

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Кузнецова О.Е.

*кан. психол. наук, доцент кафедры психологии Института педагогики и
психологии САФУ имени М.В. Ломоносова
Северный (Арктический) федеральный университет имени
М.В. Ломоносова (г. Архангельск)*

Статья посвящена проблеме взаимосвязи организационной идентичности и организационной культуры. Представлены итоги исследования, показывающего неоднозначность этой взаимосвязи.

Ключевые слова: организационная идентичность, организационная культура

В современных научных исследованиях проблемам организационной идентичности и организационной культуры уделяется большое внимание, поскольку обе связаны с эффективностью организации.

Сложность изучения организационной идентичности заключается в том, что, являясь одним из видов социальной идентичности, организационная идентичность выступает и как личностное образование и как категория социальная, связанная с ценностями и нормами организации как социальной группы. Существует разные трактовки этого термина в зарубежной и отечественной организационной психологии. В современной зарубежной психологии термин «организационная идентичность» чаще всего обозначает совокупность разделемых сотрудниками характеристик своей организации, отличающих её от других организаций. В отечественных работах по проблеме организационной идентичности можно встретить одновременное употребление терминов «организационная идентичность» и «организационная идентификация». Наиболее близкое нашей теме определение Бурмистровой О.Н., которая предлагает понимать организационную идентификацию «как психологическую связь между индивидом и организацией, которая позволяет человеку почувствовать и определить свою близость к организации, степень совпадения своих и организационных эмоционально значимых целей и ценностей» [1, с.11].

Многие исследователи считают, что усиление идентификации работников с профессиональной ролью, подразделением или корпорацией в целом является одним из наиболее важных элементов организационной культуры. Согласно С.А. Липатову «понятие организационной культуры фокусирует наше внимание на осмыслиении и интерпретации работниками своего внутриорганизационного окружения» [2, с. 6]. Тогда организационная идентичность может выступать как результат коллективного образа идентичностей сотрудников, выраженного в характеристиках организационной культуры, быть неким связующим звеном между организационной культурой и образом организации.

Организационная культура может влиять на определение сотрудником себя в рамки соответствующей организации социальной категории, а может и препятствовать отнесению сотрудником себя к соответствующей организации социальной категории, т.е. организационная культура, скорее

всего, влияет на формирование представлений сотрудника о том, принадлежит ли он или не принадлежит организации. В связи с этим интерес представляет то, как взаимосвязаны эти два феномена в организационной среде.

В исследовании Г.А. Ванюты, выполненном под нашим руководством, изучалась взаимосвязь организационной культуры и организационной идентичности. В исследовании участвовал 61 сотрудник государственного учреждения (31 мужчина и 30 женщин). Сбор данных осуществлялся с помощью следующего методического инструментария: 1) методика оценки типов организационной культуры Т.Ю. Базарова; 2) методика шкальной оценки организации С.А. Липатова, направленная на изучение представлений о культуре организации; 3) методика оценки видов организационной идентификации О.Н. Бурмистровой.

В исследовании были получены следующие результаты:

1. Анализ организационной культуры показал, что в целом она соответствует специфике деятельности организации. Ведущим типом организационной культуры является бюрократическая культура ($M=5,7$). Выраженность остальных типов значительно меньше: органический ($M=2,9$), партисипативный тип ($M=2,2$) и предпринимательский тип ($M=1,2$). Образ организации, существующий в сознании сотрудников, представлен организационными представлениями, которые были объединены в 8 факторов: «успешность», «доступность», «близость», «заинтересованность», «стабильность», «организованность», «сплочённость», «осторожность».

2. В целом в организации преобладает «идентификация» как вид организационной идентичности, т.е. сотрудники разделяют основные цели и ценности организации и воспринимают себя как часть единого «мы». Это обеспечивает эффективность всех организационных процессов: мотивации, удовлетворённости трудом, приверженности и т.д. Остальные виды организационной идентификации (амбивалентная, нейтральная и дезидентификация) выражены значительно ниже и находятся примерно на одном уровне.

3. Результаты корреляционного анализа с помощью критерия r -Кендалла показали, что обнаружены статистически значимые корреляции партисипативного типа культуры с видами организационной идентичности: с амбивалентной ($r=0,264$, $p<0,01$) и нейтральной идентификацией ($r=0,235$, $p<0,05$), с дезидентификацией ($r=0,312$, $p<0,01$). Органический тип взаимосвязан с идентификацией ($r=0,199$, $p<0,05$). Статистически значимых взаимосвязей предпринимательского и бюрократического типов культуры с различными видами идентификации не обнаружено. Также выявлено, что фактор «стабильность» отрицательно взаимосвязан с амбивалентной организационной идентификацией ($r=-0,227$; $p<0,01$) и дезидентификацией ($r=-0,310$; $p<0,01$), факторы «близость» ($r=-0,224$; $p<0,05$) и «заинтересованность» ($r=-0,221$; $p<0,05$) отрицательно взаимосвязаны с нейтральной идентификацией, а фактор «успешность» отрицательно взаимосвязан с дезидентификацией ($r=-0,192$; $p<0,05$).

В результате исследования выявилось, что основной вид идентификации взаимосвязан только с одним типом организационной культуры – органическим и не связан с основным типом культуры – бюрократическим. Видимо, высокий уровень идентификации формируют взаимоотношения между сотрудниками, обеспечиваемые вторым по выраженности типом культуры. Интересно, что основной вид организационной идентификации – «идентификация» – не взаимосвязан с факторами организационных представлений. Вероятно, они не достаточно интегрированы сотрудниками в свою «Я - концепцию», чтобы воспринимать организацию как часть собственного «Я». В данном случае возникает вопрос о силе организационной культуры.

Таким образом, данное исследование вызывает дополнительные вопросы, которые требуют дальнейшего, более тщательного изучения.

Список литературы:

1. Бурмистрова О.Н. Организационная идентификация и оценка сотрудниками эффективности деятельности руководителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2010. 23 с.
2. Липатов С.А. Проблема организационной приверженности и идентификации с точки зрения социальной психологии // Мир психол. 2004. № 2. С. 142-148.

Kuznetsova Olga Evgenyevna

Northern (arctic) federal university named after M.V.Lomonosov, associate professor of department of psychology of the Institute of pedagogy and pasychology, candidate of psychology, docent (Archangelsk)

The article is dedicated to the problem of relation of organizational identity and organizational culture. The results of the study demonstrate ambiguity of this problem.

Key words: organizational identity, organizational culture, organizational subcultures

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ С ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ РАБОТНИКОВ

Лисовская Н.Б.

кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии психолого-педагогического факультета РГПУ им. А.И. Герцена

Трощинина Е.А.

ассистент кафедры организационной психологии психолого-педагогического факультета РГПУ им. А.И. Герцена

Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена (г. Санкт-Петербург)

Статья посвящена рассмотрению проблеме взаимосвязи между типом организационной культуры и ценностно-мотивационными характеристиками сотрудников организации на примере образовательных учреждений. В результате проведенного эмпирического исследования было установлено, что типы организационной культуры имеют свою специфическую взаимосвязь с мотивационно-ценостной сферой сотрудников.

Ключевые слова: организационная культура, ценностная сфера сотрудников, трудовая мотивация.