

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
АМЕРИКАНСКОГО И РОССИЙСКОГО
УНИВЕРСИТЕТОВ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ МАГИСТРА

Студентки 2 курса факультета психологии

направления 37.04.01 «Психология» факультета психологии

Кафедра общей и социально психологии

Нестеровой Ксении Сергеевны

Научный руководитель

д.псх.н, доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

д.псх.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2016

Введение

Современная культура может быть едина, если она готова к диалогу культур, объединению культур с сохранением многообразия. Она должна быть основана на сосуществовании культур, согласовании интересов и взаимопроникновении культурных ценностей. Диалогичность рождается в поиске нового без разрушения старого, в стремлении к взаимопониманию и признанию за обеими культурами относительной истинности. Опора на традицию не носит обязательного характера, но служит основой для выработки новых принципов.

Множество организаций действуют в разных странах мира, сильно отличающихся друг от друга уровнем экономического развития, политическим устройством, культурой, историческим опытом, природно-климатическими условиями, что способствует развитию исследований организационных культур, выработке типологических параметров и созданию типологий организационных культур. Сегодня существует целый ряд типологий культур, созданных исследователями организационной культуры: Г. Хофстеде, Р. Рюттингера (Дила-Кеннеди), Ч. Хэнди, К. Камерона и Р. Куинна, Т. Базарова. Наиболее известной является типология организационных культур нидерландского социального психолога Г. Хофстеде, которая была разработана на основе результатов масштабного исследования, расположенных в разных странах подразделений транснациональной корпорации IBM. Исследования Г. Хофстеде способствовали возникновению идеи применения ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры для исследования влияния национальной культуры на организационную и использования данного подхода в качестве инструмента для построения диалога культур в условиях развития глобализации.

Университеты, будучи крупнейшими организациями, задающими тон в области научных исследований, также претерпевают изменения в связи с процессами глобализации. Если ранее университеты были предназначены преимущественно для решения национальных задач, то сейчас происходит

активная интернационализация университетов. Широкий обмен студентами и научными сотрудниками, совместные исследования и проекты, внедрение единой двухуровневой системы образования, - все это ведет к тому, что национальные границы университетов стираются.

В рамках данного видения влияния глобализации на культуру, проводилось исследование организационных культур американского и российского университетов, а именно Университета Вайоминга (США) и СГУ им. Н.Г. Чернышевского (РФ).

Цель исследования: сравнительный анализ организационной культуры российского и американского университетов и выявление влияния национальной культуры на организационную культуру с применением ордерного подхода.

Теоретический объект исследования: организационная культура как социально-психологический феномен с этико-смысловой детерминацией.

Эмпирический объект исследования: департаменты международного сотрудничества двух университетов – Вайомингского университета (США) и Саратовского национального исследовательского государственного университета (РФ).

Предмет исследования: ордерные сходства и различия в организационной культуре российского и американского университетов, обусловленные различиями в этических смысловых системах.

Гипотеза исследования: национальная культура оказывает влияние на особенности формирования организационной культуры.

Задачи исследования:

1. Изучить степень разработанности организационно-культурной проблематики в прикладных и теоретических исследованиях.
2. Определить этическую смысловую подсистему американской и российской культуры.
3. Осуществить ордерную диагностику организационной культуры российского и американского университетов на трех управленческих уровнях.

4. Провести сравнительный анализ организационной культуры департаментов международного сотрудничества двух университетов.

Методы исследования: анализ литературы (описательный, сопоставительный, сравнительный), метод ордерной диагностики выраженности субкультур, метод психологической беседы, метод наблюдения, интервью.

Научная новизна выполненного исследования состоит:

а) в применении ордерного подхода Л.Н. Аксеновской для кросс-культурного исследования влияния национальной культуры страны на организационную культуру,

б) а также использование в качестве объекта исследования не коммерческой организации, а крупных университетов в США и России.

Теоретическая значимость данного исследования связана с важностью установления корреляции между национальной культурой и типом организационной культуры, а также, исследованием возможностей ордерного подхода в качестве универсального инструмента для социально-психологического изучения организационной культуры.

Практическая значимость работы заключается в описании базовых этических смыслов американской и российской культуры, использовании результатов описания для ордерной диагностики организационных культур образовательных организаций, развивающих деятельность за пределами национальных границ и разработки рекомендаций для выстраивания эффективных российско-американских отношений в условиях глобальной интеграции.

Структура квалификационной работы: Квалификационная работа общим объемом 127 страниц состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 74 источника, и двух приложений. Квалификационная работа содержит 3 таблицы и 27 гистограмм.

Основное содержание работы

В первой главе «Теоретико-методологические основания социально-психологического изучения организационной культуры» осуществлен обзор научной литературы по организационно-культурной проблематике в прикладных и теоретических исследованиях в современной науке. Также представлены методологические аспекты ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры. Раскрыты содержания элементов ордерная концепция, ордерная методология, ордерная модель и ордерная технология. В качестве методики проводимого исследования выбрана ордерная диагностика степени развитости основных субордеров организационной культуры.

По итогам первой главы определено, что социально-психологические исследования организационной культуры в настоящее время стремительно развиваются в направлении создания интегративных концепций и технологий, позволяющих управлять организационно-культурными процессами. Ордерный подход выступает интегральной моделью к исследованию организационной культуры и вносит свой вклад в понимание социальной психологии организационной культуры. Ордерное понимание опирается на концепты этики и порядка, что позволяет интерпретировать организационную культуру как сложный социально-психологический порядок управленческих взаимодействий, регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия. Ордерная технология в свою очередь, представляет практический алгоритм работы изменения организационной культуры из существующего до желательного состояния.

Во второй главе «Влияние национальной культуры на формирование культуры организации» раскрыто понятие национальной культуры, а также представлены наиболее известные подходы, позволяющие определить отличия национальных культур различных стран. Описаны типологии культур Г. Хофстеде, Р. Льюса, Э. Холла и Ф. Тромпенаарса.

В результате обзора основных типологий культур, сделан вывод о том, что американская и российская культура относятся к противоположным кластерам. Согласно исследованию Г. Хофстеде, американская культура обладает признаками индивидуализма, низкой дистанции власти, открытости к изменениям, маскулинности, краткосрочная ориентации, стремления к удовлетворению сиюминутных желаний, в то время как для русской культуры характерны коллективизм, высокая степень дистанции власти, избегание неопределенности, склонность к долгосрочной ориентации, сдержанность. По типологии Р. Льюиса, американская культура является моноактивной, русская – полиактивной. Опираясь на теорию Э. Холла, США можно отнести к кластеру высококонтекстных культур, Россия занимает промежуточное положение между высококонтекстными и низкоконтекстными культурами. По теории по Ф. Тромпенаарса американская культура обладает универсализмом, индивидуализмом, стремлением разграничения личного и публичного пространства, эмоциональностью, направленностью на достижения, внутренней управляемостью, в русской культуре преобладает специализация (влияние отношения и доверия), коллективизм, принадлежность группе, и внешняя управляемость.

Таким образом, определены яркие различия американской и русской культуры, что позволило выдвинуть предположение о том, если национальная культура достаточно влияет на организационную культуру, то результаты ордерного исследования организационной культуры американского и российского университета продемонстрируют различия в доминирующем типе управленческого взаимодействия.

Во втором параграфе проведен анализ основных отличий восприятия базовых социальных организаций в американской и российской культуре на основании выводов культурологов, социологов, антропологов и психологов.

Ключевой ценностью института «семьи» в США выявлено сотрудничество, а также создание комфортных условий для каждого члена семьи и индивидуальная свобода. В России основой «семьи» является эмоционально-

чувственный комфорт, забота и поддержка, сохранение традиций, иерархичность ролей в семье и уважение к старшим поколениям. Говоря, об организационной культуре, в США выражен индивидуализм, свобода выражения мнения, равенство, неформальные отношения, а в России коллективизм, дистанция власти и статус. Согласно ордерной модели, где основной функцией базового социального института «семья» является забота, российская культура отнесена к «семейному» типу.

Говоря о развитии «армейских» ценностей в исследуемых культурах, сделан вывод о том, что американская культура представляет собой наглядную иллюстрацию «армейского» типа, нацеленную на борьбу с победным исходом, конкурентоспособность, активность и индивидуализм. Русская культура является менее динамичной и активной, придерживающейся традициям и иерархии власти. Это не значит, что русская культура не стремится к борьбе, скорее использует отличные от западных инструментов способы достижения результата (консерватизм, определенность, авторитет).

В рамках исследования восприятия института «Церковь» российской и американской культурами выделены ключевые идеалы. В американской культуре к ним относятся американская исключительность, свобода и равенство, в российской культуре выделены религиозные ценности, патриотизм, свобода, ценность семьи, дружбы и любви.

По итогам второй главы сделан вывод о том, что, несмотря на общемировые глобализационные процессы и тенденции к интеграции, проявляющиеся в создании новых объединяющих технологии, сближении пространственных границ, распространении массовой культуры, различия в ценностях наций действительно до сих пор. Продолжающиеся сегодня исследования на уровне ценностей по-прежнему демонстрируют яркие отличия людей разных национальностей. В связи с этим, крупным организациям, имеющим международные связи, необходимо учитывать данный аспект при построении своей организационной культуры, а исследователям, продолжать развивать разработку стратегий по преодолению культурных различий.

В третьей главе «Сравнительный анализ организационных культур российского и американского университетов на примере департаментов международного сотрудничества» дана характеристика объектов эмпирического исследования, описаны его основные этапы, описаны и проанализированы результаты ордерной диагностики организационной культуры на трех управленческих уровнях и проведен сравнительный анализ организационной культуры международных департаментов СГУ имени Н.Г. Чернышевского и Университета Вайоминга.

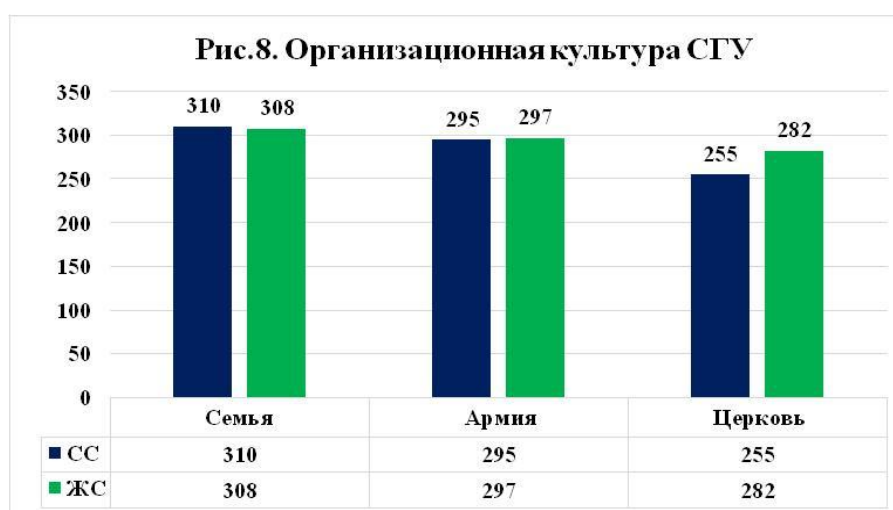
В ходе проведения ордерной диагностики международного подразделения Университета Вайоминга на трех управленческих уровнях (уровень лидера, уровень менеджера среднего звена, исполнитель) выявлено, что данная организация обладает «семейным» типом организационной культуры (Рис. 7), что подтверждается выявлением в качестве доминирующего «се-



мейного» субордера на каждом из уровней. Для подразделения приоритетны такие этические смыслы, как забота о сотрудниках, поддержка и понимание со стороны руководителей и коллег, лояльность к организации, эмоциональный комфорт и дружеская атмосфера. Единственным аспектом, характерным для «семейного» субордера, но непринятым ни одним из респондентов в Вайоминге, является отношение к подчиненным как к детям или младшим братьям. Единогласно утверждается желание видеть подчиненных соратниками на профессиональном и жизненном пути.

Общим трендом для всех субордеров исследуемой оргкультуры является развитие в желательном состоянии, что представляет ее как развивающуюся систему, готовую к проведению организационных изменений с целью развития. Общие результаты совпадают с видением оргкультуры руководителя, что характеризует ее как успешного лидера, эффективно развивающего организационную культуру. Важным является неоднократное упоминание руководителем необходимости усиления «армейской» культуры в подразделении, что поддерживается заместителем, который отдает «армейскому» субордеру вторую позицию в оргкультуре, играя тем самым роль «инструмента по усилению контроля и дисциплины» в подразделении. Руководитель в беседе сравнила организационную культуру подразделения и университета Вайоминга в целом, определив университетскую культуру как «армию», а культуру своего подразделения как самостоятельную «семейную ячейку» или субкультуру внутри огромного образовательного механизма.

Ордерная диагностика международного управления СГУ также проводилась на уровне трех управленческих звеньев (уровень лидера, уровень менеджера среднего звена, уровень менеджера низшего звена) и выявила, что организационная культура данной организации имеет смешанный тип «вооруженная семья» с более развитым «семейным» субордером (рис.8).



Причиной данного результата является эффективное управленческое взаимодействие между руководителем и заместителем, где руководитель выполняет роль «командира», выстраивая «армейский» субордер культуры, что спровоцировано влиянием многолетнего профессионального опыта работы в военной структуре, а заместитель представлен как «родитель», выстраивающий «баланс психологического климата» Управления относительно высокой нацеленности на результативность, функциональность и дисциплину. При проведении беседы с представителями СГУ каждый проводил сравнение организационной культуры подразделения и в университете в целом. Все респонденты выразили субъективное мнение о том, что университет в целом можно отнести к «армейскому» типу культуры, а результаты опросных листов показали, что оргкультура в Управлении является более развитой. Это, вероятнее всего, связано с тем, что субкультура небольшого подразделения является более подвижной в связи с меньшим количеством участников, сотрудники в большей степени вовлечены в ее процессы, а следовательно и заинтересованы в изменении и развитии.

Заключение

По результатам ордерной диагностики и сравнительного анализа организационной культуры в департаментах международного сотрудничества Университета Вайоминга и СГУ выявлены следующие сходства и различия.

Общими чертами исследуемых культур является:

1. «Семья» как доминирующий субордер.
2. Готовность к развитию организационной культуры до желательного состояния через тенденцию роста каждого из субордеров на уровне руководителей организаций.
3. Тенденция к спаду доминирующих субордеров в желательном состоянии на низших управленческих уровнях.
4. Особое внимание веры и наставничества в организации как основы для эффективной организационной культуры.

5. Высокий уровень удовлетворенности существующим состоянием организационной культурой представителями мелких управленческих уровней и высокая степень критичности организационной культуры руководителями.

Различия исследуемых культур заключаются в следующем:

1. В Университете Вайоминга выявлен общий «семейный» культурный тренд, в то время как в СГУ руководитель выстраивает культуру с «армейской» доминантой, заместитель с «семейной», а сотрудник демонстрирует спад по обоим субордерам в желательном состоянии.

2. Общий порядок организационной культуры международного Управления СГУ является более сбалансированным, чем в Университете Вайоминга.

3. Сотрудники СГУ в большей степени отождествляют себя как часть целого университета, проводя сравнения между организационной культурой Управления и университета в целом. Представители Университета Вайоминга оценивали исключительно культуру своего подразделения. Данное различие можно объяснить развитым чувством коллективизма в России, а также дистанции власти и иерархичности системы, где люди ощущают себя скорее частью целого, нежели самостоятельной единицей.

4. Различия в восприятии института «семьи», что влияет на особенности формирования организационной культуры. «Родитель» в Университете Вайоминга стремится разделять работу и личную жизни, также сообщает об отсутствии желания выступать «родителем» для решения личных проблем сотрудников. В то же время «командир» в СГУ стремится быть в курсе личных ситуаций и проблем каждого из сотрудников, а также выражает готовность к помощи и поддержки в необходимых ситуациях вне рабочего процесса, что больше характерно для «семейного» типа с позиции ордерного подхода. Данное различие является следствием различного восприятия данной категории в российской и американской культуре.

5. Представители СГУ в ходе предварительной беседы были больше заинтересованы в получении обратной связи, а также конфиденциальности данных опроса. Американские сотрудники более уверенно, но менее эмоционально подходили к процедуре диагностики, обратная связь по результатам диагностики инициировалась исследователем. Данное различие можно объяснить развитыми в США ценностями, например, индивидуализм, свобода мнения, независимость, а также распространенностью проведения психологических исследований.

6. Для организационной культуры международного подразделения Университета Вайоминга характерны низкий уровень дистанции власти, что характеризует ее как «семью», а для культуры Управления СГУ характерен высокий уровень дистанции власти, что характеризует ее как «армию».

7. В Управлении СГУ развит дух коллективизма, что характеризует его организационную культуру как «семью».

8. Организационная культура Управления СГУ является полиактивной, культура отдела в Университете Ваойминга – моноактивной.

Подводя итог сравнительного анализа организационной культуры российского и американского университета, гипотеза о том, что национальная культура влияет на формирование организационной культуры и как следствие, на восприятие базовых социальных институтов «семья», «армия» и «церковь», подтверждена. Определено влияние национальной культуры на восприятие института «семьи» в целом, свободу и независимость выражения собственных взглядов, восприятие института власти и уровня дистанции власти, а также характер социальных отношений в организации и степени развитости коллективизма как характеристики «семейной» культуры.

Тем не менее, результаты ордерной диагностики показали ряд сходств между культурами исследуемых подразделений, такие как доминирование «семейного» типа культуры и тенденция к развитию в желательном состоянии, что, с одной стороны, означает, что национальная культура влияет только на отдельные аспекты организационной культуры, а с другой стороны, яв-

ляется благоприятным результатом как для работы с каждой организационной культурой в целях повышения ее эффективности, так и для развития прочных коммуникационных связей между подразделениями с целью сотрудничества университетов.