

ЦЕННОСТИ И СОЦИАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ХАРАКТЕРИСТИК ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

© 2010 А.А.Студеникин

Филиал Самарской гуманитарной академии. Тольятти

Статья поступила в редакцию 06.07.2010

В статье рассматриваются такие базовые характеристики организационной культуры как ценности и социальные установки личности, выступающие внутренними детерминантами культуры организации. Проводится корреляционный анализ взаимосвязи типов культуры с компонентами ценностной сферы личности работников предприятия.

Ключевые слова: организационная культура, модели культуры, ценности, установки, мотивационно-потребностная сфера личности, корреляционный анализ, организационное поведение.

Изучению культуры организации, а так же степени ее влияния на деятельность различных предпринимательских структур и предприятий, посвящены работы многих отечественных и зарубежных исследователей. В работах Т.Дила и А.Кеннеди, К.Р.Томпсона и Ф.Лутанса, Х.М.Трайса и Дж. М.Бейера, Е.Х.Шейна и других зарубежных исследователей были предложены разнообразные модели культуры, выделены и проанализированы ее структурные элементы. В отечественных исследованиях С.Г.Абрамовой, Т.Ю.Базарова, В.А.Барина, А.Л.Журавлева и других авторов, подробно рассмотрены вопросы о структуре и функциях культуры предприятия, исследованы такие ее элементы, как ценности и убеждения, традиции и нормы, культура организации труда и культура управления, культура коммуникаций и духовная культура. Организационная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются членам организации через символические средства духовного и материального окружения организации¹. Также организационную культуру можно определить совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений. Необходимость изучения ценностей и установок личности, которые служат важным фактором в формировании успешной культуры предприятия, на современном этапе кризиса диктует актуальность данного исследования. Изучение организацион-

ной культуры на данный момент представляет большой теоретический интерес, а также является одним из наиболее актуальных предметов социально-психологических исследований, имеющих большое прикладное значение.

Исследование культуры персонала организации проводилось в цехах ОАО «АвтоВАЗ» в период массовых сокращений персонала, перевода большой массы рабочих в дочерние предприятия. Исследование было направлено на выявление взаимосвязи между типом культуры организации, ценностями и установками членов трудового коллектива. *Объектом исследования* является культура предприятия, а предметом взаимосвязь типа организационной культуры со структурой социальных ценностей и установок персонала. *Гипотеза:* мы предполагаем, что существует взаимосвязь социальных ценностей и установок персонала с предпочтением того или иного типа культуры в организации. Под *ценностями*, как правило, понимаются некие идеальные цели общества, социальных групп или личности. Кроме того, ценности представляют собой некоторую точку отсчета при оценивании тех или иных событий. Ценности могут быть рассмотрены и как элементы когнитивной структуры личности, и как элементы мотивационно-потребностной сферы, то есть ценности выполняют двойную функцию, что обусловлено, по мнению Ю.А.Шерковина, двойственным характером системы ценностей, определяемым одновременно индивидуальным и социальным опытом. С.Л.Рубинштейн представляет ценность как значимость для человека чего-то в мире, то есть значимость, как необходимое производное от соотношения мира и человека. Г.Олпорт рассматривал ценности как смысловые образования. Он считал, что все стремления человека найти порядок и смысл в жизни определяются ценностями. Существуют разнообразные теории и подходы к рассмотрению иерархической струк-

¹ Студеникин Александр Александрович, заведующий лабораторией психодиагностики кафедры психологии управления филиала. E-mail: Studenikin-ilt@yandex.ru

¹ Андреева Г.М. Психология социального познания. – М.: 2000.

туры ценностей личности. Так, А.И.Донцов рассматривает систему ценностей, выраженную различными их формами: 1) система самых устойчивых и обобщенных ценностных эталонов личности; 2) система эталонов более частных, опосредующих программу поведения индивида по отношению к окружающей действительности и себе самому в отдельных сферах его социальной деятельности – это ценностные ориентации личности; 3) совокупность эталонов, опосредующих в наиболее сложных случаях лишь жестко фиксированный план отдельных действий, реализующихся в строго однотипных условиях². Наряду с понятием «ценность» существует понятие «социальная установка», определяющее функцию, выполняемую ценностью. В академическом издании «Современная психология» отмечается, что «социальная установка – категориальное понятие социальной психологии. Два обстоятельства объясняют непреходящий, несмотря на временные спады, интерес к социальной установке и огромное многообразие мнений и суждений по поводу той психической структуры, которая этим понятием обозначена. Установка дефинирует релевантно-проекционный характер, связанный с программированием деятельности-активности; установка это и механизм, приводящий в движение акты связанные с контролем, регуляцией за психофеноменами – психофункциями – психопроцессами»³. Установка обосновывает все взаимоотношения индивида и окружающего мира, определяющим взаимоотношения на базовом уровне психической организации личности в процессе взаимодействия.

Методика. Исследование проводилось в период с 15 по 18 марта 2010 года на производстве цеха ремонта транспортных средств по заказу отдела по работе с персоналом с целью выявления социальных ценностей и установок персонала в системе организационной культуры. Использован подход Т.Ю.Базарова для выявления преобладающего типа культуры опубликованная Н.П.Фетискиным⁴, опросник терминальных ценностей Д.А.Леонтьева, методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф.Потемкиной.

Обсуждение результатов исследования. Мы сосредоточились на анализе взаимосвязей преобладающего типа культуры со структурой социальных ценностей и установок личности в тру-

довом коллективе. Тип культуры в организации – смешанный с преобладанием бюрократического типа как у рабочих так и руководителей. Смешанный тип корпоративной культуры в данном случае выступает мощным ресурсом, так как такая неопределенность говорит об открытости системы к изменениям, возможности перестановки приоритетов, изменения направления работы. Однако даже незначительное преобладание того или иного типа накладывает определенный отпечаток на всю деятельность. В данном случае, мы можем говорить, что в среде сотрудников распространены такие явления как: низкий уровень сплоченности в коллективе, подчиненность интересов и желаний всех людей только интересам организации, отсутствие направленности на полезность и рациональность (некоторая ригидность), формирование отдельных коалиции, имеющих отличные от организационных цели, что с нашей точки зрения, объясняется некоторыми особенностями ценностной сферы сотрудников оказавшихся в тяжелой кризисной ситуации. В рабочей среде преобладают ценности материального порядка. Это шкала высокого материального положения, которая отражает стремление респондентов к возможно более высокому уровню своего материального благосостояния. Рабочие убеждены в том, что материальный достаток является главным условием жизненного благополучия. Высокий уровень материального благосостояния для таких людей часто оказывается основанием для развития чувства собственной значимости и повышенной самооценки. У руководителей же преобладает шкала достижения, что говорит об их стремлении к достижению конкретных и осязаемых результатов в различные периоды жизни. Руководители, как правило, тщательно планируют свою жизнь, ставя конкретные цели на каждом ее этапе и считая, что главное – добиться этих целей. Кроме того, часто большое количество достижений служит для них основанием для высокой самооценки. Это может говорить о том, что ситуация кризиса по разному воспринимается в данных трудовых группах, т.к. волна массовых увольнений рабочих подошла к концу и начинается новая волна сокращения руководящего состава не желающего менять свой социальный статус переходя на рабочие специальности. Как у рабочих, так и у руководителей сфера профессиональной жизни преобладает над остальными сферами жизни, и говорит о высокой значимости для человека сферы его профессиональной деятельности. Рассматривая данные терминальных ценностей внутри жизненных сфер, мы можем определить, что в рабочей среде преобладание шкалы высокого материального положения в профессиональной сфере отражает

² Донцов А.И. О ценностных отношениях личности // Сов. Педагогика. – 1974. – № 5. – С. 69 – 70.

³ Управление персоналом организации / Под ред. А.Л.Кибанова. – М.: 2003.

⁴ Фетискин Н.П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: 2002. – С.33 – 36.

стремление иметь работу или профессию, гарантирующую высокую зарплату, другие виды материальных благ. В среде руководителей преобладание такой ценности как достижение в профессиональной сфере выражаются в стремлении достигать конкретных и осязаемых результатов в своей профессиональной деятельности, часто для повышения самооценки. В ходе исследования нами были обнаружены общие тенденции в характеристике взаимосвязи ценностной структуры персонала и типа культуры организации (данные отвечают закону нормального распределения, $p = 0,05$). А именно, органический тип культуры статистически взаимосвязан с социальными контактами персонала в ценностной сфере личности (0,30). Это выражается в стремлении и коллегиальности в работе, установлении благоприятных взаимоотношений с коллегами по работе и в большей степени присуще руководящему составу. Предпринимательский тип культуры нашел свое отражение в ценностях собственного престижа (0,24) и сохранения собственной индивидуальности (0,24). Таким образом, мы можем сказать что испытываемые воспринимающие предпринимательский тип культуры на производстве выражают заинтересованность в мнениях окружающих о себе, так как нуждаются в социальном одобрении своего

поведения. Бюрократический тип культуры обусловлен жизненной сферой обучения (0,30), что говорит о четкой целенаправленной структуре работы на производстве. Четкое исполнение правил, инструкций использование новых технологий предполагают постоянное повышение своей квалификации и конкурентоспособности персонала организации для сохранения рабочих мест в ситуации кризиса. Таким образом, можно говорить о налаженной схеме обучения персонала идущей от руководящего состава в структуре предприятия, а так же об отсеке неквалифицированных кадров с предприятия. Партиципативному виду культуры присуща оценка пройденного отрезка жизни, продуктивности и осмысленности прожитой ее части, т.е. воспоминания о докризисном периоде, которое способно придавать смысл в профессиональной жизненной сфере. Вместе с тем, выявляется готовность персонала следовать и воспроизводить определенные нормы, ценности. Так в шкалах терминальных ценностей выявлена статистически значимая взаимосвязь с предпочтениями социальных контактов (0,25), что выражаются в стремлении и коллегиальности в работе, установлении благоприятных взаимоотношений с коллегами по работе (0,27).

Таб. 1 Взаимосвязь культуры организации с социально-психологическими установками личности

Тип культуры	социально-психологические установки личности руководителей							
	процесс	результат	альтруизм	эгоизм	труд	свобода	власть	деньги
органический	-0,51	0,09	-0,20	-0,29	0,09	0,14	0,37	0,52
предпринимательский	0,24	0,66	-0,41	-0,24	0,11	-0,05	0,56	0,39
бюрократический	-0,75	-0,62	0,40	-0,09	0,08	0,22	-0,24	-0,01
партиципативный	0,38	-0,07	0,01	0,38	-0,10	-0,36	-0,54	-0,56
социально-психологические установки личности мужчин рабочих								
органический	-0,15	0,12	0,50	-0,11	-0,17	0,24	0,50	-0,31
предпринимательский	0,01	-0,27	0,08	-0,04	0,16	-0,05	-0,09	-0,18
бюрократический	-0,02	0,15	-0,19	-0,29	0,13	0,03	0,04	-0,03
партиципативный	-0,04	-0,19	0,13	0,02	0,62	-0,05	-0,40	-0,03
социально-психологические установки личности женщин рабочих								
органический	0,13	-0,67	0,18	-0,17	0,03	0,09	-0,11	0,05
предпринимательский	-0,22	-0,23	-0,01	0,20	-0,10	0,10	-0,24	-0,24
бюрократический	0,09	0,23	-0,43	0,02	-0,15	0,26	0,06	0,22
партиципативный	0,34	0,19	0,39	0,24	0,31	-0,08	0,23	-0,11

Показатели методики выявления социально-психологических установок направленных на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат», «труд – свободу», «власть – деньги» говорят, что в среде руководителей преобладают направленности на результат, альтруизм, свободу и власть. Им свойственны такие характеристики как достижение результата в своей деятельности ориентирующиеся на альтруистические ценности. Альтруизм – наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Так же характерна руководителям

ориентация на свободу которая сочетается с ориентацией на власть эта ориентация больше свойственна представителям сильного пола. Это характерные черты производственника-управленца. У мужчин рабочих ситуация очень похожа. Единственное отличие от руководителей, это направленность «процесс – результат», где не отображается преимущества по шкале. Это говорит о знании целей в производственной деятельности и способов их достижения. Женщины более направлены на процесс и менее задумываются над достижением результата, ими больше движет ин-

терес к делу. Ориентация на деньги отражает низкий материальный достаток и неудовлетворенность оплатой труда. Рассматривая взаимосвязь организационной культуры с социальными установками персонала, мы можем сказать, что в среде руководителей и рабочих взаимосвязи различны.

Таким образом, взаимосвязь типов культуры организации с социально-психологическими установками личности нашла свое отражение во всех типах культур (таб. 1). Органический тип культуры имеет значимую связь с ориентацией на деньги у руководителей, ориентацией на альтруизм и власть у мужчин рабочих и обратную связь с ориентацией на результат у женщин рабочих. Степень свободы-ответственности в понимании руководителей должна приносить доход. Мужчины рабочие связывают этот тип культуры с укреплением собственного весомого положения, социальную среду где можно лично расти. Женщины видят органический тип культуры не в достижении результата в своей деятельности, а посредством межличностного общения и взаимодействия. Предпринимательский тип культуры ориентирован на результат и власть в среде руководителей. Это отражает рыночные отношения в системе предприятия, где члены трудового коллектива готовы работать за вознаграждение, а не за идею. Бюрократический тип культуры отвергает ориентацию на процесс и результат в среде руководителей и альтруизм у женщин рабочих. Это говорит о самом типе культуры преобладающем в организации, где

вся ответственность ложиться на руководящий состав и взаимодействия осуществляются посредством приказов и инструкций, что в ситуации кризиса может вывести предприятие из данной ситуации. Партиципативный тип культуры имеет обратную связь с ориентациями на власть и деньги в среде рабочих и руководителей, и обусловлен ориентацией на труд.

Выводы. Таким образом, мы можем говорить о том, что взаимосвязь между ценностями, социальными установками личности работника и культурой организации действительно существует. Культивируемая организацией культура, преломляясь сквозь призму ценностной сферы сотрудников данной организации, рождает совершенно новое качество – ту организационную культуру, которая в конечном итоге и закрепляется на предприятии. Оба этих фактора (организационная культура и ценностная сфера работника) взаимообусловлены, и выделить из них один, который являлся бы определяющим в становлении и формировании определенной культуры организации, не представляется возможным.

В заключении скажем, что целенаправленная работа с личными и организационными ценностями и социальными установками личности позволит оптимизировать формирование такого типа культуры на предприятии, который в целом будет обеспечивать не только успешное функционирование предприятия, но и элементы развития личностного, социально-профессионального самосознания работников.

STAFF VALUES AND ATTITUDES IN THE SYSTEM OF ORGANIZATIONAL CULTURE CHARACTERISTICS

© 2010 A.A.Studenikin^o

Samara Academy of Humanities. Toglyatty Branch

The article touches upon the issues of personal values and senses as internal determinants of organization corporate culture. Interrelations of corporate culture and components of value and organization sphere are analyzed.

Key words: organization culture, models of culture, value, mounting, motivation sphere of the person, the correlation analysis, organizational behavior.

^o
Aleksandr Aleksandrovich Studenikin, Head of
Psychodiagnostics laboratory of branch management
Department of Psychology.
E-mail: Studenikin-tlt@yandex.ru