТУРНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СУБЪЕКТОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

© 2009 А.Ю.Смирнова

Саратовский государственный университет им. Н.Г.Чернышевского

Статья поступила в редакцию 24.07.2009

Данная статья посвящена описанию новой разработанной автором методики оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, обзору теоретических работ, предопределивших целесообразность и являющихся теоретико-методологическим базисом ее создания, этапов и результатов ее валидизации и апробации

Ключевые слова: социально-психологическая совместимость, организационная культура, оценка культуры организации, культурные характеристики, валидизация.

В социальной психологии накоплен большой теоретический базис исследований в области совместимости, которая изучается как совместимость участников малых групп (в том числе как диадный феномен), совместимость личности и группы. Последний ракурс изучения феномена социально-психологической совместимости получил наименьшее распространение, но является наиболее перспективным, имеет практическую ценность, поскольку именно такой ракурс изучение феномена социально-психологической совместимости в наибольшей степени отражает деятельность реальных малых групп, обладает практической значимостью в управлении персоналом, сопряжен с анализом эффективности совместной деятельности¹. Таким образом, исследования, посвященные феномену совместимости личности и группы, являются актуальными для современной социальной психологии. В настоящий момент в социальной психологии действует практика рассмотрения посредством теоретического базиса изучения групп организаций, в том числе посредством анализа свойственных социальных представлений и практики их формирования². Такой подход к изучению организационной культуры, согласно Г.М.Андреевой, оказался наиболее соответствующим социально-психологической науке.

Обращаясь к другому социально-психологическому феномену, который затрагивает данная статья – а именно феномену организационной культуры, следует упомянуть, что в послед-

нее время число работ, посвященных ее исследованию в различных научных областях (менеджменте, организационном поведении, управлении персоналом, кросс-культурной психологии, межкультурной коммуникации, социологии, культурологии, экономике) все более увеличивается, что объясняется как междисциплинарным характером феномена так и многоаспектностью влияния организационной культуры на деятельность предприятия.

Однако, к собственно социально-психологическим, согласно Г.М.Андреевой, раскрывающим сущность феномена организационной культуры, трактующих ее как сложного порядка интеракций³ и в терминах социальных представлений⁴ можно отнести не так много работ.

Актуальный для современной науки вопрос социально-психологической совместимости личности и группы также возможно рассмотреть как социально-психологическую совместимость личности и культуры группы, а именно свойственных группе социальных представлений и особенностей их формирования в группе. Внимание исследователей к совместимости личности и группы делает актуальным и правомерным изучение социально-психологической совместимости личности и организационной культуры. Так возникает вопрос поиска адекватных эквивалентов сравнения личности отдельного работника (выступающего, согласно культурно-исторической концепции Л.С.Выготского, как носитель уникальной культуры, на формирование которой оказали влияние этническая, профессиональная и другие группы, членом которых является работник), и организационной культуры, интер-

⁰ Смирнова Анна Юрьевна, аспирант кафедры психологии. E-mail: aspira-smirnova@mail.ru

¹ Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учеб.пособ. для вузов. – М.: 2001. – С. 199.

² Андреева Г.М. Психология социального познания: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд. – М.: 2000. – С. 211

³ Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. – Саратов: 2005.

⁴ Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: 2007.

претируемой как сложного порядка интеракций⁵ и в терминах социальных представлений⁶.

Для изучения различных культур, их сходства и различия в культурологии существует понятие культурная характеристика. Под культурными характеристиками традиционно понимаются далее неделимые единицы культурной статистики (элементы культуры) в виде поведенческого образца или материального продукта⁷. Очевидно, что данная культурологическая трактовка определения апеллирует к уровню артефактов организационной культуры согласно Э.Шейну, который, выделяет в организационной культуре также уровень декларируемых ценностей (поведенческих норм) и коллективных представлений, сущностью которых, в свою очередь, является некий «смысл» (там же). Таким образом социально-психо-логическое содержание понятия «культурная характеристика» как личности, так и организации может быть представлено в виде следующей логической цепочки: артефакт (поведенческий акт или образец материального продукта) – поведенческая норма (декларируемая ценность) – социальное представление – культурный смысл. И именно эти культурные характеристики личности и организации (субъектов организационного взаимодействия) выступают адекватными эквивалентами их сравнения в контексте изучения феномена социально-психологической совместимости личности и группы (организации) в наибольшей степени отражающей деятельность реальных малых групп, обладающей практической значимостью в управлении персоналом и анализе эффективности совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия.

На основании выполненного теоретического анализа, содержание которого кратко приведено выше, нами разработана теоретическая модель социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и на ее основе – методика оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия («СПКХ»).

Целесообразность избирательного подхода к подбору и ротации персонала на основании анализа свойственных работникам представлений впервые была акцентирована Э. Шейном, однако, ни в работах данного автора, ни в чьих-либо других подобная методика подбора не была создана. Что делает создание методики «СПКХ»

актуальным, имеющим как научную, так и практическую ценность.

Назначение методики: 1) диагностика культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (в качестве таковых могут выступать как две организации, подразделения внутри одной организации, организация и отдельный работник), 2) оценка социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

Методика «СПКХ» была разработана в форме социально-психологического вопросника и прошла следующие этапы конструирования: 1) определение характера информации на основании разработанной модели, 2) преобразование проблемы в эмпирические референты, 3) составление приблизительного ряда вопросов, 4) уточнение формулировок вопросов и вариантов ответов, 5) апробация вопросника, 6) окончательное редактирование.

Конструкция методики: Методика включает 3 уровня (взаимозаменяемые формы методики) аналогичные уровням теоретической модели: первая форма отражает уровень миссии содержит 37 предложений предназначена для высшего руководящего состава, вторая форма – уровень профессиональной деятельности – 48 предложений – для управленцев среднего звена, третья форма – уровень текущей деятельности 64 предложения – для рядовых работников.

На основании логической цепочки, отражающей социально-психологическое содержание понятия культурная характеристика в качестве эмпирических референтов культурных смыслов, свойственных субъекту организационного взаимодействия выделены поведенческие нормы (таб. 1). На каждом из трех уровней методика содержит эмпирические референты 30 культурных характеристик в отношении следующих элементов реальности: организация, человек и свойства его характера, деятельность, взаимодействие со средой, способ реализации карьеры, обучение, способ распределения ресурсов, человеческие взаимоотношения, реальность и истина, время, пространство, отклонения от нормативного поведения. Вопросник, помимо выбора утверждений с противоположным смысловым значением, предполагает также возможность их продолжения. Что позволяет варьировать форму проведения оценки культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия в соответствии с потребностями организации: опроса большого количества работников или особого внимания к отдельным работникам.

⁵ Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: ... – С. 240.

⁶ Шейн Э. Организационная культура ... – С. 31.

⁷ Кравченко А.И. Культурология. Основные категории. – М.: 1994. – С. 233 – 264.

Таб. 1. Пример: соответствие культурных смыслов, предопределяемых ими представлений и эмпирических референтов 1, 2, 3 формы методики «СПКХ»

| Культурные смыслы | Представления | Эмпирические референты уровня миссии (1 форма) | Эмпирические референты уровня профессиональной деятельности (2 форма) | Эмпирические референты уровня текущей деятельности (3 форма) |
|-------------------|--|--|--|--|
| Практический опыт | Представления о важности теории/эмпирики | Практический опыт играет приоритетную роль в понимании мира и предопределяет потенциал человека, потому что | Практические навыки и опыт играют приоритетную роль в успехе профессиональной деятельности, потому что | В успешном выполнении рабочих заданий наибольшую роль играют практические навыки и опыт, потому что..... |

Таб. 2. Схема оценки практической валидности методики «СПКХ»

| Примененные методы и методики валидации | Назначение методов | Результат |
|--|--|--|
| Валидизация методом контрастных групп, для чего были использованы следующие методы и методики: 1. Методика оценки ценностно-ориентационного единства ⁸ . 2. Анализ документов (уставных, организационно распорядительных, штатного расписания). 3. Теоретический анализ литературы. | Подготовка для выделения контрастных групп, составление гипотезы о наличии субкультур (двух типов культур в организации инвестиционной и торговой), обладающих различным характеристиками. | Выделены контрастные группы. |
| В процедуре выделения контрастных групп приняли участие все работники предприятия. Общая численность 120 человек. | | |
| 4. Разрабатываемая методика (бланк 3) | Оценка социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия | Получены данные оценки посредством методики «СПКХ» |
| В опросе посредством разрабатываемой методики приняты участие 60 человек | | |
| 5. Математический анализ эмпирических данных полученных посредством разрабатываемой методики (в том числе F-критерий Фишера) | Оценка количественных различий в оценке культурных характеристик двух контрастных групп на основании данных математического анализа, (в том числе F-критерий Фишера) | Подтверждены количественные различия двух выборок посредством математического анализа данных, в том числе (F-критерия Фишера) |
| 6. Наблюдение (свободное и направленное наблюдение). 7. Анализ документов. 8. Проективный рисуночный тест. 9. Оценка работниками состояния организационной культуры компании. | Получение дополнительной информации для анализа организационной культуры и валидизации методики | Получены дополнительные данные для анализа организационной культуры и валидизации методики |
| Валидизация методом экспертных оценок: – оценка культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия экспертами из числа руководящего состава организации); – групповая дискуссия экспертов; – проведение дополнительных интервью отдельных респондентов; – ретроспективный анализ критических ситуаций деятельности | Получение экспертного заключения о валидности методики | Выявлено соответствие данных, полученных посредством валидируемой методики действительному состоянию культуры организации, то есть подтверждена способность методики адекватно диагностировать параметры, для диагностики которых она была разработана |

⁸ *Машков В.И.* Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – СПб.: 2005.

Валидизация методики оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия «СПКХ» проводилась в соответствии с требованиями к валидизации методик, критериями валидности методик и следующими методологическими установками, согласно выбранной герменевтической парадигме социальной психологии: приоритет социального контекста, принцип исследования личности в соответствии с социальным контекстом; принцип экстраполяции

на общности частнонаучных исследований; принцип признания научным не только верифицированного (в позитивистском понимании этого термина) знания, но и основанного на опыте и здравом смысле исследователя; предопределившими логику эмпирического исследования. Цель эмпирического исследования – провести апробацию методики «СПКХ», в том числе определить ее валидность, надежность, практическую ценность.

Таб. 3. Схема оценки надежности методики «СПКХ»

| Назначение этапа | Примененные методы и методики валидизации | Назначение методов | Результат |
|----------------------------------|--|---|---|
| Надежность взаимозаменяемых форм | Разрабатываемая методика (бланк 3). В опросе приняли участие 80 человек. | Оценка социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия | Получены данные оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия |
| | Математический анализ эмпирических данных полученных посредством разрабатываемой методики (расчет корреляции данных) | Оценка надежности взаимозаменяемых форм на основании расчета корреляции данных повторного исследования | 1. Надежность взаимозаменяемых форм подтверждена на основании корреляции данных повторного исследования взаимозаменяемой формой, составившей 0,833, что является значимой и высокой корреляцией 2. Эмпирически обоснован принцип единства культурных характеристик всех уровней субъекта организационного взаимодействия |
| Ретестовая надежность | Определяется логикой и организацией эмпирического исследования на основании оценки надежности взаимозаменяемых форм, которая (согласно А. Анастаси), служит одновременно мерой временной устойчивости, и внутренней согласованности | Оценка ретестовой надежности | Ретестовая надежность методики подтверждена |
| Внутренняя согласованность | Определяется: 1. на основании данных надежности взаимозаменяемых форм; 2. логикой построения методики предполагающей взаимозаменяемые формы; 2. математическим анализом посредством произвольного деления эмпирических данных методики на две равные части. | Оценка внутренней согласованности | Коэффициент корреляции составил 0,852 и 0,806, что соотносится с данными корреляции полной формы равной 0,833. Внутренняя согласованность методики подтверждена |

Для валидизации методики была принята стратегия поэтапной валидизации, включающая один аналитический (экологическая и содержательная валидность) и два эмпирических этапа валидизации в реальных организациях, что предопределило 100 % экологическую валидность методики «СПКХ».

Объект исследования: производственные организации (две организации) численностью 120

(первый эмпирический этап) и 650 человек (второй эмпирический этап).

Методы и методики, примененные в ходе эмпирического исследования приведены схеме оценки практической валидности методики «СПКХ» (таб. 2) и Схеме оценки надежности методики «СПКХ» (таб. 3)⁹.

Первый эмпирический этап валидизации методики «СПКХ» предполагал решение следую-

щих задач: 1) Проверка на валидность. Схема оценки практической валидности следующая (таб. 2). Проверка конкурентной (совпадающей) валидности методики не возможна в силу отсутствия предполагающих количественную оценку инструментов аналогичного назначения. Оценочная валидность методики подтверждена в рамках подтверждения ее текущей практической валидности. Второй решенной на данном этапе задачей явилась проверка методики на практическую ценность, которая подтверждена на основании заключения экспертов.

Второй эмпирический этап валидации методики «СПКХ» состоял из двух частей. Задачи, процедура и методы первой части эмпирического исследования в Организации 2 аналогичны первому эмпирическому этапу.

Приоритетная задача второго эмпирического этапа – проверка надежности методики решена во второй часть второго эмпирического этапа. Проверка надежности методики проходила согласно следующей схеме (таб. 3).

Таким образом, данные эмпирического исследования, предпринятого в целях валидации методики «СПКХ» и решенные на аналитическом и эмпирических этапах валидации задачи: проверка методики на валидность, практическую ценность, 100 % экологическая валидность методики, обусловленная логикой построения эмпирического исследования, проверка методики

на надежность, в том числе: надежность взаимозаменяемых форм, ретестовую надежность, внутреннюю согласованность; позволили сделать заключение о ее репрезентативности, надежности и валидности методики «СПКХ» назначение, строение, этапы разработки и валидации которой описаны в данной статье.

Обобщая вышеизложенное, можно заключить, что полученные в ходе эмпирической апробации методики данные свидетельствуют: методика «СПКХ» позволяет диагностировать культурные характеристики субъектов организационного взаимодействия и оценить совместимость этих характеристик. Оценка социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационно взаимодействия посредством разработанной методики является адекватным базисом управления организационной культурой предприятия, повышения эффективности совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия.

Проблема социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия нуждается в дальнейшей концептуализации и создании практических выводов.

⁹ Штроо В.А. Методы социально-психологического исследования: Учеб.-метод. пособ. – Воронеж: 2003.

EVALUATING TECHNIQUE OF SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL COMPATIBILITY OF CULTURAL CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL INTERACTION SUBJECTS

© 2009 A.Yu.Smirnova^o

Saratov State University named after N.G.Chernyshevsky

In this article a new evaluating technique of socially-psychological compatibility of cultural characteristics of organizational interaction subjects created by the author is described. The article also includes theoretical analysis of literature which predetermined appropriateness of created technique. There is also a theoretical and methodological basis of the research, the results of validity and approbations of the technique.

Keywords: socially-psychological compatibility, organizational culture, an evaluating of culture of the organization, cultural characteristics, validity.

^oSmirnova Anna Yurevna, Post-graduate Student of Psychology Department. E-mail: aspira-smirnova@mail.ru