

Смирнова А.Ю.,
аспирант Саратовского государственного университета
им. Н.Г.Чернышевского, кафедра психологии
aspira-smirnova@mail.ru

К вопросу об истории и современных тенденциях изучения организационной культуры в социальной психологии

В данной статье выполнен теоретический анализ истории, определений, основных концепций, раскрывающих социально-психологическое содержание феномена организационной культуры в социальной психологии.

Понятие «организационная культура» является междисциплинарным и изучается как в рамках психологии, социологии, менеджмента, так и культурологи, и, в общекультурном ракурсе - философии. Вопросу изучения организационной культуры посвящено большое количество работ, однако они имеют различные теоретико-методологические основания, по-разному интерпретируют сам феномен организационной культуры. Такая разноаспектность организационно-культурных исследований делает актуальным обзор истории и современных тенденций изучения организационной культуры в социальной психологии, выполненный в данной статье.

Изучали и давали определение понятию «организационная культура» многие зарубежные авторы: Р. Акофф, Т. Дил, А.А. Кеннеди, Г. Минцберг, Д. Мацумото, Ф. Рюттингер, Г. Тромпенаарс, Г. Триандис, Г. Хофстеде, Ч. Хэмпден-Теренер, Ч. Хэнди, Э.Шейн, и отечественные авторы Л.Н. Аксеновская, Т.Ю. Базаров, О.С. Виханский, Р.Л. Кричевский, Э.А. Капитонов, А.И. Наумов, Л.Г. Почебут, В.А.Спивак, Т.О. Соломанидина, В.В.Томилов, С. Шекшня и другие.

Исследователи [28] идентифицируют военную природу термина «корпоративная культура». Прототипом современного изучения организационной культуры явились работы Э. Мэйо, Ф. Тэйлора, А. Файоля, Г. Форда, в отечественной науке - концепция социальной инженерии (20-е гг. 20 века) [11].

В изучении организационной культуры можно выделить несколько основных подходов: бихевиористский, когнитивный, феноменологический, ордерный. Исторически первым явился бихевиористский подход к изучению организационной культуры [18].

Когнитивный подход к изучению организационной культуры представлен работами А.Н. Занковского, С.А. Липатова [19, 20, 21]. Этот подход предполагает, что любую организацию целесообразно рассматривать посредством системы представлений ее членов. Организационная культура согласно когнитивного подхода – коллективное сознание, проявляющееся в знаниях, верованиях, правилах. В основе культуры организации находится система смыслов членов данной организации. К данному типу можно отнести работу

Э. Шейна [33]. Символический подход разрабатывают Д.А. Боровиков [7], М.В. Крымчанинова [17, 18]. Ордерный подход к изучению организационной культуры разрабатывает Л.Н. Аксеновская [1, 2, 3]. Организационную культуру рассматривают в нем как «сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия» [1. С.240]. Феноменологический - Т.Ю. Базаров [6], Р.Л. Кричевский [16], Л.Г. Почебут [26]. Названные подходы связаны именно с социально-психологическим ракурсом рассмотрения феномена организационной культуры.

Организационная культура, в рамках концепции «организационного социального познания интерпретируется как результат восприятия и понимания членами организации своего социального и материального окружения, норм и ценностей, фигурирующих в нем, установок и форм общения - всех процессов, протекающих в организации» [4. С. 210]. Складывается образ организации, который приобретает регулятивную роль. Такая интерпретация организационной культуры предполагает ее дальнейший анализ в терминах теории социальных представлений. Причем понимание влияния социальных представлений на организационную культуру относится к пониманию формирования этих представлений [4. С. 211]. Классической, интерпретирующей организационную культуру таким образом, является работа Э. Шейна, который определяет организационную культуру как «систему коллективных базовых представлений, приобретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и чувствования в отношении названных проблем» [33. С. 31]. Очень большой значимостью для понимания феномена организационной культуры и эвристической ценностью обладает ордерное определение организационной культуры [1. С. 240] – «организационная культура – это сложный социально-психологический порядок интеракций, отношений, конструируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия». Определения М. Армстронга, С. Роббинза, В.В. Томилова, Г. Хофстеде, также интерпретируют культуру аналогичным образом, несмотря на то, что не являются собственно социально-психологическими, а разработаны в смежных дисциплинах.

Делая теоретический анализ современных тенденций изучения организационной культуры, целесообразно отметить, что в социальной психологии 20 века наблюдался параллелизм Американской (доминирующей) и Европейской науки [35], который отразился и на организационно-культурных исследованиях, выборе методов, логике построения эмпирического исследования, анализе полученных эмпирических данных. Исследователями констатируется также становление постмодернистской парадигмы социальной психологии [5], заявившей себя как высокопродуктивный теоретико-методологический

базис организационно-культурных исследований [1], со свойственными ему методами понимания и преобразования, применяющий метод моделирования, в том числе метафорического, и для понимания и для преобразования исследуемого феномена.

В современной социальной психологии в России направленность исследований, несмотря на то, что большая часть авторов опирается на иностранные научные источники, отличается от западной, в частности американской, где особенно актуальны исследования влияния национальной культуры на организационную, кросскультурные исследования [38, 44, 46, 47, 48, 50, 51, 54, 56], роли лидерства [49, 53] и субъективной культуры [42] в организации [39]. Российскими исследователями также изучаются аспекты работы многонациональных команд [7, 15]. И в российских и в зарубежных исследованиях социальной психологии интерес исследователей направлен на социально-психологическую диагностику организационной культуры [20, 52, 55, 85], в частности, применение системных моделей в диагностике [9], особенности восприятия образа организации работниками и воздействия на организационную культуру посредством образа организации [18], взаимосвязь образа организации в организационной культуре и поведения эффективных работников [7], взаимодействие индивидуальных и групповых ценностей в организационной культуре [36], влияние организационной культуры на эффективность деятельности компании [37], социально-психологическим аспектам адаптации работника в организационной культуре [23, 32, 34], особенности организационной культуры в различных областях деятельности [27, 30] разработку концепции и методологии социально-психологического изучения организационной культуры, формулирование постмодернистских методологических принципов изучения организационной культуры [1], что также анализируется и зарубежными исследователями [45] наравне с изучением роли интерпретации [43] в понимании культуры, роли лингвистических [41] и метафорических методов изменения [40] культуры. Зарубежными исследователями изучаются также оценка совместимости культур [25]. Присущее российским исследователям внимание к образу организации более соотносится с «европейской» социальной психологией, интерпретация организационной культуры посредством теории социальных представлений, наглядно демонстрируют, что российская социальная психология, в части в области организационно-культурных исследований, на современном этапе своего развития опирается на теоретический базис западной науки (поскольку в нашей стране в определенный период времени организационно-культурные исследования не велись, хотя следует отметить исследования в области малых социальных групп [24], результаты которых в известной степени могут быть использованы как теоретические основания управления организацией. В американской тематике также прослеживается яркая ориентация на личность, характерная, что отмечено Г.М.Андреевой [5], для всего периода социальной психологии в Америке.

Резюмируя вышеизложенное, можно заключить, что понятие «органи-

зационная культура» является междисциплинарным. Вопросу изучения организационной культуры посвящено большое количество работ, тенденции и подходы к ее изучению различны как в российской, так и зарубежной науке. В социально-психологическом аспекте целесообразно рассматривать культуру организации как совокупность коллективных представлений, сформированных в ходе интеракций и отвечающей требованиям внутренней интеграции и адаптации к внешней среде. Данные социальные представления (источником которых является личность лидера) предопределяют ценности, нормы, убеждения, символы, ритуалы, традиции и мифы, свойственные данной корпорации, и отражающие ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной среде, обеспечивающие уникальность, самосохранение и саморазвитие организации. Высокопродуктивный базис изучения организационной культуры представляет новая постмодернистская парадигма, со свойственными ей методами понимания и преобразования. Однако, в данной парадигме выполнено не много работ, что делает исследования организационной культуры, имеющие такой теоретико-методологический базис актуальными.

Библиографический список

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии, Саратов: Издательство СГУ, 2005 -348 с.
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры, М, 2007, Академический проект. – 303 с.
3. Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры, концепция, методология, технология изменения) (ордерный подход) 19.00.05 – автореф д.п.н. - 41 с.
4. Андреева Г.М. Психология социального познания: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
5. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: Учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 288 с.
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие. М., 2002. - 224 с.
7. Базарова К.Т. Социально-психологические факторы развития лидерских качеств руководителя (на материале транснациональной корпорации) Специальность 19.00.05 – Социальная психология, (психологические науки), Автореф. Дисс. канд. Псих. наук, М – 2008. – 24 с.
8. Боровиков, Д. А., Взаимосвязь образа организационной культуры и поведения эффективных работников, Автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.05 Ярославль, 2006. – 26 с.
9. Бышляго С.А., Применение системных моделей в социально-психологической диагностике организационной культуры : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Ярославль, 2006. – 24 с.
10. Виханский О. С. Менеджмент : учебник для вузов / О. С. Виханский. – 3-е изд. – М. : Экономистъ, 2004. – 528 с
11. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Изд. 2-е. М.,1972. – С. 26-27
12. Иванов С.А. Методы изучения культуры: Учебное пособие. – Великий Новгород: НовГУ, 2002. – 76 с.
13. Капитонов Э.А.Корпоративная культура: Теория и практика Изд: Альфа-пресс, 2005. -352

с.

14. Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура и PR. М.; Ростов н/Д, 2003. — 416 с.
15. Коргова М. Проблема работы многонациональных команд в организациях и возможные пути их решения // Управление персоналом, 2004, № 10. – С. 37-42
16. Кричевский Р. Л. Если Вы - руководитель.. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 2-е издание, доп. и перераб. - М.: Дело, 1996.-384 с
17. Крымчанинова М.В. «Понимание организаций» в концепции Хэнди-Харрисона / Современный кадровый менеджмент. Вып. 3. / Под ред. Базарова Т.Ю. М.: ИПК госслужбы, 2004. —С. 164-207
18. Крымчанинова М.В. Образ организации как фактор воздействия на корпоративную культуру, Автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: Спец. 19.00.05 М., 2004 — 25 с.,
19. Липатов С.А, Организационная Культура, социальное познание в организационном контексте.// Мир психологии, 1999, № 3, с. 108
20. Липатов С. А. Социально-психологическая диагностика организационной культуры, Дис. канд Москва, 1999 – 208 с.
21. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики// Организационная психология. СПб., 2001. С. 432 – 443.
22. Наумов А. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // Менеджмент, 1996, № 3. — С. 70–103.
23. Панферова Н. Г. Организационная культура как фактор социально-психологической адаптации работников промышленного предприятия. Автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н., М. 2004. — 25 с.
24. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив, М.: Политиздат. 1982. С. 193
25. Пецольдт К., Федосова Ю.. Производная успеха.//Атомная стратегия 2006 № 25, <http://www.proatom.ru>
26. Почебут, Л. Г., Чикер, В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во "Речь", 2000. — 298 с/
27. Райченко А.В. Прикладная организация. СПб., 2003. — 304 с.
28. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. – 2-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2007. — 624 с.
29. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. — 352 с.
30. Терещук Е. А. Особенности корпоративной культуры в органах государственной службы: социологический анализ. Спец 22.00.06 – социология культуры, духовной жизни. Автореф. дисс. к. с. н.Екатеринбург 2006 С. 13
31. Томилов В.В. Культура предпринимательства СПб., 2000. — 386 с.
32. Филин В. Ю. Социально-психологические аспекты моделирования адаптационного поведения персонала в рамках корпоративной культуры организации, Автореф. дис. ... канд. психол. наук 19.00.05:М. 2006.— 22 с.
33. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Питер, 2007. — 330 с.
34. Широбокова А. А. Динамика адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05, 2006, Ярославль — 22 с.
35. Шихирев П.Н. Современная социальная психология . М., 1999. — 448 с.

36. Шульженко Е. Н. Взаимосвязи индивидуальных и групповых ценностей в организационной культуре коммерческого предприятия : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05, СПб, 2005 — 23 с.
37. Шураева Л.Ю. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности компании, автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05 М, 2004 — 24 с.
38. Adair W., Weingart L., Brett J. The timing and function of offers in U.S. and Japanese negotia-

- tions.// *Journal of Applied Psychology*, 2007, vol. 92 (4), P. 1056-1068
39. Anderson C., Spataro S.E.; Flynn F.J. Personality and organizational culture as determinants of influence.// *Journal of Applied Psychology* 2008. vol 93(3), P. 702-710.
 40. Basten F. M.R.C The Role of Metaphors in (Re)producing Organizational Culture.// *Advances in Developing Human Resources* 2001; vol. 3: P. 344 – 354
 41. Bastien D.T Change in Organizational Culture: The Use of Linguistic Methods in a Corporate Acquisition.// *Management Communication Quarterly*, 1992; vol. 5: P. 403 – 442
 42. Bhagat R.S.; McQuaid S.J. Role of subjective culture in organizations: A review and directions for future research.// *Journal of Applied Psychology*. 1982, vol 67(5), P. 653-685.
 43. Chao G.T., Moon H. The Cultural Mosaic: A Metatheory for Understanding the Complexity of Culture.// *Journal of Applied Psychology*. 2005 vol 90(6), P. 1128-1140.
 44. Cohen A. One Nation, Many Cultures: A Cross-Cultural Study of the Relationship Between Personal Cultural Values and Commitment in the Workplace to In-Role Performance and Organizational Citizenship Behavior.// *Cross-Cultural Research*, 2007; vol. 41: P. 273 – 300
 45. Earley P. Christopher L. Cultural Research in the Future: A Matter of Paradigms and Taste.// *Journal of International Business Studies*, , 2006, vol. 37, P: 922-931
 46. Fischer R., Ferreira M.C., Assmar E.M.L., Redford P., Harb C. Organizational Behaviour across Cultures: Theoretical and Methodological Issues for Developing Multi-level Frameworks Involving Culture.// *International Journal of Cross Cultural Management*, 2005; vol. 5: P. 27 - 48.
 47. Garibaldi de Hilal A.V., Brazilian National Culture, Organizational Culture and Cultural Agreement: Findings from a Multinational Company.// *International Journal of Cross Cultural Management*, 2006; vol. 6: P. 139 – 167
 48. Gelade A.G., Dobson P., Gilbert P., National Differences In Organizational Commitment: Effect of Economy, Product of Personality, or Consequence of Culture?// *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 2006; vol. 37: P. 542 – 556,
 49. Ng K.-Y.; Ang, S.; Chan, K.-Y. Personality and leader effectiveness: A moderated mediation model of leadership self-efficacy, job demands, and job autonomy.// *Journal of Applied Psychology*. 2008 Vol 93(4) P. 733-743
 50. Popper M., Lipshitz R. Organizational Learning: Mechanisms, Culture, and Feasibility.// *Management Learning*, 2000; vol. 31: P. 181 – 196
 51. Schriber J. B.; Gutek B. A. Some time dimensions of work: Measurement of an underlying aspect of organization culture.// *Journal of Applied Psychology*. 1987 vol 72(4), P. 642-650.
 52. Shivers-Blackwell S. The Influence of Perceptions of Organizational Structure & Culture on Leadership Role Requirements: The Moderating Impact of Locus of Control & Self-Monitoring.// *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2006; vol. 12: P. 27 – 49
 53. Smith B., Dugan Sh., Trompenaars F. National Culture and the Values of Organizational Employees.//*Journal of Cross-Cultural Psychology*. 1996, vol.27 (2). P.231 - 264.
 54. Starr-Glass D. Exploring Organizational Culture: Teaching Notes on Metaphor, Totem, and Archetypal Images.// *Journal of Management Education*, 2004; vol. 28: p. 356 - 371
 55. Tepper B. J.; Henle C. A.; Lambert L. S.; Giacalone R. A.; Duffy M. K. Abusive supervision and subordinates' organization deviance.// *Journal of Applied Psychology*. 2008 Vol 93(4) P. 721-732
 56. Wells M. M., Thelen L., Ruark J., Workspace Personalization and Organizational Culture: Does Your Workspace Reflect You or Your Company?// *Environment and Behavior*, 2007; vol. 39: P. 616 - 634.