

УДК 159.9.01

В.В. КИРИЧЕНКО

Дніпропетровський університет економіки та права імені Альфреда Нобеля

ОСОБИСТІСНІ ОСОБЛИВОСТІ УЯВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРО ОРГАНІЗАЦІЙНУ КУЛЬТУРУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

Організаційна культура та особистісні особливості працівників є тими факторами, що визначають специфіку способів їх професійної діяльності. Залежно від особистісних особливостей працівники схильні визначати окремі особливі елементи в організаційній культурі підприємства.

Ключові слова: організаційна культура, особистісні особливості.

Постановка проблеми. Організаційна культура визначається через особливості професійної діяльності працівників, їх задоволеність роботою. З одного боку, організаційна культура впливає на поведінку персоналу, з іншого – працівники по-різному сприймають організаційну культуру, формують особливі уявлення про організаційну культуру. Від уявлень, які склалися у працівника, залежить його ставлення до роботи та організації в цілому. Особливості уявлень можуть бути пов'язані із особистісними характеристиками співробітників, минулим досвідом, специфікою професійної діяльності [1; 4].

Проблеми дослідження організаційної культури актуальні протягом багатьох десятиріч, але й досі немає одностайності щодо визначення цього поняття. Культура вивчається декількома науковими дисциплінами, у кожній з яких феномен досліджується та інтерпретується різним чином. Культура від латинського *cultura* – оброблювання, виховання, освіта, розвиток – специфічний спосіб організації та розвитку людської життєдіяльності, представлений у продуктах матеріальної та духовної праці, в системі соціальних норм та звичаїв, у духовних цінностях, в сукупності ставлення людей до природи, до інших та до самих себе [4].

У сучасній літературі домінують три теоретичні підходи до вивчення організаційної культури: символічний, когнітивний, цілісний [3].

Символічний підхід передбачає, що зміст та інтерпретація того, що відбувається в організації, важливіші, ніж дійсність. Нестабільність та невизначеність, перешкоджають раціональному вирішенню проблем та прийняттю рішень, люди використовують символи для зменшення невизначеності та встановлення орієнтирів поведінки при нестабільності.

У межах когнітивного підходу увага акцентується на таких аспектах культури, як колективна свідомість, когнітивні схеми, загальна система знань, вірувань та правил, що визначають відповідні форми поведінки. Організація уявляється як система колективних дій, що свідомо координуються, в ході яких їх учасники перебувають в безперервному інтерактивному та творчому процесі породження змісту існування в цілому та змісту праці.

Системний підхід пропонує два базових визначення організаційної культури: зразки поведінки членів організації, що спостерігаються, мова та способи використання матеріальних об'єктів; вірування, цінності, ідеї, що об'єднують людей.

У межах цілісного підходу соціально-психологічний клімат розглядається як глобальна характеристика організації та характеризується переліком об'єктивних властивостей (розмір, структура, стиль керівництва, цілі) організації та психологічного середовища (суб'єктивні уявлення, сприйняття організації співробітниками).

Виклад основного матеріалу. Об'єктом роботи було з'ясування уявлення працівників про організаційну культуру підприємства.

Предмет – взаємозв'язок особистісних характеристик працівників та їх уявлень про організаційну культуру.

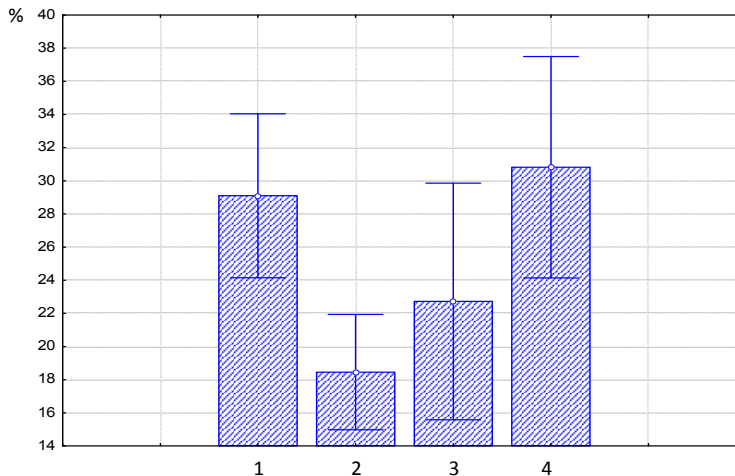
Дослідження проводили на підприємстві авіаційного транспорту. Одним із завдань емпіричного дослідження було підібрати таку групу робітників, які б були найбільш однорідні за умовами праці, професійною діяльністю, віком та стажем роботи. Тривалий стаж роботи на підприємстві дозволяє припустити необхідний ступінь обізнаності працівників з принципами та неписаними правилами роботи, що склалися. Вимога до віку досліджуваних виникла у зв'язку з впливом «досвіду покоління» на уявлення про культуру організації.

Група досліджуваних складалася із авіадиспетчерів, чоловіків середнього віку старших за 35 років із стажем роботи більше 10 років, загалом 19 осіб (80% від загальної кількості). Дослідження проводили за умов добровільної участі.

Визначення особистісних особливостей робітників проводили за допомогою п'ятифакторного особистісного опитувальника «Велика п'ятірка», Р. Мак-Крає та П. Коста, адаптованого А.Б. Хромовим.

Діагностику організаційної культури проводили за методикою, запропонованою К. Камерон та Р. Куїнн [2].

Більшість досліджуваних вказують на переважання бюрократичних ознак (31%) та елементів кланової організаційної культури (рис. 1).

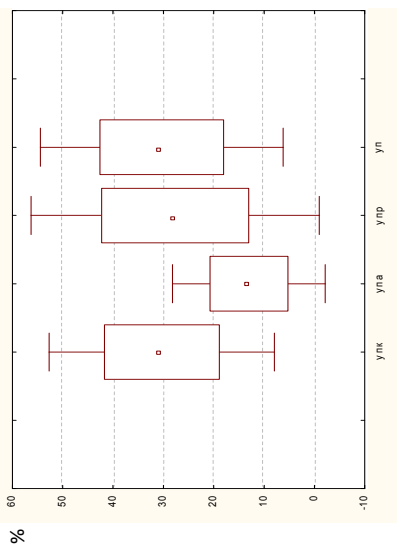


Примітка: На осі абсцис: 1 – кланова організаційна культура, 2 – адхократична організаційна культура, 3 – ринкова організаційна культура, 4 – бюрократична організаційна культура. На осі ординат: середньогрупові показники у відсотках.

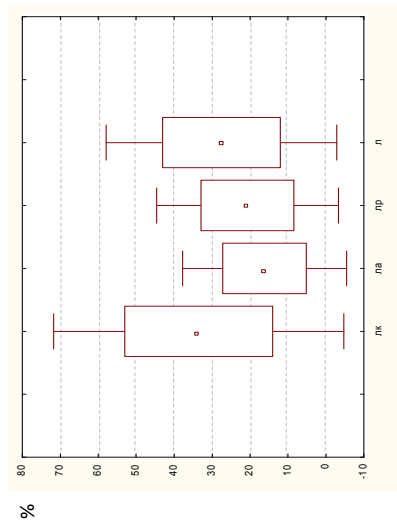
Рис. 1. Уявлення про організаційну культуру підприємства

Менш за все визначено ознаки адхократичної культури (19%). Тобто організація спрямована на внутрішній контроль та інтеграцію. За прикладами, наведеними К. Камерон та Р. Куїнн, визначена організаційна культура відповідає організаційній культурі «суспільної адміністрації» [2]. Отримані результати пов'язані із особливостями професійної діяльності диспетчерів і відображають субкультуру структурного підрозділу, для якого не є актуальною орієнтація на ринкові показники та обмежені можливості інноваційності у зв'язку із жорсткою регламентацією професійної діяльності на визначених робочих місцях.

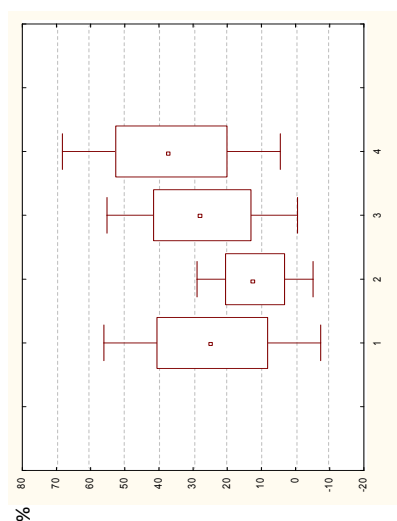
На рис. 2 наведено середньогрупові результати опитування за окремими аспектами організаційної культури.



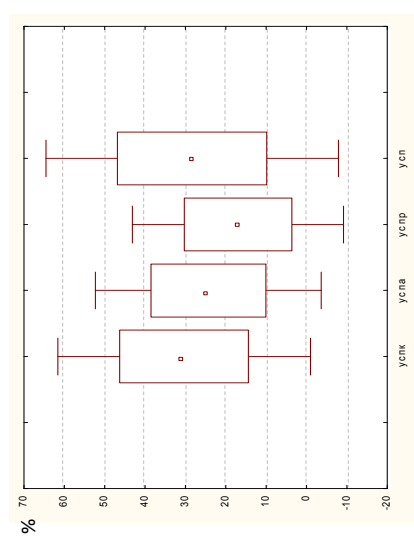
Управління персоналом



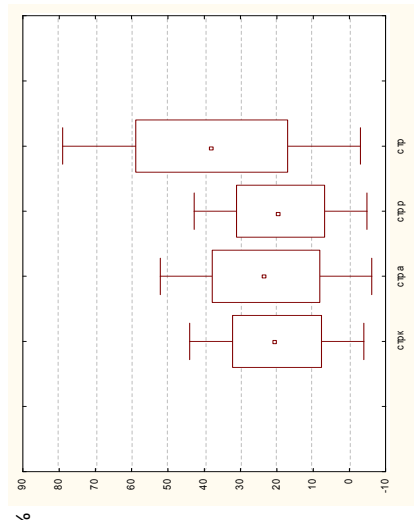
Стиль лідерства



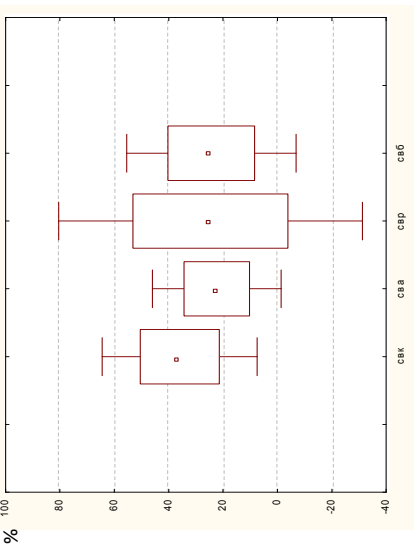
Загальна характеристика



Критерії успіху



Стратегічні цілі



Зв'язуючий принцип

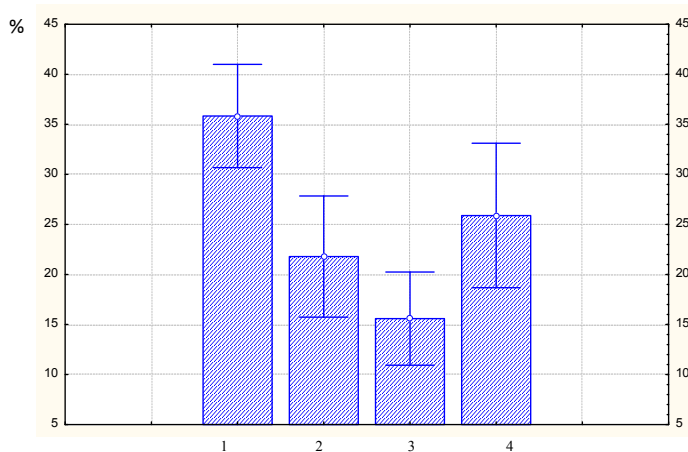
Примітка: На окремих рисунках наведено середньогрупові профілі організаційної культури, де крапка означає середнє, прямокутник – середньоквадратичне відхилення, лінії – дисперсію результатів. По осі ординат наведено результати у відсотках.

Рис. 2. Результати усереднених уявлень про організаційну культуру підприємства за окремими показниками

Оцінюючи стиль лідерства в компанії, респонденти відзначають домінування кланових елементів культури. Формування стратегічних цілей і показників, на думку диспетчерів, пов'язані на підприємстві із цінностями бюрократичної культури. Решта показників вбачаються такими, в яких приблизно рівноправно представлені елементи різних організаційних культур.

Для отриманих результатів характерна досить велика розбіжність, тому отримані усереднені оцінки і виявлена «гармонійність» можуть бути пов'язані з тим, що думки щодо представленості окремих елементів організаційної культури істотно відрізняються у працівників.

Визначаючись з тим, яка організаційна культура має бути на підприємстві, опитувані в першу чергу підкреслювали необхідність розвитку кланових елементів культури (рис. 3). На частку кланової культури припадає більше 35%. Друге місце посідають бюрократичні ознаки організаційної культури (26%).



Примітка: На осі абсцис: 1 – кланова організаційна культура, 2 – адхократична організаційна культура, 3 – ринкова організаційна культура, 4 – бюрократична організаційна культура. На осі ординат: середньогрупові показники у відсотках.

Рис. 3. Уявлення про бажану організаційну культуру в групі диспетчерів

На третьому місці розташована адхократична культура (25%). І останнє місце (15%) займають ознаки ринкової культури.

Отримані результати можуть бути пов'язані із потребою у відчутті захищеності під час виконання професійних обов'язків, потребою у піклуванні та спільній праці. У диспетчерів немає безпосередніх відносин із зовнішнім клієнтом підприємства, тому ринкові ознаки не є важливими для них.

На попередньому етапі аналізу уявлень про організаційну культуру підприємства ми з'ясували, що, незважаючи на зовнішню однорідність групи досліджуваних, була отримана відчутна розбіжність у поглядах на організаційну культуру підприємства. Можливо, розбіжності в уявленнях про організаційну культуру пов'язані із особистісними особливостями респондентів. Виходячи з цього, провели кореляційний аналіз результатів дослідження особистісних особливостей (тест «Велика п'ятірка») та уявлень респондентів про організаційну культуру. Були отримані такі дані (табл. 1, 2, 3, 4). Вірогідні коефіцієнти кореляційної залежності позначені в заштрихованих клітинках на рис. 1 та 3.

Із збільшенням імпульсивності, зниженням самоконтролю працівника збільшується представленість у загальних уявленнях про організаційну культуру в управлінні персоналом адхократичних елементів ($r = 0,66$). Працівники з високими показниками емоційної стійкості більш високо оцінюють адхократичні прояви в організаційній культурі підприємства при загальній оцінці ($r = 0,54$) та при оцінюванні стилю лідерства.

Екстравертованість респондентів пов'язана із визначенням в стилі лідерства, управління персоналом та зв'язку між співробітниками елементів кланової організаційної культури.

Таблиця 1

Результати кореляційного аналізу особистісних особливостей диспетчерів та їх уявлень про окремі елементи існуючої організаційної культури*

Елементи організаційної культури/Уявлення респондентів про організаційну культуру	Організаційна культура	Екстраверсія	Співробітництво	Самоконтроль	Емоційна стійкість	Відкритість новому
Загальне уявлення	Кланова	0,09	0,28	-0,05	0,24	0,34
	Адхократична	0,10	-0,05	-0,66	0,54	0,03
	Ринкова	-0,16	-0,34	0,02	-0,18	-0,37
	Бюрократична	-0,00	0,04	0,39	-0,38	-0,03
Стиль лідерства	Кланова	0,74	0,32	0,04	0,01	0,18
	Адхократична	-0,16	-0,20	-0,47	0,53	-0,27
	Ринкова	-0,48	-0,44	-0,09	-0,43	-0,49
	Бюрократична	-0,48	0,11	0,37	0,04	0,40
Управління персоналом	Кланова	0,80	0,50	0,40	0,18	0,55
	Адхократична	-0,07	-0,10	-0,62	0,06	-0,32
	Ринкова	-0,41	-0,37	0,06	-0,41	-0,45
	Бюрократична	-0,19	0,10	-0,10	0,29	0,12
Зв'язок	Кланова	0,69	0,24	0,25	0,16	0,38
	Адхократична	-0,20	-0,42	-0,18	-0,17	-0,27
	Ринкова	-0,10	-0,15	0,07	-0,21	-0,14
	Бюрократична	-0,19	0,14	0,19	0,12	0,17
Стратегія	Кланова	0,28	0,26	-0,11	0,50	0,44
	Адхократична	0,51	0,01	-0,09	-0,32	-0,12
	Ринкова	-0,17	-0,05	-0,32	-0,02	-0,35
	Бюрократична	-0,41	-0,13	0,31	-0,06	0,02
Критерії успіху	Кланова	0,14	0,40	0,14	0,51	0,36
	Адхократична	0,35	-0,01	-0,20	-0,08	-0,12
	Ринкова	-0,08	-0,28	-0,20	-0,22	-0,38
	Бюрократична	-0,33	-0,14	0,18	-0,22	0,06

*Наведено коефіцієнти кореляції r.

Працівники із вираженою відкритістю новому більш високо оцінюють наявність ознак кланової організаційної культури в управлінні персоналом підприємства.

Узагальнені результати зв'язку між особистісними особливостями та уявленнями про організаційну культуру підприємства наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Результати кореляційного аналізу особистісних особливостей диспетчерів та їх уявлень про організаційну культуру підприємства*

Організаційна культура	Екстраверсія	Співробітництво	Самоконтроль	Емоційна стійкість	Відкритість новому
Кланова	0,75	0,55	0,16	0,43	0,60
Адхократична	0,22	-0,22	-0,58	0,09	-0,31
Ринкова	-0,26	-0,31	-0,06	-0,30	-0,41
Бюрократична	-0,38	0,01	0,32	-0,07	0,16

*Наведено коефіцієнти кореляції r.

Аналіз отриманих коефіцієнтів кореляції дозволяє зробити такий висновок, що респонденти з високими показниками екстраверсії, схильні до співробітництва, відкриті новому (експресивні), з більшою вірогідністю оцінюють організаційну культуру підприємства як кланову. У працівників з низькими показниками самоконтролю сформовані уявлення про високий ступінь адхократичності в організаційній культурі підприємства.

Результати зв'язку уявлень про бажану організаційну культуру на підприємстві та оцінки власних особистісних особливостей наведено в табл. 3 та 4.

Таблиця 3

Результати кореляційного аналізу особистісних особливостей диспетчерів та їх уявлень про окремі елементи бажаної організаційної культури*

Елементи організаційної культури	Організаційна культура	Екстраверсія	Співробітництво	Самоконтроль	Емоційна стійкість	Відкритість новому
Загальне уявлення	Кланова	-0,31	-0,19	0,35	-0,31	-0,24
	Адхократична	0,31	-0,09	-0,31	0,26	-0,11
	Ринкова	-0,04	0,13	-0,21	-0,04	0,15
	Бюрократична	0,26	0,26	-0,12	0,30	0,32
Стиль лідерства	Кланова	0,62	0,33	0,24	-0,12	0,05
	Адхократична	-0,13	-0,22	-0,56	0,22	-0,29
	Ринкова	-0,49	-0,45	-0,38	0,13	-0,16
	Бюрократична	-0,47	0,07	0,25	-0,06	0,12
Управління персоналом	Кланова	0,36	0,31	-0,16	-0,14	0,10
	Адхократична	-0,03	-0,33	-0,48	-0,01	-0,30
	Ринкова	0,03	-0,38	-0,25	-0,17	-0,32
	Бюрократична	-0,30	-0,10	0,33	-0,13	0,15
Зв'язок	Кланова	0,56	0,13	0,24	-0,41	0,16
	Адхократична	-0,08	0,00	0,21	0,07	-0,06
	Ринкова	-0,39	-0,30	-0,77	0,18	-0,42
	Бюрократична	-0,29	0,04	-0,13	0,27	0,18
Стратегія	Кланова	0,48	0,34	0,03	0,07	0,23
	Адхократична	0,08	0,00	0,11	0,05	-0,08
	Ринкова	-0,14	-0,27	-0,60	0,20	-0,25
	Бюрократична	-0,45	-0,14	0,19	-0,26	0,05
Критерії успіху	Кланова	0,53	0,35	0,05	-0,00	0,28
	Адхократична	0,01	0,12	0,07	0,17	0,02
	Ринкова	-0,15	-0,33	-0,39	-0,07	-0,40
	Бюрократична	-0,40	-0,23	0,17	-0,18	0,03

*Наведено коефіцієнти кореляції r .

Досліджувані з високими показниками екстраверсії вважають, що в бажаній організаційній культурі підприємства будуть присутні ознаки кланової культури в стилі лідерства, у зв'язуючих принципах, при визначенні критеріїв успіху. Вони і при узагальненій оцінці демонструють прихильність до кланової організаційної культури ($r = 0,72$). Таким чином, можна відзначити що організаційна культура підприємства цілком влаштовує співробітників із високими показниками екстраверсії, вони не вважають за необхідне змінювати існуючий стан справ. Вони тільки розповсюдили свої вподобання до кланової організаційної культури на визначення критеріїв успіху та стратегічних цілей.

Наступною характеристикою особистості, яка демонструє стійкий зв'язок із уявленнями про організаційну культуру, є фактор самоконтроль-імпульсивність. Респонденти з високим

Таблиця 4

Результати кореляційного аналізу особистісних особливостей диспетчерів та їх уявлень про бажану організаційну культуру підприємства*

Організаційна культура	Екстраверсія	Співробітництво	Самоконтроль	Емоційна стійкість	Відкритість новому
Кланова	0,72	0,40	0,30	-0,34	0,16
Адхократична	0,04	-0,06	-0,07	0,19	-0,16
Ринкова	-0,29	-0,38	-0,61	0,05	-0,33
Бюрократична	-0,37	-0,04	0,16	-0,03	0,18

* Наведено коефіцієнти кореляції r.

рівнем імпульсивності мають високі показники адхократичного стилю лідерства в бажаній організаційній культурі. Одночасно вони вважають що базовими, які пов'язують робітників в організації мають бути ринкові цінності, і бажане стратегічне планування містить виражені ринкові елементи.

Узагальнене уявлення про бажану організаційну культуру у респондентів з високим рівнем імпульсивності пов'язане з ринковими ознаками.

Респонденти із високими показниками за факторами екстраверсії, співробітництва, експресивності оцінюють існуючу організаційну культуру підприємства як кланову (товариське місце роботи, у людей багато спільного, співробітники віддані організації та традиціям, добрий моральний клімат). Досліджувані з особистісними характеристиками з «іншого полюсу» (інтровертовані, уособлені, орієнтовані на практичність) уявляють ту ж саму організаційну культуру підприємства як таку, що не має рис кланової.

Опитувані з високим рівнем імпульсивності схильні вбачати адхократичні прояви в організаційній культурі. Досліджувані із високим рівнем самоконтролю (охайні, відповідальні, застережливі) вважають, що адхократичні уявлення та цінності (творче ставлення до професійної діяльності, готовність спеціалістів йти на ризик, свобода) відсутні в культурі підприємства.

Уявлення про бажану організаційну культуру у досліджуваних із високими показниками екстраверсії пов'язані з клановою культурою. Респонденти з низькими показниками самоконтролю вважають, що бажаною організаційною культурою підприємства була б ринкова (організація орієнтована на результат, лідери – суворі конкуренти, вимогливі, конкурентоспроможність – головна цінність) або, навпаки, працівники з високим рівнем самоконтролю вважають, що в бажаній організаційній культурі підприємства не має бути ознак ринковості.

Висновки. Організаційна культура підприємства визначається як система цінностей фундаментальних припущень, очікувань, понятійних формулювань, що властиві організації. Культура забезпечує формування у працівників ідентичності, підтримує соціальну стабільність. За звичайних умов організаційна культура не усвідомлюється її носіями та наочно не проявляє себе у більшості ситуацій.

В уявленнях диспетчерів переважають ознаки бюрократичної та кланової організаційних культур. У відповідях про бажану організаційну культуру респонденти зауважують на необхідності підсилення ознак кланової та адхократичної культур. Респонденти із високими показниками за факторами екстраверсії, співробітництва, експресивності сприймають існуючу організаційну культуру підприємства як кланову (товариське місце роботи, у людей багато спільного, співробітники віддані організації та традиціям, гарний моральний клімат). Досліджувані із високим рівнем самоконтролю вважають, що адхократичні уявлення та цінності (творче ставлення до професійної діяльності, готовність спеціалістів йти на ризик, свобода) відсутні в культурі підприємства. Уявлення про бажану організаційну культуру в досліджуваних із високими показниками екстраверсії пов'язані із ознаками кланової, тобто їх влаштовує існуюча культура і вони не бажать змін. Респонденти з високими показниками самоконтролю вважають, що ринкові ознаки культури були б не бажані для підприємства.

Список використаної літератури

1. Бишоп С. Тренинг изменений в организации / С. Бишоп, Д. Тэйлор. – СПб.: Питер, 2002. – С. 82–89.
2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
3. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / С.А. Липатов // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 55–65.
4. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

Организационная культура и личностные особенности сотрудников являются факторами, определяющими особенности способов их профессиональной деятельности. В зависимости от личностных особенностей сотрудники склонны выделять отдельные особые элементы в организационной культуре предприятия.

Ключевые слова: организационная культура, личностные особенности.

Organizational culture and personality features of employees are factors which determine the methods of their professional activity. Employees are inclined to distinguish separate special elements in the organization culture of an enterprise depending on their personality features.

Key words: organization culture, personality features.

Надійшло до редакції 8.02.2011.