

Социально-психологические модели трансформации ценностей сотрудников различных организаций

С.В. Доренская, А.М. Рикель МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Поступила 7 октября 2014/ Принята к публикации: 20 ноября 2014

Social and psychological model of company personnel value dynamics

Svetlana V. Dorenskaya, Alexander M. Rykiel Lomonosov Moscow State University Moscow, Russia

Received: October 7, 2014 / Accepted for publication: November 20, 2014

В статье описывается исследование, направленное на изучение взаимосвязи между воспринимаемой организационной культурой и ценностями сотрудников с различным стажем работы. При взаимодействии организационной культуры и ценностей сотрудника возможно некоторое изменение поведения, ведущее к постепенной трансформации приоритетов, потребностей и мотивов человека. Данный процесс обуславливается временем, необходимым для пересмотра представлений о профессиональной деятельности.

В рамках исследования была выдвинута гипотеза о том, что стаж сотрудников компаний в различных организационных культурах может являться фактором формирования некоторой динамики ценностей сотрудников. Исследование базируется на типологической модели К. Камерона и Р. Куинна, названной «Рамочная конструкция рыночных ценностей», которая позволяет выявить выраженность того или иного типа культуры для определенной компании. Стоит отметить, что трансформация ценностей также может быть связана с возрастными изменениями в убеждениях человека, однако в нашем исследовании внимание было сфокусировано именно на стаже работы сотрудника в определенной компании, так как некоторая динамика в ценностно-смысловой сфере индивида происходит по происшествию достаточно длительного промежутка времени. Более того, данные изменения, по нашему мнению, связаны с процессом интеграции тех ценностей, которые декларирует компания, а это, в свою очередь, отражается и на ценностях персонала. Для изучения ценностей сотрудников был использован метод полуструктурированного интервью, что позволило более детально изучить иерархию ценностей каждого отдельного испытуемого. Также с помощью комплекса методик была выявлена некоторая «трансформация» общих и профессиональных ценностей сотрудников при сравнении ценностей персонала с большим и малым стажем работы. Кроме того, в качестве дополнительной задачи была проверена взаимосвязь между профессиональными и общими ценностями персонала, а также воспринимаемой ими организационной культурой и полом испытуемых. В результате были созданы гипотетические модели, отражающие основные тенденции «изменения» ценностей сотрудников различного стажа работы во взаимосвязи с преобладающим типом организационной культуры компании. Подобные исследования позволяют в дальнейшем выдвинуть гипотезу об изменении личностных структур индивида под воздействием внешних условий.

Ключевые слова: организационная культура, профессиональные ценности, общие ценности, организационный стаж.

This paper describes the research aimed at examining the relationship between perceived organizational culture and values of personnel with different work experience. The interaction of corporate culture and values may change the employee's behaviour, resulting in the gradual transformation of the priorities, needs and motives. This process is temporally based and there arises a necessity to revise notions of professional career. We hypothesize that the employee's experience in different organizational cultures may determine personnel values.

The research is based on typological models of K. Cameron and R. Quinn "Competing Value Network" which reveals the severity of a particular type of culture to a certain company. It should be emphasized that the transformation of values may also be associated with age-related changes in a person's beliefs, however, in this research the attention was focused precisely on the experience of employees in a particular company since dynamics in the axiological sphere occurs within a sufficiently long period of time. Moreover, the changes mentioned are connected with the process of value integration declared by the company, thus resulting in the personnel values.

We used the semi-structured interview to look into the personnel values, which allowed a more detailed study of individual hierarchy of values. In addition, using complex techniques revealed some "transformation" of general and professional values by comparing the values of personnel with small work experience and those with vast work experience.

Also, as an additional task we assessed relationship between the professional and the common values of employees, and also we drew a comparison with perceived organizational culture and gender of the research participants. As a result, we developed hypothetical models reflecting the main trend of "changing" values of employees with different work experience in relation to the predominant type of organizational culture.

Such type of research allows further hypothesizing changing personality structures under the influence of external conditions.

Keywords: organizational culture, professional values, common values, work experience.

Организационная культура является важной характеристикой компании, во многом определяющей профессиональное поведение сотрудников на рабочем месте. Исследование проблематики воздействия корпоративной культуры на ценности персонала выступает в качестве значимого аспекта при рассмотрении трансформации психологических параметров сотрудника. Изучение данного вопроса позволяет раскрыть механизмы интегративного процесса принятия человеком тех норм, правил и ценностей, которые декларирует компания. Также следует подчеркнуть актуальность изучаемой проблематики: осмысление того, насколько культура предприятия является значимой для формирования конгруэнтных политике компании ценностей у сотрудника, может использоваться в различных практических областях, связанных с управлением персоналом, изменением организационной культуры, бизнес-консалтингом и др. Рассмотрение связи ценностей персонала с типом организационной культуры может помочь в понимании того, насколько подобный тип управления находит свое отражение в самой ценностно-смысловой сфере человека.

Теоретические основания

Понятие ценностей не имеет единой эпистемологической природы, однако во взгляде психологии на данную проблему можно вычленил некие интегративные концепции. Так, Д.А. Леонтьев выделил три подхода в пониманию данного термина, особое внимание уделяя пониманию ценностей через потребности и мотивы человека. (Леонтьев, 2007).

В социальной психологии ценности рассматриваются с точки зрения их приобретения ребенком во время его социализации, делается упор на родителей как ретрансляторов общественных норм и правил, которые впоследствии интегрируются в личность ребенка. В центре внимания также находится вопрос об изменении диспозиций личности под воздействием группы (Белинская, Тихомандрицкая, 2001).

М. Роквич создал модель ценностей, подразумевавшую, что культура может трансформировать ценности человека (Роквич, 1973). Отталкиваясь от этой модели, Ш. Шварц предложил концепцию, больше учитывающую содержательную сторону ценностей (Bilisky, Schwartz, 1987). В рамках описываемого здесь ис-

следования была использована именно эта концепция.

Деятельность человека многообразна и на иерархию его ценностей могут воздействовать разнообразные социальные ситуации. Так, в процессе трудовой деятельности у индивида формируется определенное отношение к собственной профессиональной активности. Сотрудник как отдельный элемент организации выступает в качестве носителя определенных жизненных установок и, одновременно с этим, он воспринимает культурный капитал своей компании.

По мнению М.И. Магура, в преданности персонала своей компании отражаются трудовые ценности, этика, мотивация и удовлетворенность работой. Уровень приверженности сотрудников организации через призму собственных профессиональных ценностей определяет степень восприимчивости индивидов к внешним поощрениям (зарботная плата, льготы и т.д.) и внутренним стимулам (карьерный рост, признание, оценка достижений). Сотрудники, которые ценят свою компанию, более склонны к инициативности, творчеству, что указывает на развитие у них нематериальных ценностей (Магура, 1998).

В этом смысле в рамках описываемого здесь исследования были также проанализированы так называемые трудовые ценности. Под трудовыми ценностями в массовом сознании населения и в сознании отдельного человека понимаются эмоционально окрашенные представления и суждения индивида о важности для него труда в целом и отдельных его сторон (Магун, 1998).

Трудовые ценности сотрудника тесно взаимосвязаны с ценностями компании, которые являются ядром организационной культуры предприятия. Э. Шейн понимал организационную культуру как совокупность коллективных базовых представлений, которые формируются у группы через адаптацию и являются достаточно эффективными для передачи их новым членам компании (Шейн, 2002).

Роль организационной культуры в успешной деятельности компании показали в своих работах К. Камерон и Р. Куинн, чья модель организационной культуры, подразумевающая деление на иерархическую, рыночную, клановую и адхократическую, была также использована в данном исследовании. Согласно К. Камерону



Светлана Владимировна Доренская – студентка 5 курса кафедры социальной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. Научные интересы связаны с проблематикой организационной психологии, тематикой организационной культуры. Практическая деятельность связана с проведением глубинных интервью, а также психотерапией
E-mail: kafedra-soc@mail.ru



Александр Маркович Рикель – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. Научные интересы связаны с проблематикой психологии успеха, репутации, карьеры. Основные публикации, а также кандидатская диссертация посвящены социальной психологии успешности в различных сферах человеческой деятельности, в том числе в рамках организационного развития. Интересы в практической сфере деятельности связаны с организационной психологией, работой с групповой динамикой, модерацией и фасилитацией групповой работы
E-mail: a.m.rikel@gmail.com

и Р. Куинну, иерархическая организационная культура характеризуется официальной политикой организации, стабильностью и предсказуемостью, в то время как адхократическая – направлена на создание инновационных идей. Отметим, что для нашего исследования достаточно важно проследить специфику различных организационных культур, которые основываются на отличающейся политике и ценностном базисе в требованиях, предъявляемых сотрудникам, что, по нашему мнению, может отразиться на степени принятия и разделения персоналом ценностей компании, в которой они работают. Так, согласно К. Камерону и Р. Куинну, иерархическая организационная культура характеризуется официальной политикой организации, стабильностью и предсказуемостью, в то время как адхократическая направлена на создание инновационных идей. Целью рыночной культуры является проведение продаж, а клановой – кооперирование и систематическое обучение своих сотрудников (Камерон, Куинн, 2001). Данная типология получила название «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей». Ее авторы полагают, что не существует только эффективной или неэффективной компании, и что в разных ситуациях определенная организационная культура имеет как положительные, так и отрицательные стороны (Камерон, Куинн, 2001).

Методики исследования

Выборка состояла из 60 человек (16 мужчин и 44 женщины), имеющих стаж работы от 2 месяцев до 32 лет. Большим считался стаж от 2 лет и более (31 человек), а небольшим – менее или равный 1,5 годам (29 человек). Возраст респондентов варьировался от 20 до 60 лет. Следует упомянуть, что в рамках данного исследования не учитывался, важный в организационной жизни, гендерный фактор.

Исследование было проведено в один этап, разбитый на 4 основные стадии. На первой стадии испытуемым предоставлялся опросник Камерона и Куинна на выявление типа организационной культуры. Далее следовал второй этап: заполнение респондентами опросника Ш. Шварца. После того, как испытуемые выполняли данные методики, с ними проводилось полуструктурированное интервью, в ходе которого они свободно и в развернутой

форме отвечали на 8 основных вопросов и несколько уточняющих, количество которых варьировалось в зависимости от степени открытости каждого респондента. Последним предоставлялся опросник В.С. Магуна со списком основных профессиональных ценностей человека.

Исследование было проведено в один этап, разбитый на 4 основные стадии. На первой стадии испытуемым предъявлялся опросник Камерона и Куинна на выявление типа организационной культуры, так как для нашего исследования было важно выявить представления о выраженности определенной организационной культуры в компании. Далее следовала вторая стадия: заполнение респондентами опросника Ш. Шварца, что позволило изучить как инструментальные, так и терминальные ценности испытуемых. После того, как респонденты выполняли данные методики, с ними проводилось полуструктурированное интервью, направленное на выявление профессиональных ценностей сотрудников компаний, в ходе которого испытуемые свободно и в развернутой форме отвечали на 8 основных вопросов и несколько уточняющих, количество которых варьировалось в зависимости от степени открытости каждого респондента. В результате обработки данных интервью нами были выделены следующие категории наиболее встречающихся ценностей, выделяемых самими респондентами: «Удовлетворенность от результата», «Заработная плата», «Взаимодействие с другими людьми», «Признание», «Большой и уютный офис», «Хорошее начальство», «Интерес к работе», «Саморазвитие», «Социальная полезность», «Возможность карьерного роста», «Ценность здоровья», «Удобный график», «Наличие целей, которые можно достигнуть с помощью работы», «Стабильность», «Инициативность», «Разнообразие» и категория «Другое». Использование методики качественного исследования выступило значимым аспектом для более достоверного выстраивания иерархии ценностей различных сотрудников. На последней стадии испытуемым предоставлялся опросник В.С. Магуна со списком основных профессиональных ценностей человека. Такая последовательность была обусловлена желанием не способствовать созданию установок, то есть полуструктурированное интервью предъявлялось перед «ценностным» опросником В.С. Магуна.

Результаты

Данная таблица свидетельствует о наибольшей значимости для респондентов ценностей «Самостоятельности», «Доброты», «Достижения», «Безопасности» и «Гедонизма», которые входят в круг общих ценностей человека. Наименьшую выраженность у сотрудников разного стажа работы имеют ценности «власти» и «традиций» (по количеству баллов, полученных по результатам опросника Ш. Шварца). При сопоставлении данных по опроснику В. Магуна и проведенному контент-анализу интервью были выявлены следующие закономерности. Так, по опроснику В. Магуна наибольшую выраженность у людей имеют ценности заработка, тогда как результаты контент-анализа интервью указывают на наибольшую выраженность ценности взаимодействия с другими людьми (выводы были получены при сравнении количества баллов, полученных по результатам опросника В. Магуна и контент-анализа интервью).

На втором этапе для проверки гипотезы о том, что стаж сотрудников компаний в различных организационных культурах может являться, в том числе, фактором формирования ценностей сотрудников, были выявлены значимые корреляции между общими, профессиональными ценностями и организационной культурой у людей с большим и небольшим стажем работы. Результаты были разбиты на 4 категории по каждому типу организационной культуры. Значимые корреляции по первому типу (клановой) приведены в таблице 2.

Можно отметить некоторые различия между группами по ценностям во взаимосвязи с клановой организационной культурой. У сотрудников с малым стажем работы были выявлены такие обратные корреляции с желанием иметь хорошее начальство и с возможностью инициативы. Также значимую взаимосвязь с клановой организационной культурой имеют такие общие ценности, как «Традиционность», «Понимание» и «Терпимость к окружающему миру», «Конформность», «Доброта» и «Безопасность», а обратную связь – со «Стимуляцией». У людей с большим стажем работы выявлены такие трудовые ценности, как «Интересная работа», «Возможность продвижения» и «Саморазвитие», «Социальная полезность», а отрицательная корреляция с клановым типом культуры имеют ценно-

Опросник Ш. Шварца (Общие ценности) (баллы)	Опросник В. Магуна (трудовые ценности) (баллы)	Результаты контент-анализа интервью (трудовые ценности)
Самостоятельность (426,35**)	Хороший заработок (835*)	Взаимодействие с другими людьми (155)
Доброта (399,2)	Интересная работа (729)	Заработная плата (141)
Достижение (386,73)	Возможность чего-то достичь (657)	Интерес к работе (130)
Безопасность (375,93)	Хорошие товарищи по работе (545)	Саморазвитие (84)
Гедонизм (341,09)	Возможность продвижения (538)	Удовлетворенность от результатов (76)
Универсализм (336,54)	Надежное место работы (509)	Возможность карьерного роста (56)
Стимуляция (328,01)	Возможность общения с людьми (472)	Признание (53)
Конформность (281,25)	Соответствие работы способностям (457)	Инициативность (48)
Власть (268,55)	Возможность инициативы (434)	Хорошее начальство (44)
Традиции (197,75)	Удобное время работы (427)	Удобный график (42)
	Отсутствие чрезмерного давления (424)	Социальная полезность (34)
	Полезность для общества (345)	Стабильность (28)
	Работа, уважаемая широким кругом людей (343)	Разнообразие (24)
	Ответственная работа (343)	Наличие цели (23)
	Большой отпуск (246)	Ценность здоровья (23)
		Большой и уютный офис (16)

В таблице они тоже без кавычек

* степень выраженности по опроснику В. Магуна и контент-анализу интервью выражается в сумме баллов по каждой ценности у сотрудников в совокупности

** степень выраженности по «ценностному» опроснику С. Шварца выражается в сумме баллов по каждой ценности (терминальной и инструментальной вместе) у сотрудников в совокупности.

Таблица 1. Рейтинг выраженности общих и профессиональных ценностей у сотрудников

Клановый тип организационной культуры	
Корреляции (коэффициент корр. Спирмена, уровень значимости $p \leq 0,05$)	
Сотрудники с малым стажем	Сотрудники с большим стажем
положительно коррелирует с «Традициями» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,419)	отрицательно коррелирует с «Традициями» (ценность, опросник Ш. Шварца) (-0,389)
положительно коррелирует с «Достижением» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,415)	отрицательно коррелирует с «Хорошим заработком» (ценность, опросник В. Магуна) (-0,441)
отрицательно коррелирует со «Стимуляцией» (ценность, опросник Ш. Шварца) (-0,395)	положительно коррелирует с «Интересной работой» (ценность, опросник В. Магуна) (0,363)
отрицательно коррелирует с «Возможностью инициативы» (ценность, опросник В. Магуна) (-0,445)	положительно коррелирует с «Возможностью продвижения» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (0,418)
отрицательно коррелирует с «Хорошим начальством» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (-0,444)	отрицательно коррелирует с «Зарплатой» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (-0,4)
положительно коррелирует с «Универсализмом» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,387)	положительно коррелирует с «Саморазвитием» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (0,397)
	положительно коррелирует с «Возможностью карьерного роста» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (0,366)
Корреляции (коэффициент корр. Спирмена, уровень значимости $p \leq 0,01$)	
положительно коррелирует с «Конформностью» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,552)	положительно коррелирует с «Гедонизмом» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,462)
положительно коррелирует с «Традициями» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,574)	положительно коррелирует с «Социальной полезностью» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (0,484)
положительно коррелирует с «Добротой» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,563)	положительно коррелирует с «Возможностью карьерного роста» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (0,366)
положительно коррелирует с «Безопасностью» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,640)	

Таблица 2. Показатели уровней значимости при рассмотрении взаимосвязи между клановой организационной культурой и ценностями сотрудников компаний, которые имеют большой и небольшой стаж работы.

сти хорошего заработка. Более того, были получены значимые положительные корреляции с такими общими ценностями, как «Стремление к получению удовольствия», и обратная взаимосвязь со склонностью соблюдать традиции.

Таким образом, были получены различные корреляции для людей с разным стажем работы. У сотрудников с малым стажем работы наблюдается взаимосвязь с ценностью «Власти», а у сотрудников с большим стажем – с ценностями

«Достижения», «Стимуляции» и «Удобным графиком», где последнее имеет обратную взаимосвязь с адхократическим типом культуры компании.

Стоит отметить, что адхократический тип организационной культуры доста-

Адхократический тип организационной культуры	
Корреляции (коэффициент корр. Спирмена, уровень значимости $p \leq 0,05$)	
Сотрудники с малым стажем	Сотрудники с большим стажем
положительно коррелирует с «Властью» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,397)	отрицательно коррелирует с «Удобным графиком» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (-0,443)
Корреляции (коэффициент корр. Спирмена, уровень значимости $p \leq 0,01$)	
	положительно коррелирует со «Стимуляцией» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,476)
	положительно коррелирует с «Достижением» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,671)
	положительно коррелирует со «Стимуляцией» (ценность, опросник Ш. Шварца), (0,463)

Таблица 3. Показатели уровней значимости при рассмотрении взаимосвязи между адхократической организационной культурой и ценностями сотрудников компаний, которые имеют большой и небольшой стаж работы

Рыночный тип организационной культуры	
Корреляции (коэффициент корр. Спирмена, уровень значимости $p \leq 0,05$)	
Сотрудники с малым стажем	Сотрудники с большим стажем
отрицательно коррелирует с «Традициями» (ценность, опросник Ш. Шварца) (-0,415)	положительно коррелирует с «Хорошими товарищами по работе» (ценность, опросник В. Магуна) (0,363)
отрицательно коррелирует с «Достижением» (ценность, опросник Ш. Шварца) (-0,383)	положительно коррелирует с «Наличием цели» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (0,408)
	Отрицательно коррелирует с «Инициативностью» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (-0,452)
Корреляции (коэффициент корр. Спирмена, уровень значимости $p \leq 0,01$)	
отрицательно коррелирует с «Универсализмом» (ценность, опросник Ш. Шварца) (-0,476)	

Таблица 4. Показатели уровней значимости при рассмотрении взаимосвязи между рыночной организационной культурой и ценностями сотрудников компаний, которые имеют большой и небольшой стаж работы.

Иерархический тип организационной культуры	
Корреляции (коэффициент корр. Спирмена, уровень значимости $p \leq 0,05$)	
Сотрудники с малым стажем	Сотрудники с большим стажем
отрицательно коррелирует с «Добротой» (ценность, опросник Ш. Шварца) (-0,373)	положительно коррелирует с «Добротой» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,399)
отрицательно коррелирует с «Традициями» (ценность, опросник Ш. Шварца) (-0,442)	Отрицательно коррелирует с «Возможностью продвижения» (ценность, опросник В. Магуна) (-0,404)
отрицательно коррелирует с «Безопасностью» (ценность, опросник Ш. Шварца) (-0,448)	отрицательно коррелирует с «Социальной полезностью» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (-0,397)
отрицательно коррелирует с «Универсализмом» (ценность, опросник Ш. Шварца) (-0,435)	
отрицательно коррелирует с «Надежным местом работы» (ценность, опросник В. Магуна) (-0,409)	
положительно коррелирует с «Возможностью инициативы» (ценность, опросник В. Магуна) (0,397)	
Корреляции (коэффициент корр. Спирмена, уровень значимости $p \leq 0,01$)	
положительно коррелирует с «Гедонизмом» (ценность, опросник Ш. Шварца) (0,489)	положительно коррелирует с «Надежным местом работы» (ценность, опросник С. Магуна) (0,507)
отрицательно коррелирует с «Безопасностью» (ценность, опросник Ш. Шварца) (-0,471)	
отрицательно коррелирует с «Наличием цели» (ценность, результаты контент-анализа интервью) (-0,486)	

Таблица 5. Показатели уровней значимости при рассмотрении взаимосвязи между иерархической организационной культурой и ценностями сотрудников компаний, которые имеют большой и небольшой стаж работы

точно слабо коррелирует как с профессиональными, так и с общими ценностями людей.

Полученные значимые корреляции по первой группе испытуемых с малым стажем работы позволяют сделать вывод об отрицательной взаимосвязи рыноч-

ного типа организационной культуры и ценностей «Достижения», «Традиции» и «Универсализм». У сотрудников с большим стажем работы наблюдаются положительные корреляции с такими профессиональными ценностями, как «Хорошие товарищи по работе» и «Наличие цели», а

также выявляется обратная связь с «Инициативностью».

Следует отметить, что у людей с малым стажем работы наблюдаются значимые отрицательные корреляции с некоторыми общими ценностями: «Доброта», «Важность соблюдения традиций», «Безопасность»,

«Универсализм», а также с профессиональными ценностями: «Наличие цели» и «Надежное место работы». Положительная взаимосвязь наблюдается с «Возможностью инициативы» и «Гедонизмом». Результаты, полученные по сотрудникам компаний с

Следует отметить, что и общие, и профессиональные ценности отличаются у сотрудников с разным стажем работы. Условно социально направленные ценности («Традиции», «Универсализм», «Конформизм», «Доброта», «Безопасность»)

Пол	Ценности	
	«Конформность»	«Интерес к работе»
Женщины	1,2045	1,8182
Мужчины	1,7188	3,1250

Таблица 6. Показатели сравнения средних значений по ценностям «Конформизм» и «Интерес к работе» между мужчинами и женщинами

большим стажем работы, несколько отличаются от этой группы респондентов: наблюдается положительная корреляция с «Надежным местом работы» и «Добротой» и отрицательная – с «Социальной полезностью» и «Возможностью продвижения».

у сотрудников с малым стажем работы нашли свое отражение у другой группы испытуемых (с большим стажем) в ценности «Гедонизм». Вместе с тем, ценности «Достижения» (которую в данном случае мы условно обозначим как относящуюся

Изначальная склонность людей к кооперации, сотрудничеству (что выражается у людей с малым стажем работы) впоследствии выражается в удовлетворенности от жизни в целом, что свидетельствует о значимости хорошего отношения людей внутри организации при формировании позитивного представления людей об окружающем мире

Таким образом, были проанализированы разные типы организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну во взаимосвязи с ценностями сотрудников компаний. В рамках дополнительной задачи были рассмотрены различия в ценностях в зависимости от пола респондентов.

Проведенный дисперсионный анализ показал зависимость таких ценностей от пола, как «Конформность» (0,028) и «Интерес к работе» (0,006). ($\leq 0,05$)

Далее с помощью процедуры сравнения средних были выявлены средние значения для групп мужчин и женщин по этим двум ценностям, представленные в таблице 6.

Можно сделать вывод о том, что ценность «Конформизма» чуть больше присуща мужчинам, чем женщинам. Однако более яркие результаты были получены при рассмотрении зависимости ценности «Интерес к работе» от пола: для мужчин она является более выраженной, чем для женщин.

Обсуждение результатов

На первом этапе исследования была выявлена взаимосвязь между клановой культурой и ценностями сотрудников с большим и малым стажем работы.

и к трудовой сфере людей) и «Безынициативность» «преобразовались» в такие трудовые ценности, как «Интерес», «Социальная полезность», «Саморазвитие», «Отсутствие значимости хорошего заработка». Таким образом, можно рассмотреть некоторую тенденцию перехода общих ценностей с увеличением стажа из круга социально направленных в индивидуально «окрашенную» область, в то время как трудовые ценности, наоборот, приобретают оттенок значимости работы как таковой в совокупности с сильной внутренней мотивацией в виде интереса, а также желанием делать что-то важное и полезное для социума.

Исходя из приведенного выше рассуждения, была предпринята попытка создания некоторой наглядной модели, которая отражала бы различие ценностей по стажу и их условную трансформацию во взаимосвязи с клановой организационной культурой (рис. 1).

Полученная гипотетическая модель может показаться несколько противоречивой, однако, по нашему мнению, в ней отражаются весьма специфические свойства кланового типа организационной культуры. Для интерпретации результатов была проведена обратная интерпретация по К. Камерону и Р. Куинну, которые утверждают, что она отличает-

ся заботой руководства к своим сотрудникам, каждый из которых является незаменимым звеном в компании (Камерон, Куинн, 2001). Тем самым, изначальная склонность людей к кооперации, сотрудничеству (что выражается у людей с малым стажем работы) впоследствии выражается в удовлетворенности от жизни в целом, что свидетельствует о значимости хорошего отношения людей внутри организации при формировании позитивного представления людей об окружающем мире.

Профессиональные ценности у сотрудников с большим стажем отражают смысл управления в клановой культуре в принципе, так как они связаны с внутренней мотивацией, отражающей равнодушие к происходящему на своей работе, преданность делу, что также является свойствами данного типа организационной культуры, в то время как ценности сотрудников небольшого стажа работы направлены на достижение каких-либо результатов в совокупности с безынициативностью и конформизмом, что опять-таки говорит о склонности скорее сотрудничать с коллегами при решении проблем, чем брать всю ответственность на себя.

Следующим шагом нашего исследования было рассмотрено наличие корреляций между адхократической организационной культурой и ценностями сотрудников. Стоит упомянуть, что данный тип культуры имеет достаточно яркие проявления динамики и творческого процесса персонала в своей работе.

По Ш. Шварцу ценность власти имеет в качестве основы склонность к доминированию и авторитетности (Карандашев, 2004), что является логичным с учетом специфики адхократии (творчество, динамика, самостоятельность, новаторство).

Предлагаемая модель для данного типа организационной культуры проста, так как в двух группах испытуемых прослеживается общая тенденция к новизне, достижениям и приобретению высокого социального статуса (рис. 2).

Тем самым, изначальное стремление к власти у респондентов с малым стажем работы в дальнейшем выражается в стремлении к достижениям и новизне у группы большого стажа. Также отсутствие значимости удобного графика свидетельствует о перманентной включенности сотрудников в свою работу

и постоянных новаторских идеях, которые требуются для успешного функционирования в компании с данным типом организационной культуры.

Третьим шагом выступил анализ корреляций восприятия рыночной культуры с ценностями сотрудников. Рыночный тип культуры характеризуется направленностью на конкуренцию как внутреннюю, так и внешнюю (Камерон, Куинн, 2001). Полученные результаты у сотрудников с небольшим стажем работы отражают нетерпимость людей к окружающим, отсутствие толерантности и стремление к достижениям. В данном случае обратная взаимосвязь с «Достижением» относится к опроснику Ш. Шварца, что говорит об отрицательной корреляции с желанием достигать успеха через социальные нормы (Карандашев, 2004). Был сделан вывод, что данный аспект отражает такие характеристики рыночной культуры, как постоянная направленность на продуктивность и борьба за ресурсы между персоналом. Возможно, данная взаимосвязь с ценностями у людей с малым стажем работы говорит о преломлении ценностей на ранних этапах работы, так как требует определенного соответствующего поведения уже тогда. Ценности сотрудников с большим стажем, по нашему мнению, связаны с рыночным типом культуры в обратном плане: недостаток уважения, наоборот, формирует у людей желание иметь хороших товарищей по работе, которые бы имели правильные цели (данная ценность была выявлена с помощью контент-анализа интервью, в котором респонденты указывали на значимость умения коллег ставить перед собой цель и добиваться ее). Предполагается, что отрицательная корреляция инициативности у людей с большим стажем и рыночной организационной культуры связана с определенным для данного типа способа руководства, обозначаемого в типологии К. Камерона и Р. Куинна как «жесткий надсмотрщик». Таким образом, можно также выстроить некоторую гипотетическую модель, свидетельствующую о ценностях сотрудников разного стажа работы (рис. 3).

Далее была рассмотрена взаимосвязь между иерархическим типом организационной культуры и ценностями сотрудников с различным стажем работы.

Важно отметить отсутствие динамики в компаниях с данной культурой, что вы-

ражается в ценностях «Надежного места работы» и отсутствии «Продвижения» у людей с большим стажем (Камерон, Куинн, 2001). Также можно предположить, что ценность «Доброты» выявляется у

Однако у людей с небольшим стажем, напротив, наблюдается отрицательная взаимосвязь с «Добротой», «Традициями», «Безопасностью» и «Универсализмом». Можно сделать вывод о том, что

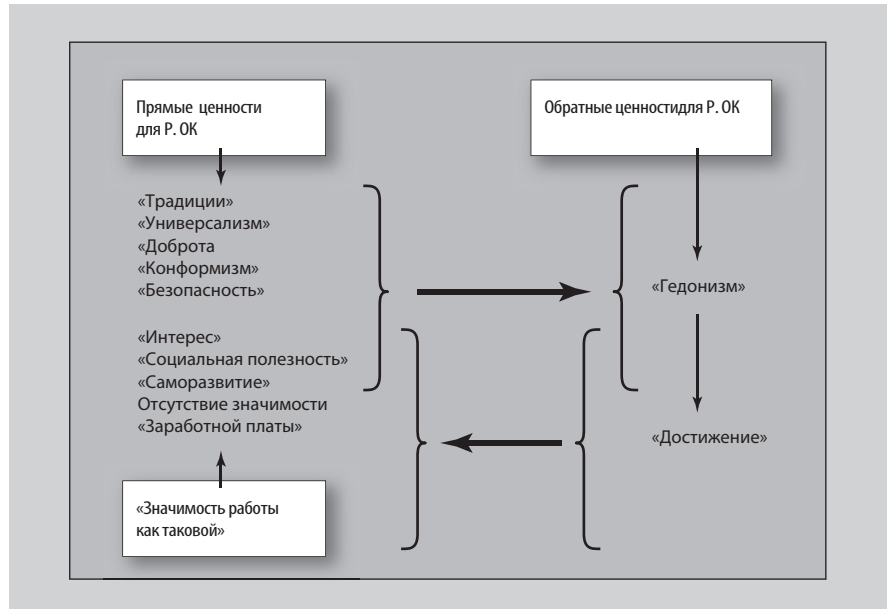


Рисунок 1. Модель взаимосвязи организационного стажа и ценностей сотрудников в клановой организационной культуре

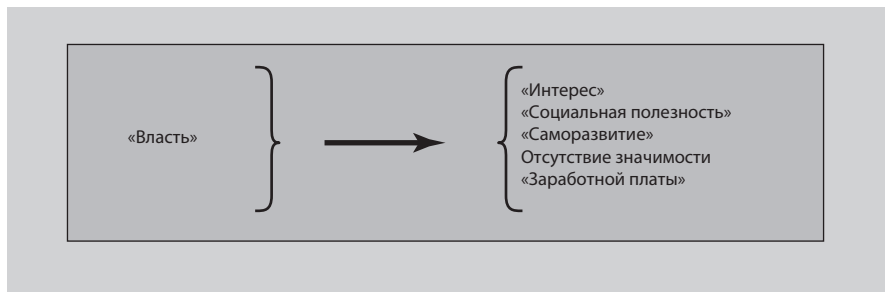


Рисунок 2. Модель взаимосвязи организационного стажа и ценностей сотрудников в адхократической организационной культуре.



Рисунок 3. Модель взаимосвязи организационного стажа и ценностей сотрудников в рыночной организационной культуре.

второй группы респондентов, благодаря ее недостаточности между людьми, которые работают в компаниях с данной организационной культурой.

высокий уровень формальности компаний с данным типом культуры привлекает людей, достаточно «холодных» и рациональных. Более того, у людей

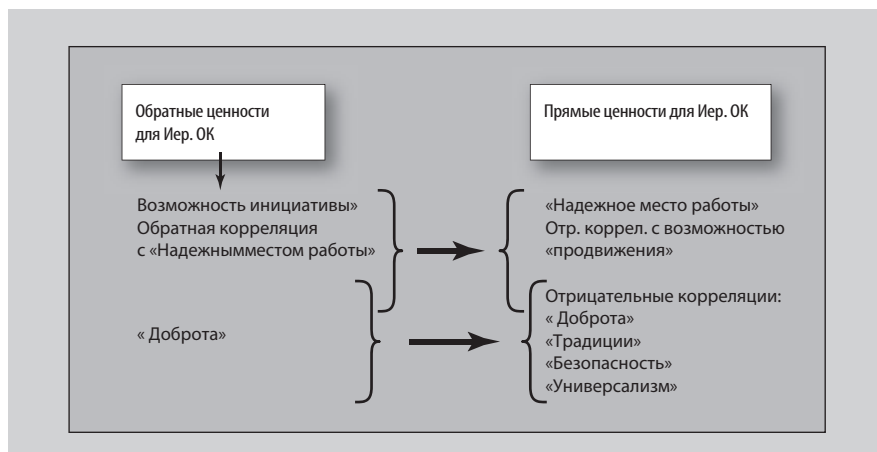


Рисунок 4. Модель взаимосвязи организационного стажа и ценностей сотрудников в рыночной организационной культуре.

с малым стажем присутствуют ценности возможности «Инициативы» и обратная взаимосвязь с «Надежным местом работы», которые, как мы считаем, связаны с недостатком самостоятельности и новаторства в подобных организациях.

В данном случае также можно выдвинуть модель, которая бы отражала прямые и обратные для данного типа культуры ценности (рис.4).

На последнем этапе исследования проводился дисперсионный анализ, в результате которого выяснялась зависимость ценностей от пола испытуемых.

Более сильная выраженность у мужчин таких ценностей, как «Конформность» и «Интересная работа», по нашему мнению, свидетельствует о высокой значимости работы для них в принципе, так как мужчины исторически выступают в качестве основного источника дохода для семьи. Именно поэтому для них важно соответствовать социальным ожида-

ниям, что выражается в желании добиться социального статуса и расположения, и иметь интересную работу, так как она занимает одно из центральных мест в их жизни. Анализ зависимости ценностей от пола испытуемых сотрудников не входил в основные задачи нашего исследования, поэтому были обозначены лишь общие тенденции такой зависимости.

Заключение

В статье были рассмотрены понятия общих и профессиональных ценностей, а также основные особенности организационной культуры. Была предпринята попытка создания моделей «трансформации» ценностей персонала с учетом количества времени, проведенного на том или ином предприятии. В частности, было выявлено, что в модели «динамики» ценностей сотрудников в ком-

паниях с клановой организационной культурой со временем увеличивается значимость работы как таковой, возникает интерес и неравнодушие к ней, в то время как в рыночной и иерархической культурах появляются условно названные «обратные ценности», возникающие из-за недостатка некоторых необходимых человеку ценностей, декларируемых предприятием. В адхократии ценности по двум группам респондентов с разным стажем работы остаются однонаправленными (стремление к новизне и динамике). В совокупности эти данные позволяют нам говорить о подтверждении основной гипотезы исследования, описанного в статье. Помимо этого, можно говорить о практической значимости полученных результатов: они могут в некоторой степени показать для руководства возможные векторы изменения реальных ценностей сотрудников при длительной работе в организациях с определенным типом культуры.

Отметим, что изучение данного феномена достаточно ценно для организации управления поведенческим аспектом профессиональной деятельности сотрудников, понимания того, как он воздействует на психологические особенности индивидов, в частности, на его ценностно-смысловую сферу личности.

Для дальнейшего развития данной тематики в области социальной психологии следует выдвинуть гипотезу о динамике личностных структур сотрудников компаний с разным типом организационной культуры, которую можно проверить с помощью комплексных лонгитудных исследований.

Литература:

- Базаров Т.Ю. Организационная культура и лояльность / Т.Ю. Базаров // Управление корпоративной культурой. – 2013. – № 1. – С. 32-43.
- Белинская Е.П. Социальная психология личности / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – Москва : Аспект Пресс, 2001.
- Бондаренко О. Трансформация трудовых ценностей / О. Бондаренко. – Ростов н/Д, 1999.
- Грошев И.В. Организационная культура : учеб. пособие / И.В. Грошев. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
- Занковский А.Н. Организационная психология. учеб. пособие / А.Н. Занковский – Москва : Флинта: МПСИ, 2002.
- Камерон К.С. Диагностика и изменение организационной культуры / К.С. Камерон, Р.Э. Куинн ; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – Санкт-Петербург : Питер, 2001.
- Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандышев. – Санкт-Петербург : Речь, 2004.
- Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии / А.Н. Леонтьев. – Москва : Смысл, 2002.
- Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – Москва : Смысл, 2007.
- Липатов С.А. Проблема взаимодействия человека и организации: концепция и направления исследований / С.А. Липатов // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. – 2012. – № 1. – С. 85-97.
- Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание / В.С. Магун // Мир России. – 1998. – Т. 5. – вып. 4. – С. 113-144.

- Магун В.С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения // Россия: трансформирующееся общество / под ред. В.А. Ядова. – Москва : КАНОН-пресс-Ц. – 2001. – С. 430-448.
- Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации - решающее конкурентное преимущество / М.И. Магура // Управление персоналом. – 1998. – № 11. – С. 20-27.
- Осокина А.В. Особенности ценностей сотрудников предприятий в кризисных условиях/ А.В. Осокина // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. – 2011. – № 1. – С. 31-38.
- Рокич М. Природа человеческих ценностей / М. Рокич. – Нью-Йорк : Фри Пресс, 1973.
- Собкин В.С. Структура ценностных ориентаций воспитателей детского сада / В.С. Собкин, Е.С. Верясова // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 1(9). – С. 134-143.
- Стеклова О.Е. Организационная культура / О.Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007.
- Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство/ Э.Х. Шейн ; пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – Санкт-Петербург : Питер, 2002.
- Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000.
- Bilsky W., Schwartz. S. Towards a Psychological Structure of Human Values // Journal of Personality and Social Psychology. – 1987. – vol. 53. – P. 550-562.
- Jittaruttha C. Organizational Culture of Judicial Institute: Mixed Culture between Existential and Role Culture...refereed paper. – Bangkok, 2010.
- Twenge J.M., Campbell S.M., Hoffman B.J., Lance Ch.E. Generational differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing // Journal of Management. J MANAGE. – 2010. – Vol. 36. – P. 1117-1142.

References:

- T.Y. Bazarov (2013) Organizatsionnaya kul'tura i loy'al'nost' [Organizational culture and loyalty]. Upravlenie korporativnoy kul'turoy [Management of corporate culture]. 1, 32-43.
- Belinskaya, E.P. (2001) Sotsial'naya psikhologiya lichnosti [Social psychology]. Belinskaya, E.P., & Tikhomandritskaya, O.A. Moscow, Aspekt Press.
- .Bilsky, W., & Schwartz, S. (1987) Towards a Psychological Structure of Human Values. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 53, 550-562.
- Bondarenko, O. (1999) Transformatsiya trudovykh tsennostey [Transformation of labour values]. Rostov-on-Don.
- Cameron, K.S. (2001) Diagnostika i izmenenie organizatsionnoy kul'tury [Diagnosing and changing organizational culture]. Cameron, K.S., & Quinn, R.E.; English translation, Ed. I.V. Andreeva. St. Petersburg, Piter.
- .Groshev, I.V. (2004) Organizatsionnaya kul'tura: uchebnoe posobie [Organizational culture: manual]. Moscow, UNITY-DANA.
- Jittaruttha, C. (2010) Organizational Culture of Judicial Institute: Mixed Culture between Existential and Role Culture...refereed paper. Bangkok.
- Karandashev, V.N. (2004) Metodika Shvartsa dlya izucheniya tsennostey lichnosti: kontseptsiya i metodicheskoe rukovodstvo [Schwartz technique for the study of values of the individual: the concept and guidance]. St. Petersburg, Rech.
- Leontiev, A.N. (2002) Leksii po obshchey psikhologii [Lectures on general psychology]. Moscow.
- Leontiev, D.A. (2007) Psikhologiya smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovyoy real'nosti [Psychology of meaning: the nature, structure and dynamics of the sense of reality]. Moscow, Smysl.
- Lipatov, S.A. (2012) Problema vzaimodeystviya cheloveka i organizatsii: kontseptsii i napravleniya issledovaniy [The problem of human interaction and organization: concepts and research directions]. Vestnik Moskovskogo Universiteta [Bulletin of Moscow University]. Series 14. Psychology, 1, 85-97.
- Magoon, V.S. (1998) Rossiyskie trudovye tsennosti: ideologiya i massovoe soznanie [Russian labour values: ideology and mass consciousness]. Mir Rossii [World of Russia]. Vol. 4, 113-144.
- Magoon, V.S. (2001) Struktura i dinamika trudovykh tsennostey rossiyskogo naseleniya [Structure and dynamics of labor values of the Russian population] Rossiya: transformiruyushcheesya obshchestvo [Russia: transforming society]. edited. VA Poisons. Moscow, CANON-press-Ts, 430-448.
- Magura, M.I. (1998) Patriotizm personala po otnosheniyu k svoey organizatsii - reshayushchee konkurentnoe preimushchestvo [Patriotism of staff in relation to their organization is a competitive advantage]. Upravlenie personalom [Personnel Management]. 11, 20-27.
- .Osokina, A.V. (2011) Osobennosti tsennostey sotrudnikov predpriyatii v krizisnykh usloviyakh [Special values of company employees in crisis situations]. Vestnik Samarskoy gumanitarnoy akademii [Bulletin of Samara Humanitarian Academy]. Series: Psychology. 1, 31-38.
- Rokeach, M. (1973) Priroda chelovecheskih cennostey [The nature of human values]. New York, Free Press.
- Sobkin, V.S. (2013) Struktura tsennostnykh orientatsiy vospitateley detskogo sada [The structure of the value orientations in kindergarten teachers]. Sobkin, V.S., & Veryasova, E.S. Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal [National psychological journal]. 1 (9), 134-143.
- Steklov, O.E. (2007) Organizatsionnaya kul'tura [Organizational culture]. Ulyanovsk: UISTU.
- Shein, E.X. (2002) Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo [Organizational culture and leadership]. English translation, Ed. Spivak, V.A. St. Petersburg, Piter.
- Twenge, J.M., Campbell, S.M., Hoffman, B.J., & Lance, Ch.E. (2010) Generational differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. Journal of Management. J MANAGE. Vol. 36, 1117-1142.
- .Yanitskiy M.S. (2000) Tsennostnye orientatsii lichnosti kak dinamicheskaya sistema [Value orientations as a dynamic system]. Кемерово, Кузбассвузиздат.
- .Zankovskiy, A.N. (2002) Organizatsionnaya psikhologiya: uchebnoe posobie [Organizational psychology: manual]. Moscow, Flint, SAG.