

Взаимосвязь индивидуальных характеристик и субъективного представления о корпоративной культуре работников коммерческих организаций

Р. К. Несмеянова, С. А. Липатов

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
Российская Федерация, 125009, Москва, ул. Моховая, 11, стр. 9

Для цитирования: *Несмеянова Р. К., Липатов С. А.* Взаимосвязь индивидуальных характеристик и субъективного представления о корпоративной культуре работников коммерческих организаций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология и педагогика. 2018. Т. 8. Вып. 2. С.193–207. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu16.2018.207>

В статье отражены результаты изучения взаимосвязей воспринимаемого типа корпоративной культуры и индивидуальных характеристик работников. Рассматривались такие переменные, как «вид организационной идентификации», «потребность в идентификации», «тип привязанности к организации», «соответствие индивидуальных и организационных ценностей». В исследовании принял участие 61 человек, сотрудники двух коммерческих организаций (консалтинговой компании и образовательного учреждения), занимающие как руководящие, так и исполнительные должности. Им предлагалось заполнить анкету, составленную из пяти частей. Данные математически обрабатывались с помощью корреляционного анализа (коэффициент ранговой корреляции Спирмена) и детального анализа семи субшкал методики Л. Константина: «стиль лидерства и управления», «стиль коммуникации», «ориентация на изменения», «индивидуальные/групповые ориентации», «стиль координации системы», «шкала рабочей среды», «стиль решения проблем и принятия решений». Обнаружена общая тенденция к стремлению работать в атмосфере открытой корпоративной культуры (адаптивной, имеющей обширную сеть коммуникаций и ориентированной на сотрудничество), которая взаимосвязана с позитивным эмоционально-оценочным отношением к ней. При этом сотрудники осознают важность наличия в рабочем процессе компонентов, свойственных культуре закрытого типа (соблюдение регламента, четкое распределение ролей и обязанностей). Кроме того, высокий уровень согласованности личных ценностей с организационными обычно сочетается с невысокой вероятностью появления избегающего вида привязанности. Дальнейшая разработка заявленной темы является перспективной и востребованной и подразумевает более детальное исследование существующих взаимосвязей через призму всех участвующих в ней переменных, уточнение меры их взаимного влияния и направления связей.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная идентификация, привлекательность корпоративной культуры, соответствие индивидуальных и организационных ценностей, привязанность к организации, потребность в организационной идентификации.

Введение

Создание гармоничной рабочей атмосферы, в которой слаженно трудится коллектив организации, обеспечивается соответствием корпоративной культуры и индивидуальных характеристик сотрудников, таких, например, как тип привязанности к организации, потребность в идентификации, соответствие индивидуальных и организационных ценностей и т. д. Поскольку это напрямую связано с успешной деятельностью предприятия, отечественные и зарубежные ученые в последнее время все чаще обращают внимание на данную проблему. Они изучают взаимосвязи и взаимовлияния многочисленных переменных, описывающих организационную жизнь.

Американские исследователи К. Камерон и Р. Куинн считают, что любая организация, независимо от размеров и вида деятельности, имеет сложившуюся культуру, осознаваемую ее сотрудниками и четко видимую со стороны [1]. По мнению П. Вейлла, культура «формирует у членов данного культурного сообщества довольно уникальную общую для них психологию» [2, с. 149].

В представленной работе корпоративная культура понимается как «система коллективных представлений о нормах, ценностях, способах поведения, принимаемых и разделяемых членами организации» [3, с. 111].

Стоит отметить, что корпоративная культура — явление неоднородное и, как правило, выделяется несколько ее типов. Так, Л. Константин [4] разработал «парадигмальный» подход, в рамках которого описаны четыре модели основных видов культуры организаций (табл. 1).

Таблица 1. Типология организационных культур Л. Константина

Культура	Характеристика
«Открытая»	Адаптивна, соблюдаются принципы договоренности, ориентирована на совместную деятельность. Функции и роли распределяются по взаимному согласию, базируется на взаимозаменяемости
«Закрытая»	Иерархическая структура с распределением ролей и функций. Стабильно соблюдаются законы, предполагается конформность работников. Характер обратной связи негативный
«Случайная»	Отсутствие фиксированных правил, норм и четкого распределения ролей. Ориентация на индивидуальные интересы и личное творчество сотрудников. Поощряются нововведения и нестандартный подход к разрешению проблем
«Синхронная»	Деятельность, распределение ролей и обязанностей базируются на негласных договоренностях. Соблюдается принцип единства целей и ценностей

Кроме того, корпоративная культура выполняет важную функцию и является одной из причин возникновения организационной идентификации.

Так как человек — существо социальное, для него, как правило, важно осознавать свою принадлежность к той или иной общественной группе, в частности к корпорации, в которой он трудится. Кроме того, идентификация с организацией приветствуется руководством, так как она обеспечивает сплоченность и является залогом общего успеха организации [5; 6].

Данная работа опирается на определение Б. Эшфорта и Ф. Маила, которые характеризуют организационную идентификацию как восприятие сходства с органи-

зацией, а также чувство единства с ней, когда сотрудник определяет себя в терминах той корпорации, в которой трудится [7].

Г. Крэйнер и Б. Эшфорт [8] разработали расширенную модель организационной идентификации (табл. 2).

Таблица 2. Расширенная модель идентификации Г. Крэйнера и Б. Эшфорта

Вид	Характеристика
Идентификация	Служащий считает себя частью организации, разделяет ее миссию, ценности и цели, воспринимая их как согласующиеся с его личными жизненными принципами
Нейтральная идентификация	Безэмоциональное отношение к организации. Отсутствие социальной позиции и мотивации к деятельности, равнодушие к любым инициативам. Превалируют личные интересы
Амбивалентная идентификация	Наличие противоречивых чувств к организации, что приводит к одновременным процессам как идентификации, так и дезидентификации с ней
Дезидентификация	Осознанное разотождествление с корпорацией, когда личные ценности и принципы идут вразрез с организационными, отделение своего Я от ее культуры, целей и репутации

Идентификация — процесс динамичный и индивидуальный, она дает возможность сотруднику в той или иной степени адаптироваться в организации. Одним из факторов, влияющих на данный процесс, является то, насколько ему нравится место, где он трудится, а также господствующая там культура.

Привлекательность культуры предполагает наличие у работника чувства принадлежности к организации, сопричастности к ее деятельности, целям и миссии. Это отражается на степени активности и вовлеченности, а также на уровне сопереживания успехам и неудачам предприятия [9].

В нашей работе привлекательность корпоративной культуры понимается как положительное эмоционально-оценочное отношение работников к различным воспринимаемым характеристикам культуры предприятия. Именно поэтому она может стать важным индикатором успешного протекания организационных процессов.

Однако существуют и другие переменные, которые могут прямо или косвенно воздействовать на них, например соответствие личных ценностей сотрудника тем, которые приняты в корпорации. В свою очередь, совокупность ценностей организации позволяет регламентировать внутренний распорядок и задавать желаемые модели поведения служащих [10].

Установки и ценности индивида задают особенности восприятия окружающей его действительности. Сотрудники оценивают и категоризируют ценностные характеристики своей организации как социальной системы, и существует мнение [9], что они вероятнее будут идентифицироваться с теми организациями, ценности которых воспринимаются ими как соответствующие или не противоречащие их личным.

Еще одним фактором, устанавливающим связь между индивидом и местом его работы, можно назвать тот или иной тип привязанности к организации. Примечательно, что феномен привязанности может возникнуть не только в меж-

личностном взаимодействии, но и в отношении к той корпорации, где трудится человек, и характеризуется как эмоциональная связь сотрудника с его предприятием [11].

Учеными были выделены три типа организационной привязанности [12; 13] (табл. 3).

Таблица 3. Типы привязанности к организации

Безопасный	Амбивалентный	Избегающий
Положительные установки по отношению к работе, уверенность в перспективах, благоприятные отношения с коллективом и высокая самооценка	Дистанцирование от коллектива из-за опасения критики. Негативная самооценка, отсутствие уверенности в себе, но сформирован положительный образ коллег	Избегание контактов с другими сотрудниками, неудовлетворенность работой. Как правило, положительная самооценка

Считается, что формирующийся у сотрудника тип привязанности к организации может сказываться на его идентификационных процессах и общей эффективности деятельности [14–16].

Было установлено, что индивиды отличаются по степени склонности к идентификации с социальными объектами, в том числе с организациями [17; 18].

М. Глинн [19] охарактеризовала данный феномен как желание оставить значимый след, внести свой вклад в организацию. Так, работники имеют тенденцию публично идентифицировать себя со своей корпорацией.

Потребность в идентификации стимулирует восприимчивость к организационной социализации и выступает в качестве модератора внешних предпосылок идентификации [17; 18].

В статье приведены результаты эмпирического исследования, проведенного в рамках изучения особенностей взаимосвязи между воспринимаемым типом корпоративной культуры, видами организационной идентификации и индивидуальными характеристиками сотрудников на примере двух коммерческих организаций.

Метод

Целью исследования было изучение особенностей взаимосвязи воспринимаемого типа корпоративной культуры с индивидуальными характеристиками сотрудников, а также сравнение профилей реальных и желаемых культур двух коммерческих организаций.

Участникам предлагалось заполнить анкету, состоящую из пяти частей:

- 1) опросника «Шкалы организационных парадигм» Л. Константина [20] — определение доминирующего типа корпоративной культуры, измерение уровня ее привлекательности;
- 2) методики оценки организационной идентификации сотрудников Г. Крэйнера и Б. Эшфорта [8], в переводе и адаптации О. Н. Бурмистровой (под руководством С. А. Липатова) — определение уровня и вида организационной идентификации;

- 3) методики оценки уровня соответствия индивидуальных и организационных ценностей в адаптации Е. В. Кузавлева (на основе сокращенного списка ценностей [20]);
- 4) методики «AAW Scale Attachment», в адаптации О.Е. Миросенко (под руководством С. А. Липатова) — определение типа привязанности к месту работы;
- 5) методики оценки потребности в идентификации [18] (в переводе и адаптации авторов).

Статистическая обработка полученных данных проводилась с помощью Microsoft Excel и IBM SPSS PASW Statistics.

В исследовании приняли участие сотрудники двух коммерческих организаций с уровнем образования не ниже неоконченного высшего.

Первая организация (I) — филиал консалтинговой компании. В исследовании принял участие 31 респондент, представители руководящих (топ-менеджеры и начальство) и исполнительных (менеджеры) должностей. Средний возраст — 35 лет (стандартное отклонение 8,6), средний стаж — 6 лет (стандартное отклонение 5,1).

Вторая организация (II) — коммерческое образовательное учреждение. Участвовали 30 респондентов: 8 человек — руководители (директор, заместитель, завучи) и 22 сотрудника — исполнители (педагоги). Средний возраст — 35 лет (стандартное отклонение 8,2), средний стаж — 8 лет (стандартное отклонение 8,3).

Сводное описание двух выборок представлено в таблице 4.

Таблица 4. Характеристики выборки

	Пол		Должность		Возраст, лет			Стаж, годы		
	Мужской	Женский	Руководящая	Исполнительная	от 18 до 23	от 24 до 35	от 36 до 55	стаж ≤ 1 год	1 год < стаж ≤ 5 лет	5 лет < стаж
I	5	25	8	22	–	17	13	5	12	13
II	8	23	14	17	2	17	12	5	11	15

I — консалтинговая компания, II — образовательное учреждение.

В первую очередь был проведен анализ существующих корреляций между исследуемыми переменными. Так как одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова показал, что не все переменные подчиняются нормальному распределению, было решено применить непараметрический критерий — коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Важно отметить, что, так как переменная «привлекательность» является обратной, отрицательные значения коэффициентов корреляции с другими переменными будут говорить о положительной связи, и наоборот.

I этап

Описание результатов (консалтинговая компания)

Выявлены положительные взаимосвязи между:

- закрытым воспринимаемым типом культуры и амбивалентной привязанностью ($r = 0,405$; $p = 0,024$);
- случайным типом культуры и дезидентификацией ($r = 0,495$; $p = 0,005$);
- открытым воспринимаемым типом культуры и привлекательностью ($r = -0,589$; $p = 0,000$);
- привлекательностью и соответствием индивидуальных и организационных ценностей ($r = -0,509$; $p = 0,003$);
- потребностью в идентификации и соответствием индивидуальных и организационных ценностей ($r = 0,477$; $p = 0,007$) и идентификацией ($r = 0,379$; $p = 0,036$).

Проявились отрицательные взаимосвязи между:

- закрытым воспринимаемым типом культуры и привлекательностью ($r = -0,604$; $p = 0,000$);
- синхронным типом культуры и идентификацией ($r = -0,357$; $p = 0,049$);
- открытым воспринимаемым типом культуры и дезидентификацией ($r = -0,357$; $p = 0,049$), а также амбивалентной привязанностью ($r = -0,382$; $p = 0,034$);
- привлекательностью и нейтральной идентификацией ($r = 0,491$; $p = 0,005$), дезидентификацией ($r = 0,415$; $p = 0,020$), а также избегающей привязанностью ($r = 0,433$; $p = 0,015$);
- нейтральной идентификацией и амбивалентной ($r = -0,360$; $p = 0,047$), потребностью в идентификации ($r = -0,532$; $p = 0,002$) и соответствием индивидуальных и организационных ценностей ($r = -0,601$; $p = 0,000$).
- соответствием индивидуальных и организационных ценностей и избегающим типом привязанности ($r = -0,376$; $p = 0,037$).

Обсуждение результатов (консалтинговая компания)

Когда работник воспринимает культуру, сложившуюся в его организации, как четкую иерархическую структуру с жестко фиксированными законами и нормами, он, скорее всего, будет стремиться сохранить дистанцию между собой и коллегами.

Разотождествление сотрудника с местом его работы существует, вероятно, когда на его предприятии нет традиций, правил, жесткого распределения ролей, и акцент делается на нестандартный подход и творчество.

Культура, основанная на принципах сотрудничества, согласия и взаимозаменяемости, предполагающая договорное распределение ролей, положительно оценивается сотрудником. Кроме того, когда член организации считает свое место работы привлекательным или у него выражена потребность в отождествлении себя с группой, то, вероятно, его личные жизненные ценности согласуются с организационными. Скорее всего, возникновению идентификации способствует сформированная потребность в ней.

Когда сотрудник полагает, что в его организации иерархическая власть с жесткими законами, стабильным распределением функций и ролей, он, вероятно, не будет расценивать ее как привлекательную для себя. Если же он считает, что его организация адаптивна и распределение ролей происходит на базе взаимного согласия, тогда у него, вероятно, не возникнет разобщенности с ней и не сформируется желание держать дистанцию с коллегами. При восприятии культуры, в которой ценится совместная деятельность, базирующаяся на негласной договоренности, у работников, вероятно, не будет формироваться идентификация с ней.

Негативная и нейтральная формы идентификации, как и избегающая привязанность, скорее всего, не появляются, когда сотрудник имеет положительное эмоциональное отношение к месту работы. Когда же он занимает позицию нейтралитета, вероятно, его ценности не совпадают с корпоративными, у него не будет формироваться амбивалентный вид идентификации и в целом отсутствует потребность идентифицироваться с коллегами. Помимо этого, при совпадении индивидуальных ценностей с организационными избегающая привязанность маловероятна.

Описание результатов (образовательное учреждение)

Были рассчитаны коэффициенты ранговой корреляции Спирмена.

Выявлены положительные взаимосвязи между:

- открытым воспринимаемым типом культуры и привлекательностью ($r = -0,729$; $p = 0,000$), а также потребностью в идентификации ($r = 0,414$; $p = 0,023$);
- потребностью в идентификации и привлекательностью ($r = -0,441$; $p = 0,015$);
- дезидентификацией и амбивалентной привязанностью ($r = -0,441$; $p = 0,015$);
- идентификацией и потребностью в идентификации ($r = 0,374$; $p = 0,042$), а также соответствием индивидуальных и организационных ценностей ($r = 0,604$; $p = 0,000$).

Проявились отрицательные корреляции между:

- закрытым воспринимаемым типом культуры и привлекательностью ($r = 0,649$; $p = 0,000$);
- случайным воспринимаемым типом культуры и дезидентификацией ($r = -0,562$; $p = 0,001$), а также амбивалентной привязанностью ($r = -0,361$; $p = 0,050$);
- соответствием индивидуальных и организационных ценностей и дезидентификацией ($r = -0,562$; $p = 0,001$);
- соответствием индивидуальных и организационных ценностей и избегающим ($r = -0,361$; $p = 0,050$) и амбивалентным ($r = -0,413$; $p = 0,023$) типами привязанности;
- избегающим типом привязанности и идентификацией ($r = -0,562$; $p = 0,001$), а также потребностью в ней ($r = -0,584$; $p = 0,001$).

Обсуждение результатов (образовательное учреждение)

Когда у сотрудника существует потребность в идентификации, он, скорее всего, положительно относится к своей организации, когда она адаптивна и базируется на принципах сотрудничества, договоренности и открытых коммуникаций.

В случае, когда служащий начинает активно отделять свою индивидуальность от организации, он, по всей видимости, будет избегать контактов с коллегами из-за опасения негативной оценки ими способов и результатов своей деятельности. При наличии у сотрудника потребности в отождествлении себя с группой есть вероятность возникновения у него идентификации в процессе работы, в частности при совпадении индивидуальных и организационных ценностей.

Восприятие работником сложившейся в корпорации культуры как имеющей четкую иерархию и строгий регламент, вероятно, не будет способствовать оценке им культуры как привлекательной.

Когда сотрудник воспринимает организационную культуру как ориентированную на неконформизм и творчество, без норм, правил и четкого распределения ролей, у него, вероятно, нет желания отделять себя от организации и низка вероятность наличия амбивалентной привязанности к работе. При совпадении индивидуальных ценностей с организационными у служащего, скорее всего, отсутствуют негативные формы идентификации и он не будет стараться избегать контактов с коллегами из-за опасения их негативной реакции. А в случае сохранения у работника дистанции между собой и другими членами организации у него, вероятно, отсутствует как сама идентификация, так и потребность в ней.

Следующим шагом было определение доминирующих реального и желаемого типов корпоративной культуры в исследуемых организациях, а также проведение детального анализа субшкал и соответствующих им вопросов методики Л. Константина.

II этап

На основании ответов сотрудников обеих организаций были определены доминирующие как реальный, так и желаемый типы корпоративной культуры. В таблице представлены средние значения и стандартные отклонения (табл. 5).

Таблица 5. Сравнение реального и желаемого типов корпоративной культуры (КК) в двух организациях

	Откр. воспр. КК	Закр. воспр. КК	Случ. воспр. КК	Синхр. воспр. КК	Откр. жел. КК	Закр. жел. КК	Случ. жел. КК	Синхр. жел. КК
	Консалтинговая организация							
Ср. знач.	8,968	7,871	3,903	4,258	12,032	5,000	4,355	3,613
Ст. откл.	3,710	3,354	1,620	1,897	3,341	2,875	2,288	1,978
	Образовательное учреждение							
Ср. знач.	6,600	9,533	4,700	4,167	10,133	4,900	5,067	4,900
Ст. откл.	3,520	3,730	1,803	2,230	2,270	2,857	1,760	2,057

Как видно из таблицы, у сотрудников консалтинговой организации в целом сложился образ корпоративной культуры, соответствующий открытому типу. Что интересно, и желаемым типом культуры тоже является открытый, но более ярко выраженный. В свою очередь, у работников образовательного учреждения в целом

сложился образ корпоративной культуры закрытого типа, однако желаемым также является открытый.

Описание результатов (консалтинговая организация)

Для детального анализа было решено рассмотреть субшкалы и проанализировать соответствующие им вопросы методики Л. Константина. Показатели (средние значения по ответам респондентов) воспринимаемого реального и желаемого типов культуры с распределением по субшкалам представлены в таблице (табл. 6).

Таблица 6. Показатели воспринимаемого реального и желаемого типов культуры по субшкалам (консалтинговая организация)

Субшкалы	Открытая КК		Закрытая КК		Случайная КК		Синхронная КК	
	Р	Ж	Р	Ж	Р	Ж	Р	Ж
Стиль лидерства и управления	2,1	3,0	2,0	1,0	1,3	1,4	0,6	0,7
Стиль коммуникации	2,5	3,3	1,3	1,1	0,9	0,4	0,4	0,3
Ориентация на изменения	1,5	2,2	1,3	0,5	1,1	1,1	1,2	1,3
Индивидуальные/ групповые ориентации	1,5	2,5	1,8	0,7	0,5	0,9	1,3	0,8
Стиль координации системы	2,0	2,3	1,6	1,3	0,8	0,9	0,6	0,5
Шкала рабочей среды	1,8	2,3	2,2	1,8	0,3	0,2	0,7	0,7
Стиль решения проблем и принятия решений	1,6	1,9	2,0	1,5	0,5	1,1	0,9	0,5

Р — реальная; Ж — желаемая.

Обсуждение результатов (консалтинговая организация)

Шкала «Стиль лидерства и руководства». По мнению сотрудников, лидерство отчасти базируется как на жесткой иерархичной власти, сдерживании конфликтов и контроле направлений развития, так и на сотрудничестве и содействии контактам. Им хотелось бы усилить взаимодействие между начальством и исполнителями с акцентом на взаимное согласие и поддержку при принятии производственных решений, а также получать признание и поощрение индивидуальных достижений.

Шкала «Стиль коммуникации». Тип связей в исследуемой организации соответствует культуре открытого типа, однако сотрудники выражают мнение, что предпочтительны более развернутые коммуникации, открытое и насыщенное общение, совместные обсуждения принимаемых решений и ситуаций.

Шкала «Ориентация на изменения». При признании того, что культура в настоящее время открыта и адаптивна, служащие выразили желание усиления повседневного внутреннего контроля и готовности меняться в соответствии с требованиями внешней среды для более плодотворной и эффективной работы.

Шкала «Индивидуальные/групповые ориентации». Работникам кажется, что их интересы подчиняются организационным, любая критика рассматривается как

выражение нелояльности, а служащие воспринимаются как взаимозаменяемые детали производственной машины. Они хотят, чтобы их считали активными партнерами в предпринимательском сотрудничестве, критика способствовала принятию решений, а интересы отдельных членов коллектива согласовывались путем договоренностей с устремлениями организации.

Шкала «Стиль координации системы». Стиль организации работниками расценивается как в большей степени согласующийся с организационной культурой открытого типа. Однако они хотят, чтобы это было выражено сильнее, т.е. начальство стало источником и катализатором взаимодействия и сотрудничества, анализ текущих проблем и ситуаций приводил к выработке кооперативных действий, а производственный процесс регулярно пересматривался и усовершенствовался.

Шкала «Рабочая среда». Рабочая среда соответствует культуре закрытого типа, а желаемым является открытый, когда производственная обстановка кооперативна и эффективна, а подход к решению проблем многоплановый, интенсивный и ответственный. Интересно, что часть характеристик респонденты хотели бы оставить без изменений, а именно: чтобы ответственность и функции предписывались и закреплялись, а окружение было предсказуемо и стабильно.

Шкала «Стиль решения проблем и принятия решений». В компании с появляющимися проблемами справляются с помощью укрепления руководства и ужесточения правил, а конфликты воспринимаются как угроза стабильности. Сотрудникам же хотелось бы обсуждать проблемы на основе открытого взаимодействия и выработать решения в продуктивных переговорах и при взаимном согласии.

Описание результатов (образовательное учреждение)

Показатели (средние значения по ответам респондентов) воспринимаемого реального и желаемого типов культуры с распределением по субшкалам представлены в таблице 7.

Таблица 7. Показатели воспринимаемого реального и желаемого типов культуры по субшкалам (образовательное учреждение)

Субшкалы	Открытая КК		Закрытая КК		Случайная КК		Синхронная КК	
	Р	Ж	Р	Ж	Р	Ж	Р	Ж
Стиль лидерства и управления	1,5	2,4	2,5	0,9	1,3	1,4	0,7	1,3
Стиль коммуникации	1,9	3,3	1,7	1,0	0,9	0,4	0,5	0,3
Ориентация на изменения	1,1	1,7	2,1	0,9	0,7	1,3	1,1	1,1
Индивидуальные/групповые ориентации	0,9	2,0	1,9	0,8	1,0	1,0	1,2	1,2
Стиль координации системы	1,6	2,0	2,0	1,2	0,8	0,7	0,5	1,1
Шкала рабочей среды	1,2	2,3	2,5	1,5	0,9	0,7	0,4	0,6
Стиль решения проблем и принятия решений	1,2	1,6	2,7	1,6	0,3	1,0	0,7	0,8

Р — реальная; Ж — желаемая

Обсуждение результатов (образовательное учреждение)

Шкала «Стиль лидерства и управления». Сотрудники считают, что организация характеризуется предписанным регламентом, жестким контролем и директивным руководством. Но кумулятивным желанием служащих является наличие возможности сотрудничества с начальством, свободных коммуникаций и акцент на взаимное согласие.

Шкала «Стиль коммуникации». Тип общения схож с культурой открытого типа, но сотрудники выразили желание, чтобы это проявлялось сильнее. Им бы хотелось расширить коммуникативные каналы, иметь свободный доступ к производственной информации и обсуждать возникающие в рамках рабочей деятельности ситуации для совместного принятия решений.

Шкала «Ориентация на изменения». В целом рабочая обстановка предсказуема и стабильна, а повседневная работа базируется на активности руководства и неизменности курса. Высказано желание, чтобы организация была более адаптивна к требованиям внешней среды, а внутренняя рабочая обстановка располагала к эффективному и многостороннему сотрудничеству.

Шкала «Индивидуальные/групповые ориентации». Интересы отдельных работников подчиняются общим интересам организации, а любая критика расценивается как оппозиция. Высказано пожелание, чтобы учреждение больше ориентировалось на индивидуальное творчество, а начальство воспринимало сотрудников как равноправных и активных партнеров.

Шкала «Стиль координации системы». Руководство определяет лидеров и перспективные пути и направления развития, а также навязывает строгий регламент. Желаемым изменением был бы такой тип культуры, когда начальство выступает в качестве катализатора и инициатора группового сотрудничества и взаимодействия.

Шкала «Рабочая среда». В организации ключевые функции и ответственность предписываются начальством, существует стабильная рабочая атмосфера. Желанным курсом был бы ориентир на рабочую среду с гибким распределением функций и текущих заданий, а обстановка была бы творческой и располагала к интенсивному сотрудничеству с руководством.

Шкала «Стиль решения проблем и принятия решений». Сотрудники хотели бы, чтобы утвердился комбинированный стиль принятия решений, присущий как закрытому, так и открытому типам. С одной стороны, им нравится сложившийся рациональный регламентированный подход к решению возникающих проблемных ситуаций с помощью следования правилам и ужесточения позиций руководства. А с другой — высказано пожелание продуктивного сотрудничества с начальством, выработки решений в переговорах при взаимном согласии.

Выводы

Несмотря на то что у сотрудников консалтинговой компании сложился образ корпоративной культуры, соответствующий открытому типу, а образовательного учреждения — образ культуры закрытого типа, можно проследить общую ключевую тенденцию: стремление трудиться в атмосфере открытой корпоративной культуры. При этом работники этих организаций понимают важность для обеспе-

чения порядка наличия элементов, присущих культуре закрытого типа: сильного руководства, строгого регламента и понятного распределения обязанностей. Такой «симбиоз», по их мнению, является залогом наиболее эффективной работы предприятия в целом.

Выявленные различия во взаимосвязях между исследуемыми переменными могут объясняться либо спецификой предприятий, либо размером выборки. Для уточнения требуется проведение дополнительных исследований.

Можно выделить общие характерные тенденции: чем больше служащие воспринимают культуру организации как соответствующую открытому типу, тем они считают ее более предпочтительной и привлекательной для себя. Если у работников существует высокий уровень потребности в идентификации, то высока вероятность ее действительного формирования.

Также были выявлены и отрицательные взаимосвязности. Чем больше сотрудники оценивают культуру предприятия как закрытую систему с жесткой иерархией и правилами, тем ниже уровень их позитивного эмоционально-оценочного отношения к ней. А высокий уровень соответствия индивидуальных и организационных ценностей, как правило, сочетается с невысоким проявлением избегающего вида привязанности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что у индивидов, работающих в одной организации, представителей одной социальной группы, происходит определенная синхронизация восприятия, что сказывается как на схожей оценке характеристик и атрибутов существующей на их предприятии корпоративной культуры, так и на формировании параметров желаемой.

В настоящее время в сферу интересов отечественных и зарубежных ученых, представителей организационной и социальной психологии, входит применение исследовательских методик и базовых психологических теорий к проблемам организаций. Поэтому важно подчеркнуть научную ценность такого рода исследований, которые помогают собрать эмпирический и статистический материал, уточнить и осмыслить уже имеющиеся данные, спрогнозировать и получить новые результаты. Все это работает на общую цель — прояснить все компоненты организационной жизни, установить их взаимосвязи, направления и силу для создания в перспективе комплексной теоретико-методологической модели.

Заключение

Полученные в проведенном исследовании результаты можно соотнести с данными, опубликованными в западной литературе, где подчеркивается роль атрибутов открытого типа корпоративной культуры как одного из ключевых факторов, являющихся залогом положительной организационной идентификации [21; 22]. Кроме того, существует эмпирический материал, свидетельствующий о том, что работник идентифицирует себя со своим предприятием, когда его личные цели и ценности соответствуют принятым в организации [7; 8].

Проведение такого рода исследований дает несомненную практическую пользу, так как понимание того, какой тип корпоративной культуры сложился в организации, поможет руководству осознанно и целенаправленно развивать и поддерживать его, а в случае необходимости корректировать. Это вооружает новыми

знаниями, пониманием текущей обстановки и в конечном итоге влияет на общую эффективность работы организации.

Перспективным представляется проведение дополнительных исследований для получения целостного понимания проблемы, уточнения специфики взаимосвязей, в том числе для разработки и построения теоретически обоснованных методик, имеющих практическое значение.

Литература

1. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
2. *Вейлл П.* Искусство менеджмента / пер. с англ. И. Б. Козыревой. М.: Новости, 1993. 224 с.
3. *Липатов С. А.* Организационная культура: социальное познание в организационном контексте // Мир психологии. 1999. № 3. С. 106–112.
4. *Липатов С. А.* Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Л. Константина // Журнал практического психолога. 2005. № 2. С. 186–198.
5. *Epitropaki O.* A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated-mediated model // Journal of Organizational Behavior. 2013. Vol. 34. P. 65–86.
6. *Smidts A., Pruyn A. T. H., van Riel C. B. M.* The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification // Academy of Management Journal. 2001. Vol. 49. P. 1051–1062.
7. *Эцифорт Б., Маил Ф.* Теория социальной идентичности в контексте организации / пер. А. А. Дятловой; науч. ред. А. В. Ловаков // Организационная психология. 2012. Т. 2, N 1. С. 4–27.
8. *Kreiner G. E., Ashforth B. E.* Evidence toward an expanded model of organizational identification // Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25. P. 1–27.
9. *Schneider B.* The people make the place // Personnel Psychology. 1987. Vol. 40, N 3. P. 437–453.
10. *Chatman J. A.* Improving interactional organizational research: A model of person-organizational fit // The Academy of Management Review. 1989. Vol. 14, N 3. P. 333–349.
11. *Hidalgo B., Hernandez B.* Place attachment: conceptual and empirical questions // Journal of Environmental Psychology. 2001. Vol. 21. P. 273–281.
12. *Ryan J.* Do individual attachment styles in the workplace affect a follower's job satisfaction, engagement and commitment? // Dublin Business School. 2014. 52 p.
13. *Scrima F.* The convergent-discriminant-validity of the Workplace Attachment // Journal of Environmental Psychology. 2015. Vol. 24. P. 24–29.
14. *Little L. M., Nelson D. L., Wallace J. C., Johnson P. D.* Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance // Journal of Organizational Behavior. 2011. Vol. 32, N 3. P. 464–484.
15. *Rioux L., Pignault A.* Workplace attachment, workspace appropriation, and job satisfaction // Psychology: Revista Bilingüe de Psicología Ambiental-Bilingual Journal of Environmental Psychology. 2013. Vol. 4. P. 39–65.
16. *Velasco L., Rioux L.* Psychosocial approach to workplace attachment: a study carried out among hospital staff // Estudios de Psicología. 2010. Vol. 31, N 3. P. 309–323.
17. *Boros S., Curseu P. L., Miclea M.* Integrative tests of a multidimensional model of organizational identification // Social Psychology. 2011. Vol. 42, N 2. P. 111–123.
18. *Mayhew M. G., Gardner J., Ashkanasy N. M.* Measuring individuals' need for identification: Scale development and validation // Personality and Individual Differences. 2010. Vol. 49. P. 356–361.
19. *Glynn M. A.* Individuals need for organizational identification (nOID): speculations on individual differences in the propensity to identify // Identity in organizations: Building theory through conversations / eds. D. A. Whetten, P. C. Godfrey. Thousand Oaks, CA: SAGE, 1998. P. 238–244.
20. *Windsor C. A., Ashkanasy N. M.* Auditor Independence Decision Making: The Role of Organizational Culture Perceptions // Behavioral Research in Accounting. 1996. Vol. 8 (Supplement). P. 80–97.
21. *Edwards M. R., Peccei R.* Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model // Journal of Personnel Psychology. 2010. Vol. 9, N 1. P. 17–26.

22. Katrinli A., Atabay G., Gunay G., Guneri B. Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement // Journal of Nursing Management. 2009. Vol. 17. P. 66–73.

Статья поступила в редакцию 20 февраля 2018 г.,
принята к публикации 5 марта 2018 г.

Контактная информация:

Несмеянова Роксана Константиновна — Roxielight@mail.ru
Липатов Сергей Алексеевич — канд. психол. наук; S_lipatov@mail.ru

The interrelation between individual characteristics and subjective representation of the corporate culture of employees of commercial organizations

R. K. Nesmeianova, S. A. Lipatov

Lomonosov Moscow State University,
11/9, Mokhovaya ul., Moscow, 125009, Russian Federation

For citation: Nesmeianova R. K., Lipatov S. A. The interrelation between individual characteristics and subjective representation of the corporate culture of employees of commercial organizations. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology and Education*, 2018, vol. 8, issue 2, pp. 193–207. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu16.2018.207>

The article reflects the results of studying the features of the interrelated type of corporate culture and individual indicators of employees. Such variables as “type of organizational identification”, “need for identification”, “type of attachment to the organization”, “person-organization values fit” are considered. 61 people, employees of two commercial organizations (a consulting company and an educational institution), occupying both leader and executive positions. They were asked to fill out a questionnaire made up of five parts. The data were mathematically processed using correlation analysis (Spearman rank correlation coefficient) and detailed analysis of seven sub-scales of L. Constantine’s technique: “Style of leadership and management”; “Communication style”; “Focus on change”; “Individual/group orientations”; “Style of movement of the system”; “Scale of the working environment”; “Style of problem solving and decision making”. A general tendency has been found to work in an open corporate culture (adaptive, having an extensive network of communications and focused on cooperation), which is interconnected with a positive emotional-evaluative attitude towards it. At the same time, employees are aware of the importance of accessibility in working order, compliance with regulations, clear allocation of roles and responsibilities. In addition, a high level of person-organization values fit is combined with a low probability of the appearance of avoiding attachment. Further development of the stated subject is promising and in demand and implies a more detailed study of various interrelations through the prism of all the variables involved, clarification of the measure of their mutual influence and the direction of the links.

Keywords: corporate culture, organizational identification, attractiveness of corporate culture, person-organization values fit, attachment to organization, need for organizational identification.

References

1. Cameron K., Quinn R. *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kul'tury [Diagnosing and Changing Organizational Culture]*. Ed. by I. V. Andreeva. St. Petersburg, Piter Publ., 2001. 320 p. (In Russian)

2. Vaill P. *Iskusstvo menedzhmenta [Managing as a performing art]*. Ed. by I. B. Kozyreva. Moscow: Novosti, 1993, 224 p. (In Russian)
3. Lipatov S. A. Organizatsionnaia kul'tura: sotsial'noe poznanie v organizatsionnom kontekste [Organizational culture: social cognition in an organizational context]. *Mir psikhologii [The World of Psychology]*, 1999, vol. 3, pp. 106–112. (In Russian)
4. Lipatov S. A. Oprosnik «Shkaly organizatsionnykh paradigmat» L. L. Konstantina [Questionnaire “Scale of organizational paradigms” by L. L. Konstantin”]. *Zhurnal prakticheskogo psikhologa [Journal of Practical Psychologist]*, 2005, vol. 2, pp. 186–198. (In Russian)
5. Epitropaki O. A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated-mediated model. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, vol. 34, pp. 65–86.
6. Smidts A., Pruyn A. T. H., van Riel C. B. M. The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 2001, vol. 49, pp. 1051–1062.
7. Ashforth B., Mael F. Teoriia sotsial'noi identichnosti v kontekste organizatsii [The theory of social identity in the context of organization]. Eds. A. A. Djatlova, A. V. Lovakov. *Organizatsionnaia psikhologiya [Organizational Psychology]*, 2012, vol. 2, no. 1, pp. 4–27. (In Russian)
8. Kreiner G. E., Ashforth B. E. Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, vol. 25, pp. 1–27.
9. Schneider B. The people make the place. *Personnel Psychology*, 1987, vol. 40, no. 3, pp. 437–453.
10. Chatman J. A. Improving interactional organizational research: A model of person-organizational fit. *The Academy of Management Review*, 1989, vol. 14, no. 3, pp. 333–349.
11. Hidalgo B., Hernandez B. Place attachment: conceptual and empirical questions. *Journal of Environmental Psychology*, 2001, vol. 21, pp. 273–281.
12. Ryan J. Do individual attachment styles in the workplace affect a follower's job satisfaction, engagement and commitment? *Dublin Business School*, 2014, 52 p.
13. Scrima F. The convergent-discriminant-validity of the Workplace Attachment. *Journal of Environmental Psychology*, 2015, vol. 24, pp. 24–29.
14. Little L. M., Nelson D. L., Wallace J. C., Johnson P. D. Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, vol. 32, no. 3, pp. 464–484.
15. Rioux L., Pignault A. Workplace attachment, workspace appropriation, and job satisfaction. *Psychology: Revista Bilingüe de Psicología Ambiental-Bilingual Journal of Environmental Psychology*, 2013, vol. 4, pp. 39–65.
16. Velasco L., Rioux L. Psychosocial approach to workplace attachment: a study carried out among hospital staff. *Estudios de Psicología*, 2010, vol. 31, no. 3, pp. 309–323.
17. Boros S., Curseu P. L., Miclea M. Integrative tests of a multidimensional model of organizational identification. *Social Psychology*, 2011, vol. 42, no. 2, pp. 111–123.
18. Mayhew M. G., Gardner J., Ashkanasy N. M. Measuring individuals' need for identification: Scale development and validation. *Personality and Individual Differences*, 2010, vol. 49, pp. 356–361.
19. Glynn M. A. Individuals need for organizational identification (nOID): speculations on individual differences in the propensity to identify. *Identity in organizations: Building theory through conversations*. Eds. D. A. Whetten, P. C. Godfrey. Thousand Oaks, CA: SAGE, 1998, pp. 238–244.
20. Windsor C. A., Ashkanasy N. M. Auditor Independence Decision Making: The Role of Organizational Culture Perceptions. *Behavioral Research in Accounting*, 1996, vol. 8 (Supplement), pp. 80–97.
21. Edwards M. R., Peccei R. Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology*, 2010, vol. 9, no. 1, pp. 17–26.
22. Katrinli A., Atabay G., Gunay G., Guneri B. Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 2009, vol. 17, pp. 66–73.

Author's information:

Roksana K. Nesmeianova — Roxielight@mail.ru
 Sergey A. Lipatov — PhD; S_lipatov@mail.ru