



УДК 316.75

DOI <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2018.24.58>

Организационная культура и восприятие индивидом группы

В. В. Козлов, С. А. Трифонова

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, г. Ярославль

Аннотация. Отображены результаты исследования, касающиеся представлений сотрудников с различным отношением к рабочей группе об организационной культуре. Выявлены представления сотрудников о типе реальной организационной культуры в группе, определены оценка желаемой организационной культуры и развитость системы отношений в малой группе. По результатам исследования было отмечено, что тип восприятия своей рабочей группы связан со спецификой представлений сотрудника об организационной культуре; тип восприятия своей рабочей группы имеет значимые соотношения с оценками сотрудников уровня развития определенных социально-психологических характеристик группы как коллектива; существуют значимые различия между разными типами восприятия сотрудником своей рабочей группы, а также значимые связи типов восприятия сотрудником своей рабочей группы с представлениями о типах организационных культур и определенными видами отношений в группе

Ключевые слова: организационная культура, представления об организационной культуре, восприятие индивидом группы.

Для цитирования: Козлов В. В., Трифонова С. А. Организационная культура и восприятие индивидом группы // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. 2018. Т. 24. С. 58–72. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2018.24.58>

Культура организации представляет собой «комплекс убеждений и ожиданий, разделяемых членами организации. Эти убеждения и ожидания формируют нормы, которые в значительной степени определяют поведение в организации отдельных личностей и групп» [Грошев, 2015, с. 17]. В широком смысле культура является механизмом воспроизведения социального опыта, помогающим людям жить и развиваться в определенной социальной среде, сохраняя единство и целостность своего общества. Если культура организации согласуется с её общей целью, она может стать важным фактором организационной эффективности. Поэтому современные организации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие [Занковский, 2000; Козлов, Новиков, 2012; Мильнер, 1998; Новиков, Мануйлов, Козлов, 2009; Карпов, 2002; Шейн, 2007].

Носителями организационной культуры являются конкретные люди. Организационная культура служит основой для формирования управленче-

ской культуры [Базанова, 2012, с. 15], т. е. руководства рабочей группой или командой и принятия решений в ней. Социально-психологические аспекты взаимодействия в группе влияют на конкурентоспособность организации. Рабочая группа является важнейшим элементом микросреды, которая окружает личность в организации и оказывает на нее непосредственное воздействие [Козлов, Новиков, 2012; Почебут, Чикер, 2002]. Неформальные структуры организации имеют прямое отношение к управлению, так как сильно влияют на эффективность формальных структур. Кроме того, в неформальных группах осуществляется социальный контроль за своими членами группы. Этот контроль может оказать влияние и направить к достижению целей организацию [Кореляков, 2000; Новиков, Мануйлов, Козлов, 2009; Почебут, Чикер, 2002].

Человек воспринимает организационную культуру субъективно через свои ожидания, ценности, мировоззрение. Субъективные представления об организационной культуре могут определяться как характеристиками самой организации, так и характеристиками субъекта группы, и эти представления могут быть специфичны у разных членов одной и той же организации. Кроме этого, в зависимости от того, как человек воспринимает себя, группу, как его видит группа, какую информацию он считывает, будет проходить взаимодействие человека в группе. От этого будет зависеть активность группы, эффективность ее работы и деятельность организации в целом.

Таким образом, актуальность изучения представлений работников о своей группе и их взаимосвязи с представлениями об организационной культуре не вызывает сомнений.

Объект нашего исследования: представления об организационной культуре. *Предмет* исследования: специфика представлений об организационной культуре во взаимосвязи с отношением сотрудника к рабочей группе. *Цель исследования*: определить представление об организационной культуре предприятия у сотрудников с разным отношением к рабочей группе. *Гипотеза* данной работы: представления об организационной культуре опосредованы отношением сотрудника к группе, в которой он работает.

В нашем исследовании принимали участие 80 человек, работников различных организаций. Использовались следующие методики:

1) опросная методика К. Кэмерона и Р. Куинна «Конкурирующие ценности», которая выявляет тип организационной культуры (клановый, адхократический, рыночный, иерархический), то, каким образом она работает и какой хотели бы ее видеть работники [Кэмерон, Куинн, 2001];

2) методика экспресс-диагностики восприятия индивидом группы (модификация и адаптация Ю. А. Корелякова) [Кореляков, 2000], позволяющая выделить индивидуалистический, прагматический и коллективистический типы восприятия индивидом рабочей группы;

3) методика Р. О. Немова «Социально-психологическая самоаттестация малой группы как коллектива» (СПСК) [Немов, 1998], которая позволяет исследовать всю систему отношений в малой группе, выделить среди этих отношений наиболее и наименее развитые и сказать, насколько данная группа

психологически развита как коллектив, оценить следующие социально-психологические качества – ответственность, коллективизм, сплоченность, контактность, открытость, организованность, информированность.

Результаты исследования. Авторы методики «Конкурирующие ценности» К. Кэмерон и Р. Куинн выделяют четыре типа организационной культуры: клановую культуру (А), адхократическую (В), рыночную (С), иерархическую (D). При исследовании представлений сотрудников о типе организационной культуры были получены следующие средние значения: А – 170,9; В – 116,7; С – 120,2; D – 191,3. Оценка реальной организационной культуры (в настоящем) позволяет сделать вывод, что для всей выборки сотрудников доминирующим является групповой профиль, характерный иерархической организационной культуре, которой свойственны формализованное и структурированное место работы, что соответствует принципам бюрократии (правила, специализация, иерархия, раздельная собственность, обезличенность, учет). Следование этим правилам гарантирует высокую эффективность. Тем, что делают люди, руководят процедуры. Ключевые ценности в организации с иерархическим типом культуры концентрируются вокруг поддержки рентабельности, надежности, быстроты обслуживания, плавности производственного процесса. Свод правил охватывает все стороны жизни организации, включая выбор одежды и поведение на работе.

На втором месте стоит клановая организационная культура. При данном типе культуры сотрудниками разделяются все ценности и цели организации, преобладает сплоченность, соучастие, индивидуальность и ощущение «мы». Организация создает для рабочего гуманное внешнее окружение. В таких организациях люди имеют много общего и доверяют друг другу, а лидеры выполняют роли воспитателя или родителя. Организация держится благодаря преданности и традиции.

Далее идет преобладание рыночной организационной культуры, которая характеризуется тем, что основное внимание организации фокусируется на операциях с внешними клиентами с целью достижения конкурентного преимущества, т. е. организация занимается бизнесом с целью усиления своего положения на рынке. Рыночные организации не интересуют сохранение своих позиций, они непрестанно должны быть впереди. Рыночная культура оценивается как место для работы, ориентированной на результаты. При данной культуре человек больше ориентирован на соперничество и достижение поставленной цели.

Последнее место занимают представления об адхократической культуре. Она характеризуется как динамичное, предпринимательское и творческое место работы, где проявляется приверженность новаторству и совершенствованию, люди способны жертвовать собой и идти на риск, акцент ставится на необходимость быть на передовых рубежах, при этом уделяется внимание приобретению новых ресурсов и решению новых проблем.

Оценка желаемой организационной культуры (какой она должна стать в будущем, чтобы добиться успеха) описывается как клановая, и она отличается от оценки иерархической культуры на $\frac{1}{4}$, что говорит о значительном

преобладании интереса к клановой организационной культуре. Средние результаты оценки организационной культуры (в будущем) по выборке: *A* – 217,6; *B* – 123,4; *C* – 111,6; *D* – 146,01. Типичными характеристиками организаций с культурой *A* являются совместная работа, программы вовлечения работников в общую деятельность и корпоративные обязательства перед ними. Организация создает для рабочего гуманное внешнее окружение. Она делает акцент на долгосрочной выгоде от совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Кроме того, организация поощряет групповую работу и участие людей в бизнесе. Для организаций с таким типом культуры успех определяется в терминах здорового внутреннего климата и заботы о людях.

Второе место отдается иерархической организационной культуре. Для таких организаций важным является следование правилам, надежность в работе, быстрота обслуживания и плавность производственного процесса, а также стабильность и неизменность в работе. На третьем месте у сотрудников стоит адхократическая организационная культура. Для организаций с данной культурой главным является умение предвидеть, новаторство и ориентация на риск. Сущностью такой организации является экспериментирование и новаторство, а успех означает производство или предоставление уникальных и оригинальных продуктов и услуг.

Наименьший интерес работников проявляется к рыночной организационной культуре как к желаемой (идеальной) культуре. Для таких организаций важным считается опережение соперников по конкурентной борьбе и лидерство на рынке, стремление побеждать. Успех определяется в терминах рыночной доли и проникновения на рынки. Лидеры в таких организациях являются твердыми хозяевами и суровыми конкурентами, они требовательны.

Исследуя степень развитости в группе семи видов отношений с помощью методики СПСК, мы получили следующие средние значения (при максимальном возможном значении – 60): ответственность – 36,38; коллективизм – 35,38; сплоченность – 32,47; контактность – 36,48; открытость – 35,9; организованность – 35,94; информированность – 38,64. Хотя все показатели не выходят за пределы средних, на первый план для работников выступают такие социально-психологические характеристики, как информированность (доступность наиболее важной для работников информации о состоянии дел в группе), контактность (взаимная общительность), ответственность.

Методика экспресс-диагностики восприятия индивидом группы (модификация и адаптация Ю. А. Корелякова) позволила выделить следующие средние значения типов восприятия индивидом группы (типы отношения к группе): индивидуалистический (И) – среднее значение по выборке 4,05, коллективистический (К) – 7,4, прагматический (П) – 2,55 (рис. 1).

Эти результаты свидетельствуют о том, что при восприятии работником своей группы идет преобладание коллективистической направленности, т. е. человек воспринимает группу как самостоятельную ценность. На первый план для него выступают проблемы группы и отдельных ее членов, наблюдается заинтересованность в успехах как каждого члена группы, так

и группы в целом, стремление внести свой вклад в групповую работу, проявить инициативу, полезную для всех, все вопросы стремится решать сообща. Такой сотрудник заинтересован в улучшении результатов всех в группе, имеет потребность в коллективных формах работы, стремится помогать другим, когда представится случай, в целом идет ориентация на группу при достижении целей организации. На втором месте стоит индивидуалистический тип восприятия, при котором сотрудник воспринимает группу нейтрально, она не является для него самостоятельной ценностью. Такой сотрудник предпочитает индивидуальную самостоятельную работу, когда никто не мешает, старается ограничивать контакты, стремится добиваться успеха ценой собственных усилий, в работе полагается на себя. Он будет стараться защищать свои личные интересы. Наименее всего преобладает прагматический тип. В данном случае сотрудник воспринимает группу как средство, способствующее достижению индивидуальных целей, группа оценивается с точки зрения ее «полезности». Сотрудник может использовать других для решения своих задач, отдает предпочтение более компетентным членам группы, способным оказать помощь, взять на себя решение проблемы.

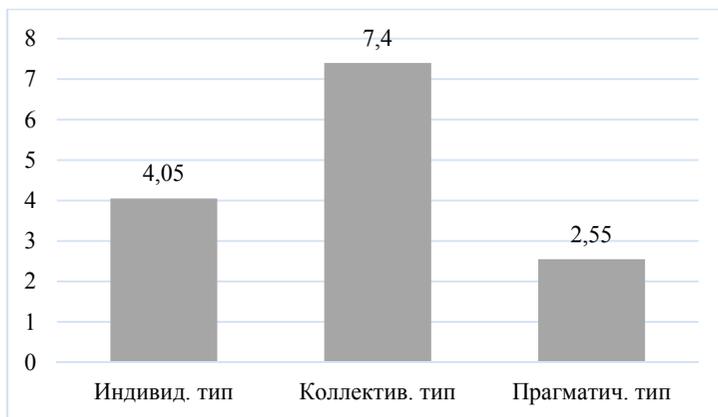


Рис. 1. Типы восприятия своей рабочей группы

Разделив испытуемых на три группы по типу восприятия индивидом своей рабочей группы, мы обнаружили, что при определенном типе восприятия группы для сотрудника важным являются определенные виды отношений в группе и представления об уровне развитости группы как коллектива, выявляется специфика представлений сотрудника о доминирующей организационной культуре.

Так, при индивидуалистическом типе восприятия работником своей группы доминирует представление о своей организации как об организации с иерархической культурой, и наибольший интерес проявляется к такому виду отношений в группе, как информированность (рис. 2).

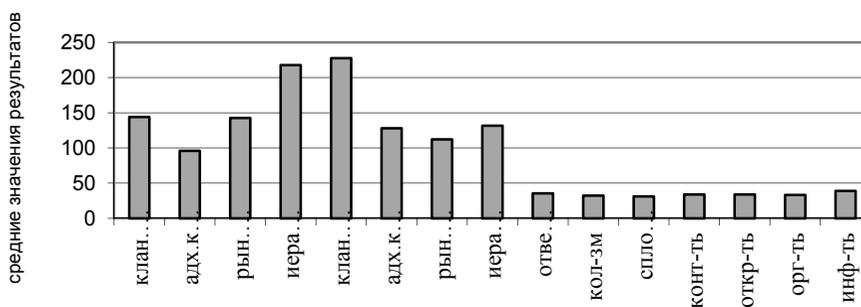


Рис. 2. Представления об организационной культуре и уровне развития в группе определенных типов отношения у испытуемых с индивидуалистическим типом восприятия своей рабочей группы

Можно сказать, что для человека группа не представляет самостоятельную ценность, при этом сотрудник оценивает культуру, в которой важным является следование правилам, стабильность и неизменность, надежность протекания производственного процесса. Также характерна жесткая структурированность, строгий контроль, при этом действия сотрудников в организации с данным типом культуры определяются формальными процедурами. При индивидуалистическом типе восприятия сотрудником своей группы для сотрудника важным будет являться хорошее знание задач, поставленных перед группой, знание правил поведения и своих обязанностей, о чем свидетельствует преобладание такого вида отношений, как информированность. Индивиды этого типа рассматривают свою рабочую группу как не достигшую уровня развития коллектива. Для сотрудников важнее достижение своих целей и удовлетворение своих потребностей, уклонение от совместных форм работы, незначима высокая степень совершенства выполнения членами группы совместной деятельности, направленной на пользу общества. Кроме того, по представлениям таких сотрудников в группе почти не развита сплоченность, уровень которой в коллективе, напротив, должен быть высокий.

При коллективистической направленности работников также наиболее выражена предрасположенность к организационной культуре *D*, при этом преобладают такие виды групповых отношений, как контактность, организованность, информированность.

Для сотрудников такого типа группа является самостоятельной ценностью, проблемы группы выступают на первый план, при этом важным видом отношений в группе будет являться контактность, которая говорит о том, что такой сотрудник будет поддерживать остальных членов группы, помогать им, тактично и доброжелательно вести себя по отношению к ним. Не менее важными параметрами являются организованность и информированность, при которых сотрудник знает не только свои обязанности и права, но и возможности взаимодействия в совместной работе, умеет разрешать

возникающие конфликты во взаимоотношениях. Сотрудники оценивают себя как способных действовать организованно и дружно в сложных ситуациях. Кроме того, отмечается важность знания и следования правилам, стабильность и плавность производственного процесса, надежность и быстрота обслуживания, о чем свидетельствует доминирование представлений о культуре *D*. Такие сотрудники рассматривают группу как не достигшую уровня коллектива, так как в ней слабо развита сплоченность, низкий уровень ценностно-ориентационного единства членов группы, определяющийся степенью совпадения мнений членов группы относительно значимых для группы ценностей (уровень развитости группы как коллектива равен 3,6).

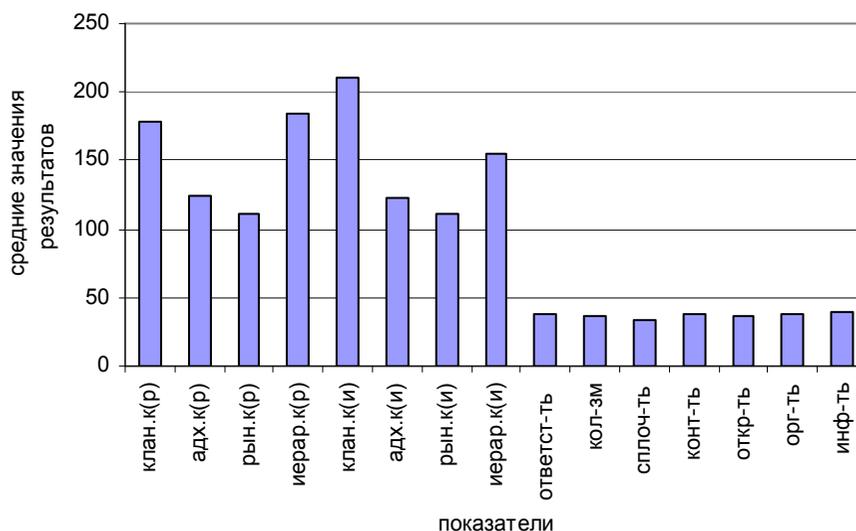


Рис. 3. Представления об организационной культуре и уровне развития в группе определенных видов отношений у испытуемых с коллективистическим типом восприятия своей рабочей группы

При прагматическом восприятии работником своей группы наблюдается доминирование клановой организационной культуры и преобладание такого вида отношений в группе, как информированность (рис. 4). Сотрудник отдает предпочтение наиболее компетентным членам группы, которые способны помочь и взять на себя решение сложной проблемы, а также могут послужить источником необходимой информации, в результате группу он рассматривает как средство, содействующее достижению индивидуальных целей, и она оценивается сотрудником с точки зрения полезности для него. При этом наиболее важным будет являться информированность, при которой сотрудник знает свои права, обязанности, правила поведения, отрицательные и положительные стороны в работе группы, а также как лучше всего взаимодействовать в работе с другими. Культура в данном случае характеризуется как клановая, т. е. сотрудники должны знать свои корпоративные обязательства, также важным является преданность и соблюдение традиций

организации, поощряется групповая работа и участие людей в бизнесе. Индивиды с данным типом восприятия также рассматривают группу как не достигшую уровня развития как коллектива (уровень развитости группы как коллектива равен 3,2). Для таких сотрудников важным будет достижение своих целей и удовлетворение своих потребностей в первую очередь, для них не будет являться значимым высокая степень совершенства выполнения членами группы совместной деятельности. Кроме того, по представлениям таких сотрудников в группе слабо развита сплоченность.

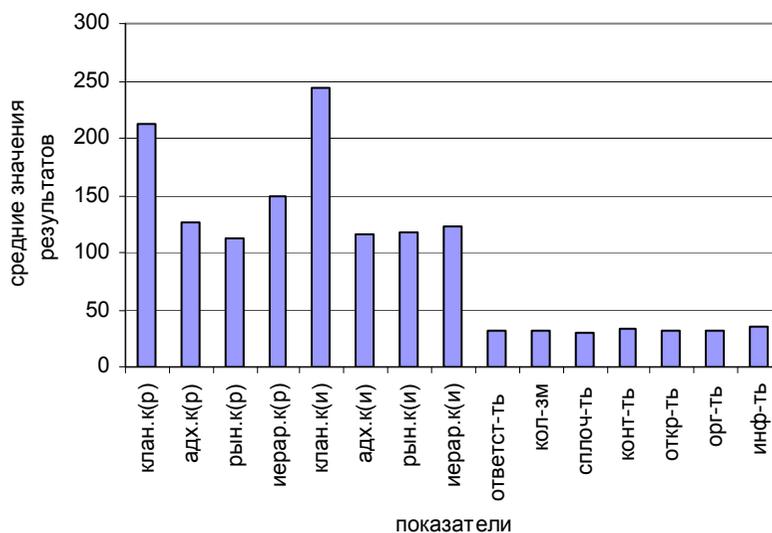


Рис. 4. Представления об организационной культуре и уровне развития в группе определенных видов отношений у испытуемых с прагматическим типом восприятия своей рабочей группы

Помимо этого, желаемая организационная культура (в будущем) при всех трех типах восприятия сотрудником своей рабочей группы оценивается членами группы как клановая. Для нее важным является преданность и соблюдение традиций организации, совершенствование личности сотрудника. Такая организация поощряет групповую работу, участие людей в бизнесе, важное значение придает сплоченности коллектива и моральному климату, программам, направленным на вовлечение работников в общую деятельность, а также корпоративным обязательствам перед сотрудниками.

Следующим шагом исследования стал анализ соотношения типов восприятия индивидом группы с представлениями о типах организационной культуры и определенными видами отношений в группе.

Индивидуалистический тип восприятия членов группы и представление о рыночном типе организационной культуры связаны между собой прямой корреляционной зависимостью ($r_s = 0,35$, $p < 0,05$). Это говорит о том,

что чем выше развита индивидуалистическая направленность, тем больше организационная культура оценивается как рыночная. При индивидуалистическом типе сотрудник предпочитает работать самостоятельно, не полагаясь на других, главное, что каждый занят своим делом и не мешает другим. Для него важен успех, достигнутый ценой собственных усилий. Он рассматривает группу как помеху своей деятельности либо относится к ней нейтрально. Такой сотрудник старается ограничиваться в контактах. Рыночная культура больше ориентирована на результат, а не на сотрудников, важным является победа на рынке и опережение соперников по конкурентной борьбе, которая способствует продвижению сотрудника вперед, при этом члены группы стремятся усилить собственные позиции за счет ущемления интересов других членов группы. Кроме того, она предполагает проявление черт индивидуализма – независимости, самостоятельности в работе, достижения поставленной цели.

Результаты показывают, что индивидуалистический тип восприятия членов группы также связан обратной зависимостью с такими характеристиками группы, как коллективизм ($r_s = -0,31, p < 0,05$), контактность ($r_s = -0,25, p < 0,05$), открытость ($r_s = -0,25, p < 0,05$), организованность ($r_s = -0,30, p < 0,05$). Чем выше развита индивидуалистическая направленность, тем меньше проявляется коллективизм и контактность. Группа может восприниматься сотрудником как помеха, при этом он уклоняется от совместных форм работы, предпочитает индивидуальную работу и ограничение контактов. При индивидуалистическом отношении к своей группе менее развита открытость в группе. Данный тип отношения проявляется в том, что сотрудник стремится работать самостоятельно, ему нравится, когда в коллективе каждый занят своим делом и не мешает другим, его успех – это успех, достигнутый ценой собственных усилий. Сотрудники уклоняются от совместных форм работы, им лучше работать индивидуально, они стараются меньше контактировать с членами своей группы в работе.

Коллективистический тип восприятия связан с оценкой рыночного типа организационной культуры обратной зависимостью ($r_s = -0,29, p < 0,05$). Это говорит о том, что чем выше развита коллективистическая направленность, тем меньше организационная культура оценивается сотрудником как рыночная. Коллективистический тип проявляется в том, что сотрудники заинтересованы в успехах каждого члена и группы в целом, на первое место ставятся интересы группы. В данном случае наблюдается больше направленность на людей, на сотрудничество между ними, сплоченность, проявляется зависимость сотрудника от группы. Рыночная же культура, напротив, ориентирована больше на результативность организации, лидерство на рынке. Члены группы стремятся усилить собственные позиции за счет ущемления интересов других членов группы. Кроме того, больше акцент делается на конкурентные действия и достижения.

Коллективистический тип восприятия группы имеет статистически достоверные связи с такими характеристиками группы как коллектива, как коллективизм ($r_s = 0,34, p < 0,05$), сплоченность ($r_s = 0,22, p < 0,05$), контакт-

ность ($r_s = 0,25$, $p < 0,05$), открытость ($r_s = 0,28$, $p < 0,05$), организованность ($r_s = 0,30$, $p < 0,05$). При коллективистическом типе сотрудники стремятся внести свой вклад в групповую работу, для них группа является самостоятельной ценностью, в ней все вопросы решаются сообща, и проявляется сопротивление всему тому, что разобщает группу. Успех сотрудника – это общий успех, в котором есть и его заслуга, и наоборот, для сотрудников важен успех группы в целом. В группе больше развита контактность, которая проявляется в уважении, поддержке, помощи со стороны членов группы. Такие сотрудники показывают, что они тактично и доброжелательно относятся друг к другу, искренне радуются успехам членов группы и огорчаются при неудачах. Сотрудник стремится к совместным формам работы, он заинтересован в улучшении результатов всех в группе, хочет внести свой вклад в групповую работу, оказывать помощь другим членам группы, делиться опытом работы с новыми членами группы для достижения общего успеха, считаются с интересами других групп и новых членов в своей группе. Они тактично ведут себя по отношению к другим членам группы, активно стремятся к сотрудничеству с членами своей группы. Коллективистический тип предполагает, что сотрудники стремятся к коллективным формам работы, взаимодействуют между собой в работе, помогают другим членам группы, когда представится случай. Этому может способствовать высокая организованность, которой характерно умелое взаимодействие сотрудников в работе, возможная замена друг друга в групповых делах, организованные и дружные действия в сложных ситуациях.

Три группы сотрудников с преобладанием разного типа восприятия группы имеют статистически достоверные различия по таким показателям, как: «рыночный тип культуры» ($H = 3,87$, $p < 0,05$), «организованность» ($H = 6,25$, $p < 0,05$) (данные получены при помощи H -критерия Крускала – Уоллиса). Существует расхождение в представлениях о рыночной культуре у групп с различным типом восприятия своей группы. Наблюдается высокая ориентация на рыночную культуру у группы с индивидуалистическим типом восприятия, в сравнении с коллективистическим и прагматическим типами.

Индивидуалистический тип имеет такие характеристики, как самостоятельность в работе, достижение успеха с помощью собственных усилий. В работе сотрудник с таким типом восприятия группы будет больше полагаться на себя, чем на группу, защищать свои личные интересы. Такие сотрудники в меньшей степени способны включаться в групповое поведение, стремятся к независимости, автономности, большое значение при этом придается свободе и новизне в своей работе. Продвижение и организационное совершенствование при данном типе будет основываться на успехе и достижении цели. Для рыночной культуры характерна ориентация на результат. Организация с такой культурой акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях.

Показатель организованности больше выражен у группы с коллективистическим типом восприятия своей группы, в то время как у групп с прагматическим и индивидуалистическим типом показатель организованности вы-

ражен меньше. Этот вид отношений проявляется в том, что члены группы способны умело взаимодействовать друг с другом в работе, самостоятельно выявлять и исправлять недостатки в работе, кроме того, они умеют действовать организованно и дружно в сложных ситуациях, разрешать возникающие конфликты во взаимоотношениях друг с другом. Коллективистический тип предполагает, что для сотрудника группа является важной, на первое место он ставит проблемы группы. Следовательно, сотрудник старается помогать другим членам группы; когда представится случай, стремится внести свой вклад в решение групповых проблем. Для этого необходима высокая организованность, которой характерно взаимодействие и поддержка со стороны других членов группы.

Кроме того, наблюдается тенденция к различиям между этими группами выборки по показателям «ответственность» ($H = 4,87$, $p = 0,08$) и «коллективизм» ($H = 4,77$, $p = 0,09$). Ответственность больше проявляется у групп с коллективистическим типом, чем у групп с прагматическим. При коллективистическом типе восприятия сотрудник в большей степени направлен на решение групповых проблем, чем индивидуальных, стремится внести свой вклад в групповую работу, а также заинтересован в улучшении результатов группы. Этому может способствовать высокая степень ответственности, для которой характерно полная отдача сил сотрудником на решение проблемы, на первое место ставятся интересы группы, ответственное выполнение сотрудником любой работы, активное участие в работе, полезной для всей группы. Напротив, при прагматическом типе ответственность решения групповых проблем перекладывается на других членов группы, сотрудник больше заинтересован в достижении своих целей и решении собственных проблем, при этом ему необходима помощь со стороны других людей, он может использовать других людей для решения своих задач, поэтому при данном типе ответственность будет развита меньше. То же самое можно говорить об отношениях коллективизма, которые больше развиты в группах с коллективистическим типом восприятия. При таком типе восприятия сотрудник воспринимает группу как ценность, он будет стремиться к совместным формам работы, решать все вопросы сообща, проявлять заинтересованность в улучшении результатов не только группы, но и отдельных его членов. При прагматическом и индивидуалистическом типах восприятия своей группы сотрудник будет в первую очередь заниматься собственными проблемами, решения групповых задач будет перекладывать на других членов своей группы или решать самостоятельно и независимо от группы.

При сравнении группы с индивидуалистическим типом восприятия группы и прагматическим типом получены данные, что существует тенденция к разному восприятию клановой культуры ($U = 27$, $p = 0,07$), в то же время интерес к культуре *A* больше проявляется при втором типе восприятия рабочей группы. Возможно, это связано с тем, что для сотрудника с прагматическим типом восприятия характерно перекладывание решения сложных задач на других членов группы, проявление некоторой зависимости от группы. Такой сотрудник стремится работать с более компетентными

людьми, которые способны помочь ему или выступить в качестве источника необходимой информации. А для клановой культуры как раз характерно соучастие, помощь и поддержка членов группы друг другу. В то время как при индивидуалистическом типе, напротив, сотрудники стремятся к независимости, самостоятельному выполнению задач, индивидуальной форме работы, поэтому при данном типе восприятия своей группы интерес к клановой культуре будет проявляться меньше.

При сравнении группы с коллективистическим типом восприятия своей рабочей группы и прагматическим типом были выявлены статистически достоверные различия по показателю ответственности ($U = 49, p < 0,05$). Данный тип отношений в меньшей степени развит при прагматическом типе, чем при коллективистическом. Можно предположить, что это связано с тем, что прагматический сотрудник воспринимает группу как средство достижения собственных целей, при этом предпочтение отдает более компетентным членам группы, которые могут выступить в качестве источника информации/ ресурсов, ответственности за решение сложной проблемы. Поэтому ответственность развита меньше, так как для нее характерно проявление помощи и поддержки со стороны других членов группы, полная отдача сил на решение задач, поставленных перед группой, а также активное участие в работе, полезной для всей группы. При коллективистическом типе показатель ответственности выражен сильнее, так как данный тип в большей степени ориентирован на группу, на вклад в работу группы и заинтересован в успехах не только отдельного члена группы, но и группы в целом.

Наблюдается тенденция к различиям между данными группами по такому показателю, как «организованность» ($U = 62, p = 0,05$). Степень организованности развита больше при коллективистическом типе восприятия, чем при прагматическом, в связи с тем, что в первом случае характерна ориентация на группу, в которой все вопросы сотрудники решают сообща и способны совместно распределять обязанности. При прагматическом типе сотрудник больше ориентирован на решение собственных проблем и задач, групповые интересы отходят на второй план, он перекладывает решение групповых задач на других и использует их. Организованность же предполагает совместное решение групповых проблем, умелое взаимодействие сотрудников между собой, способность сотрудников взять на себя обязанности других членов группы и руководство группой при необходимости, а также самостоятельное выявление и исправление недостатков в работе.

Таким образом, по результатам проведенного исследования, целью которого ставилось определить представление об организационной культуре предприятия у сотрудников с разным отношением к рабочей группе, можно сделать следующие обобщения.

1. Разный тип восприятия своей рабочей группы связан со спецификой представлений сотрудника об организационной культуре. При индивидуалистическом и коллективистическом типах восприятия рабочей группы преобладает интерес к иерархической организационной культуре. При прагматическом типе восприятия отдается предпочтение клановой культуре.

2. Разный тип восприятия своей рабочей группы имеет значимые соотношения с оценками сотрудников уровня развития определенных социально-психологических характеристик/отношений группы как коллектива. Для сотрудников с индивидуалистическим и прагматическим типами восприятия своей группы наиболее важным и доминирующим является показатель информированности. При коллективистическом типе значимыми являются контактность, организованность и информированность.

3. Существуют значимые различия между разными типами восприятия сотрудником своей рабочей группы; между группой с индивидуалистическим типом восприятия и коллективистическим в оценке рыночной культуры. Интерес к рыночной культуре больше проявляет группа с индивидуалистическим типом восприятия. Коллективизм и организованность имеют большую значимость при коллективистическом типе восприятия, чем при индивидуалистическом. Отмечаются статистически достоверные различия между коллективистическим и прагматическим типами восприятия по показателю ответственности. Этот вид отношений меньше развит при прагматическом типе восприятия группы.

4. Наблюдаются значимые связи типов восприятия сотрудником своей рабочей группы с представлениями о типах организационных культур и определенными видами отношений в группе. Чем выше развита индивидуалистическая направленность, тем больше организационная культура оценивается как рыночная, тем меньшее значение имеют такие групповые отношения, как коллективизм, контактность, открытость и организованность. При высоком развитии коллективистической направленности рыночная культура оценивается ниже, а характеристики коллективизма, сплоченности, контактности, открытости, организованности более значимы.

Список литературы

- Базанова О. С.* Организационное поведение и организационная культура. М. : Лаботория книги, 2012. 111 с.
- Грошев И. В. Краснослободцев А. А.* Организационная культура. М. : Юнити-Дана, 2015. 535 с.
- Занковский А. Н.* Организационная культура : учеб. пособие. М. : Флинта: МПСИ, 2000. 647с.
- Козлов В. В., Новиков В. В.* Проблема коллектива в современной социальной психологии // Вестн. Ярослав. гос. ун-та им. П. Г. Демидова. Сер. Гуманит. науки. 2012. № 2. С. 148–150.
- Кореляков Ю. А.* Средства экспресс-диагностики направленности личности в структуре определения уровня ее профессионального развития // Журн. приклад. психологии. 2000. № 5. С. 25–33.
- Кэмерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб. : Питер, 2001. 320 с.
- Мильнер Б. З.* Теория организации. М. : ИНФРА-М, 1998. 480 с.
- Немов Р. С.* Практическая психология: Познание себя. Влияние на людей : учеб. пособие. М. : ВЛАДОС, 1998. 318 с.
- Новиков В. В., Мануйлов Г. М., Козлов В. В.* Психологическое управление в кризисных социальных сообществах. М. : Гала, 2009. 235 с.

Организационная культура: понятие и реальность : учеб. пособие / А. В. Карпов [и др.]. М. ; Ярославль : Аверс-Пресс, 2002. 143 с.

Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб. : Речь, 2002. 298 с.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб. : Питер, 2007. 330 с.

Organizational Culture and the Individual's View of a Group

V. V. Kozlov, S. V. Trifonova

P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl

Abstract. The paper presents the results of the study of the way the employees with different attitude to the work group view organizational culture. The employees' view of the type of actual organizational culture in the group has been revealed, as well as sophistication of relations system within a small group. According to the results of the study the type of employee's attitude towards his or her work group is related to his or her specific view of organizational culture. The type of employee's attitude towards his or her work group has a certain correlation with employees' assessment of the level of development of particular social and psychological attributes of the group seen as a collective body. There are significant differences among different types of staff member's attitude towards his or her work group, and significant relationships between types of staff member's attitude towards his or her work group and views of types of organizational cultures and particular attitudes within the group.

Keywords: organizational culture, views of organizational culture, individual's attitude to the group.

For citation: Kozlov V.V., Trifonova S.V. Organizational Culture and the Individual's View of a Group. *The Bulletin of Irkutsk State University. Series Psychology*, 2018, vol. 24, pp. 58-72. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2018.24.58> (in Russian)

References

Bazanova O.S. *Organizatsionnoe povedenie i organizatsionnaya kul'tura* [Organizational Behavior and Organizational Culture]. Moscow, Laboratoriya knigi Publ., 2012, 111 p. (in Russian)

Groshev I.V. Krasnoslobodtsev A.A. *Organizatsionnaya kul'tura* [Organizational Culture]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2015, 535 p. (in Russian)

Zankovskii A.N. *Organizatsionnaya kul'tura: uchebnoe posobie dlya VUZov* [Organizational Culture: a Textbook for High Schools]. Moscow, Flinta: MPSI Publ., 2000, 647 p. (in Russian)

Kozlov V.V., Novikov V.V. Problema kollektiva v sovremennoi sotsial'noi psikhologii [The Problem of the Collective in Contemporary Social Psychology]. *Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P.G. Demidova. Seriya Gumanitarnye nauki* [The Bulletin of P. G. Demidov Yaroslavl State University. Series Humanities], 2012, vol. 2, pp. 148-150. (in Russian)

Korelyakov Yu. A. Sredstva ekspress-dagnostiki napravlenosti lichnosti v strukture opredeleniya urovnya ee professional'nogo razvitiya [Means of express diagnostics of the person's orientation in the structure of determining the level of her professional development]. *Zhurnal prikladnoi psikhologii* [Journal of Applied Psychology], 2000, vol. 5, pp. 25-33. (in Russian)

Kameron K., Kuinn R. *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kul'tury* [Diagnosis and Change in Organizational Culture]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2001, 320 p. (in Russian)

Mil'ner B.Z. *Teoriya organizatsii* [Theory of Organization]. Moscow, INFRA-M Publ., 1998, 480 p. (in Russian)

Nemov R.S. *Prakticheskaya psikhologiya: Poznanie sebya. Vliyanie na lyudei: uchebnoe posobie* [Practical Psychology: Knowing Yourself. Influence on People: a Textbook]. Moscow, VLADOS Publ., 1998, 318 p. (in Russian)

Novikov V.V., Manuilov G.M., Kozlov V.V. *Psikhologicheskoe upravlenie v krizisnykh sotsial'nykh soobshchestvakh* [Psychological Management in Crisis Social Communities]. Moscow, Gala Publ., 2009, 235 p. (in Russian)

Karpov A.V. et al. *Organizatsionnaya kul'tura: ponyatie i real'nost': uchebnoe posobie* [Organizational Culture: Concept and Reality: a Textbook]. Moscow, Yaroslavl, Avers-Press Publ., 2002, 143 p. (in Russian)

Pochebut L.G., Chiker V.A. *Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya* [Organizational Social Psychology]. Saint Petersburg, Rech Publ., 2002, 298 p. (in Russian)

Shein E. *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational Culture and Leadership]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2007, 330 p. (in Russian)

Козлов Владимир Васильевич

доктор психологических наук, профессор,
заведующий, кафедра социальной
и политической психологии
Ярославский государственный
университет им. П. Г. Демидова
Россия, 150003, г. Ярославль,
ул. Советская, 14
e-mail: kozlov@zi-kozlov.ru

Kozlov Vladimir Vasilievich

Doctor of Sciences (Psychology), Professor
Head, Department of Social and Political
Psychology
P. G. Demidov Yaroslavl State University
14, Sovetskaya st., Yaroslavl, 150003,
Russian Federation
e-mail: kozlov@zi-kozlov.ru

Трифорова Светлана Алексеевна

кандидат психологических наук, доцент,
кафедра социальной и политической
психологии
Ярославский государственный
университет им. П. Г. Демидова
Россия, 150003, г. Ярославль,
ул. Советская, 14
e-mail: sv-trif@mail.ru

Trifonova Svetlana Alekseevna

Candidate of Sciences (Psychology),
Associate Professor, Department of Social
and Political Sciences
P. G. Demidov Yaroslavl State University
14, Sovetskaya st., Yaroslavl, 150003,
Russian Federation
e-mail: sv-trif@mail.ru

Дата поступления: 24.04.2018

Received: April, 24, 2018