

изменениям, что определяет невозможность поддерживать данные ценности в этом типе организационной культуры.

Синхронный тип организационный культуры, направленный на достижение гармонии между самой работой и человеком, ориентированный на минимизацию затрат на обсуждения, переговоры, взаимоотношения между сотрудниками, пребывание в некотором творчески-мечтательном настроении, отрицательно взаимосвязан с ценностями взаимопомощи и взаимоподдержки, отказом от личных целей и устремлений в пользу коллектива и других людей. Данный тип не имеет взаимосвязей с другими типами организационной культуры, он является изолированным.

Также было выявлено, что ценности индивидов, выступая в качестве жизненных ориентаций и определяя желаемые человеком цели, имеют прямую связь с трудовыми мотивами индивида, выражающими опредмеченные потребности в деятельности. Сотрудники, преследующие ценности самовозышения, получения материальных благ и денежных вознаграждений за труд, ориентированные на свое социально-статусное положение в коллективе, а также на удовлетворение личных потребностей, в целом имеют и достаточно сильную выраженную внешнюю положительную мотивацию, суть которой раскрывается в получении группового и общественного статуса, а также материального вознаграждения за труд.

Таким образом, ценности, являясь ядром организационной культуры, определяют характер и особенность взаимосвязей между типом организационной культуры и ценностям сотрудников.

Список литературы

1. Занковский А. Н. Организационная психология М.: Флинта: МПСИ, 2002. 648 с.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2003. 512 с.
3. Стеклова О. Е. Организационная культура. Ульяновск, 2007. 127 с.
4. Сухорукова М.В. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. №11. С. 39-44.

Natalia B. Lisovskaya

Candidate of Psychological Sciences, Faculty of Psychology and Pedagogy, Al.Herzen State Pedagogical University of Russia (St. Petersburg)

Ekaterina A. Troschinina

Assistant of Chair of Organizational Psychology, Faculty of Psychology and Pedagogy, Al.Herzen State Pedagogical University of Russia (St. Petersburg)

Article is devoted to consideration of a problem of interrelation between type of organizational culture and valuable and motivational characteristics of staff of the organization on the example of educational institutions. As a result of the conducted empirical research it was established that types of organizational culture have the specific interrelation with the motivational and valuable sphere of employees.

Keywords: organizational culture, valuable sphere of employees, labor motivation.

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.

Направление исследований, посвященных изучению организационной культуры, в настоящее время привлекает все большее внимание со стороны российских и зарубежных ученых. Ее разработкой и изучением занимались такие исследователи, как Э. Шейн, К. Камерон, Р. Куин, Д. Мак-Грегор, В. Оучи, Г. Хофтеде, А. Н. Занковский, С. А. Липатов, М. И. Магура, Т.Б. Сергеева, О.И. Горбатько, В. А. Спивақ, К. М. Ушаков и др. Значимо то, что эта проблема имеет большое практическое значение, так как исследования в сфере организационной культуры лежат в основе стратегии ее построения в конкретных организациях.

Значимо также то, что организационная культура является достаточно интегративным феноменом и отражается на всех организационных уровнях, включая личностный. Задача повышения удовлетворенности трудом, формирования положительной мотивации актуальна в любое время и для любой организации.

Ценности – это ядро организационной культуры, это определяет непосредственную связь между тем или иным типом организационной культуры и ценностями, на основе которых они формируются. С этим утверждением соглашаются все зарубежные и отечественные авторы, занимающиеся изучением организационной культуры. Однако ценности, декларируемые организационной культурой, не появляются в ней случайно: они являются результатом объединения и формирования общих ценностей основателей организации, ее руководителей и первых лиц в организации [4].

Ценности отдельной личности обычно воспринимаются как индивидуальные формы презентации общественных ценностей. Они представляют собой базовые представления о том, что определенные идеи, цели, формы поведения или институты являются индивидуально или социально предпочтительнее иных идей, целей, форм поведения и т. д. [1]. Таким образом, ценности определяют значимость тех или иных социальных идей или форм поведения, в том числе и значимость организационных ценностей для сотрудников.

При взаимодействии ценностей организационной культуры с ценностями человека ценности человека могут меняться в различной степени в зависимости от силы организационной культуры [3]. Взаимосвязь между ценностями и мотивацией человека, показанная в теории С. Шварца, может говорить нам о наличии связи между трудовыми мотивами человека и организационной культурой организации, в которой он работает.

Взаимосвязь организационной культуры с особенностями трудовой мотивации сотрудников не столь очевидна, как в случае взаимосвязи ценностей и организационной культуры, однако в работах различных ученых были описаны особенности трудовой мотивации сотрудников в тех или иных типах организационных культур. Основное заключение, к которому приходит большинство исследователей, состоит в том, что выработка трудовой мотивации является функцией менеджмента организации, осуществляющей посредством использования различных стимулов, с тем чтобы направить трудовой потенциал персонала на реализацию целей

компании. Особенности управления мотивацией сотрудников отражают особенности культуры самой организации и являются специфическими.

Стоит отметить, что мотивы отражают опредмеченные потребности, отвечая на вопрос о причинах активности человека. Они выступают в качестве потребности, в качестве цели (то, к чему необходимо стремиться – в этом выражается опредмеченность мотива), как личностные диспозиции (свойства личности могут быть включены в основание действий и поступков человека), как состояние человека (отражают состояние готовности человека к действию или бездействию, состояние особой нервно-психической напряженности). Динамическим процессом формирования мотива является мотивация. Данный термин отражает комплексную регуляцию поведения человека на основе его потребностей, мотивов, ценностей и личных особенностей [2].

Наше исследование было посвящено выявлению взаимосвязи организационной культуры с ценностно-мотивационными характеристиками персонала. В нем приняли участие сотрудники образовательных учреждений г. Санкт-Петербурга (60 человек). Использовались следующие методики: методика «Шкалы организационных парадигм» Л. Л. Константина, методика изучения культур Хофстеде-Боллинже, ценностный опросник С. Шварца, методика «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир, методика «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной.

В результате проведенного эмпирического исследования было установлено, что типы организационной культуры имеют свою специфическую взаимосвязь с ценностной сферой сотрудников. Так, открытый тип организационной культуры напрямую взаимосвязан с ценностями сотрудников, отражающими их стремления к изменениям (открытости им) и самотрансценденции. Открытый тип организационной культуры также положительно взаимосвязан со случайным типом и отрицательно – с закрытым типом организационной культуры (поскольку эти типы являются антагонистами).

Случайный тип организационной культуры, ориентированный на инновации, изменения и нововведения в своей деятельности, а также на реализацию ценностей каждого отдельного сотрудника в организации, взаимосвязан с ценностями традиций в организации, с личными ценностями добра и отрицательным отношением к эгоизму и власти как способу достижения своих личных целей. Случайный тип организационной культуры также положительно взаимосвязан с открытым типом и отрицательно – закрытым типом организационной культуры.

Закрытый тип организационный культуры, ориентированный на бюрократизм, мнение руководства, соблюдение строгой иерархии взаимоотношений, отрицательно взаимосвязан с ценностями, ориентированными на потребности самих сотрудников и их представления о нормах и правилах. Также закрытый тип организационной культуры отрицательно взаимосвязан с ценностями самовозышения и открытости