

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

Кафедра общей и социальной психологии

ВЛИЯНИЕ РЕЛИГИОЗНЫХ УБЕЖДЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ОСОБЕННОСТИ
ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ (ОРДЕРНЫЙ ПОДХОД)

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 2 курса 263 Группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

Левина Ксения Александровна

(ФИО студента)

Научный руководитель

Д.псих.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Д.псих.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2016

ВВЕДЕНИЕ

Интерес к изучению организационной культуры, характерный для российской психологической мысли последних двух десятилетий, является вполне оправданным: организационная культура как социально-психологический феномен и как предмет изучения сразу нескольких наук является комплексным явлением, которое не только подразумевает моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы той или иной организационной структуры, но и является мощным инструментом, определяющим функционирование, развитие и успех организаций.

Несомненно, что развитие и функционирование любой организационной системы сопряжено с личностью руководителя, лидера этой системы, под влиянием которой и происходит большинство намеренных и неосознаваемых изменений организационной культуры. Соответственно, нравственные ценности, идеалы, моральные принципы руководителя, так или иначе, находят отражение в характере и функционировании организационной культуры управляемой им структуры. В связи с этим приобретает актуальность изучение особенностей личности руководителей и влияние их на формирование организационной культуры.

Религиозные убеждения, с этой позиции, как базовые предпосылки для формирования нравственных идеалов, моральных устоев и жизненных установок личности, могут быть рассмотрены как один из сильнейших рычагов влияния личности руководителя на параметры выстраиваемой им внутренней культуры организации.

Несмотря на то, что отдельные стороны влияния религиозных убеждений на тип руководства и организационную культуру рассматривались в социально-психологической литературе, многие вопросы касательно данного аспекта изучения культуры организаций остаются недостаточно освещенными.

В данной работе мы рассматриваем основные особенности влияния религиозных убеждений лидера на формирование и развитие выстраиваемой им организационной культуры, определяем особенности управления представителями различных конфессий с позиции ордерного подхода. Предлагаемая работа попытается хотя бы частично изучить различия и сходства в управлении организацией руководителями, относящими себя к «верующим» и к атеистам.

Актуальность работы обусловлена, во-первых, приоритетностью исследований в области организационной культуры в современной социальной психологии; во-вторых, значительным интересом к исследованию ордерного подхода к социально-психологическому изучению и изменению организационной культуры; а также отсутствием комплексного описания взаимосвязи религиозных ценностей, особенностей национальной деловой культуры и внутренней культуры организаций.

Основной **целью** данного исследования является изучения влияния религиозных убеждений на особенности формирования организационной культуры с позиции ордерного подхода.

Теоретическим объектом исследования является организационная культура как целостный феномен, эмпирическим объектом – руководители трех коммерческих организаций, в качестве предмета изучения рассматривается влияние религиозных убеждений руководителя на формирование организационной культуры.

Гипотеза исследования заключается в следующем: религиозные убеждения руководителя влияют на формирование организационной культуры.

Достижение цели исследования предполагает решение следующих **конкретных задач**:

1. Изучение теоретических источников по теме исследования;

2. Выявление и описание понятий организационной культуры, типологии организационной культуры и подходов к изучению организационной культуры;
3. Описание ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры, разработанного Л.Н. Аксеновской;
4. Изучение взаимосвязи индивидуальных и организационных ценностей;
5. Изучение понятия религиозных убеждений и религиозных ценностей;
6. Выявление особенностей управления верующих и неверующих.

Методологическую базу исследования составили следующие методы: изучение литературы (описательный, сопоставительный, сравнительный), метод ордерной диагностики, метод психологической беседы, метод наблюдения, интервью, метод экспертной оценки.

Научная новизна выполненной работы состоит в уточнении понятия «религиозные убеждения», описании взаимосвязи религиозных убеждений руководителя организации и особенностей формирования организационной культуры данной организации с позиции ордерного подхода Л.Н. Аксеновской.

Теоретическая значимость данного исследования связана с важностью установления корреляции между религиозными убеждениями и ценностями руководителя и типом организационной культуры и обоснования научной значимости ордерного подхода к исследованию организационной культуры. Кроме того, теоретическая значимость данной работы заключается в том, что оно вносит вклад в развитие социальной психологии организационной культуры, психологии религии, теории менеджмента, уточняя и характеризуя взаимосвязь индивидуальных и организационных ценностей.

Практическая значимость работы состоит в возможности применения полученных выводов в курсах социальной психологии, менеджмента, психологии религии, в спецкурсах по менеджменту организаций.

Теоретической базой данного исследования является ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной психологии Л.Н. Аксеновской. При выявлении характера влияния религиозных убеждений руководителя на формирование организационной культуры мы опирались на имеющиеся к настоящему времени работы в области психологии религии, а также социопсихологические исследования (Грановская Р.М., Липов. В.В., Романов. А.Н., Угринович. Д.М. и другие).

Структура работы состоит из введения, трех глав (двух теоретических и практической), заключения, списка использованных источников.

Во введении обосновывается выбор объекта анализа и темы исследования, формулируется основная цель и конкретные задачи работы, отмечаются актуальность и научная новизна исследования, а также его теоретическое и практическое значение, указывается используемый материал и методы его анализа.

В первой главе «Теоретико-методологические основания социально-психологического изучения влияния религиозных убеждений на организационную культуру» рассматривается организационная культура как объект социально-психологического исследования, предлагается типология организационной культуры и обсуждаются подходы к ее (организационной культуры) изучению, анализируется ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры

Во второй главе «Религиозные убеждения и духовное лидерство» определяется понятие религиозных убеждений, анализируются теоретические основы исследования взаимосвязи организационной культуры и религиозных убеждений руководителя.

В третьей главе «Эмпирическое исследование влияния религиозных убеждений руководителя на особенности формирования организационной культуры» описывается процедура получения и анализ данных по методике ордерной диагностики Л.Н.Аксеновской, изучается взаимосвязь типа организационной культуры и религиозных убеждений руководителя.

Заключение содержит общие выводы, полученные в ходе исследования.

Основное содержание работы

Организационная культура как объект социально-психологического исследования. Понятие организационной культуры, типологии организационной культуры и подходы к изучению организационной культуры.

Моментом начала изучения организационной культуры можно считать конец XX столетия. В 1980 г. были опубликованы результаты исследований социального психолога Геерта Хофштеде, позднее им же еще несколько работ по данной теме, в том числе наиболее известные в соавторстве с Д. Болинже, посвященная методике диагностики организационной культуры. Исследованием организационной культуры в те годы также занимались специалисты в области менеджмента Ричард Пэскейл и Энтони Этос, консультант по управлению Томас Питерс и Роберт Уотермен, специалисты в области консалтинга и педагогики Терренс Дил, социальный психолог Эдгар Шейн и др. В нашей стране социально-психологические исследования организационной культуры представлены в работах Л.Н. Аксеновской, Т.Ю. Базарова, В.Н. Воронина, А.Н. Занковского, С.А. Липатова и др.

Организационная культура является комплексным явлением, включающим в себя экономические, административно-правовые и социально-психологические аспекты.

В данной работе приведены несколько принципов классификации организационной культуры, выделенные Л.Н. Аксеновской: по уровням, признакам «патриархальность - индустриальность», «сила – слабость», по отраслевой принадлежности, контексту, по ориентации на результат или на личность, по типу регуляции взаимодействий и отношений, источнику власти, также приведены типология культур в зависимости от межнациональных особенностей и различий голландского исследователя Герта Хофштеде, метафорическая типология Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера, параметрическая модель Э. Шейна, ордерная модель

Л. Н. Аксеновской, типология Т.Ю. Базарова. Также описываются классификации британских специалистов С. Медок и Д. Паркин, Р.Л. Кричевского, типология К. Камерона и Р. Куинна. Рассмотренные типологии и классификации, позволяют всесторонне оценить многообразие подходов к изучению организационной культуры.

Ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры. Ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры начал формироваться с 90-х годов прошлого столетия.

В соответствии с ордерным подходом, организационная культура – это сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия.

В данной модели выделяются три основных типа личности лидера (на уровне метафорических моделей): лидер – «родитель», лидер – «командир» и лидер – «пастырь», отражающие функциональную трехаспектность человеческой психики. Каждый из трех типов личности лидера принадлежит к определенному типу социальной организации и виду социально-культурной практики. Для «родителя» характерны семья как тип социальной организации и брак как вид социально-культурной практики, для «командира» армия и война, для «пастыря» - религия и церковь.

Базовые этические смыслы соотносятся в качестве доминант с моделями управленческого взаимодействия. Определяя «смысл жизни» лидера как заботу об определенном состоянии своей общности, можно выделить три типа «заботы» лидера («о семье», «о победе», «о праведной жизни»).

Ниже проанализируем все три модели управленческого взаимодействия:

«Родительская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «совет старейшин» (или

«супружество», или «братство») и формирует организационную культуру типа «семья».

«Командирская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «штаб» и генерирует организационную культуру типа «армия».

«Пастырская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «синод» и формирует организационную культуру типа «церковь».

Организационная культура как сложный социально-психологический порядок имеет «нормальную» структуру, заданную наличием всех трех основных «порядков» - «семейного», «армейского», «церковного». Все три порядка жестко связаны между собой, влияют друг на друга и образуют целостный социально-психологический порядок (ордер), каковым мы и считаем организационную культуру.

Понятие религиозных убеждений. Убеждения и ценности связаны с нашей идентичностью (базисное ощущение самого себя, наша миссия), это фундаментальные принципы, по которым мы живем. И убеждения, и ценности являются порождением нашего опыта, а также моделируются нашей социальной средой.

Хотя ценности и убеждения нередко отождествляют друг с другом, эти понятия не совсем синонимичны. Убеждения - осознанные мотивы личности, которые побуждают ее совершать поступки в соответствии с собственными идеалами и ценностными ориентациями, то есть в основе убеждений личности лежат ценностные ориентации.

Под ценностями мы понимаем стабильные, объективированные, субъективно-психологические регулятивные внутренние отношения личности, определяющие ее мировоззрение, нацеленность и характер хозяйственной активности.

Духовные ценности личности в значительной мере определяют ее жизненные установки, склонности, привычки, характер взаимоотношений с

окружающей социальной средой. Религиозный менталитет формируется в процессе социализации личности как результат формулирования индивидом ценностной системы мировосприятия. Его особенность состоит в надындивидуальном, некритическом, основанном на вере характере убеждений.

Мировоззренческие ценности религиозных конфессий оказывают значительное как прямое, так и опосредствованное влияние на характер, нацеленность, интенсивность, социальную наполненность хозяйственной активности своих прихожан.

Духовное лидерство: содержательные характеристики и типологические черты.

История изучения духовного лидерства в социально-философских концепциях может быть понята с различных позиций: приоритет духовной составляющей над материальной; лидирующее значение антропологической проблематики, и, наконец, проблема, сопряжения исторического пути и уникального личностного опыта проживания духовного лидера.

Рассмотрены различные взгляды и теории на предмет духовного лидерства: философия А. Бергсона, Ф. Ницше, идеи персоналистической философии Н. А. Бердяева, философия Б. П. Вышеславцева, А. Тойнби, К. М. Кантора.

Особое внимание уделено рассмотрению концепций К. Ясперса («осевое» время) и Л.Н. Гумилева (теория пассионарности), оппозиция в которых вывела к непосредственной демонстрации различия в трактовке духовного лидерства, пониманию двух его возможных вариаций, берущих начало из единого истока, но обнаруживающих смысловое несоответствие лидерство духа (Ясперс) и дух лидерства (Гумилев), -разделения онтологического и нормативного типов проявления духовного лидерства, принципа универсальной значимости и общественно-значимых, разделяемых большинством убеждений

Взаимосвязь индивидуальных и организационных ценностей. Теоретические основы исследования взаимосвязи организационной культуры и религиозных убеждений руководителя.

Связь внутренних аспектов существования организации и более абстрактных категорий говорит о том, что при образовании любой новой группы ее члены привносят в нее свои глубинные культурные представления. Если они происходят из различных этнических или профессиональных культур, на первом этапе эти представления, скорее всего, будут различными. Это их различие будет мешать работе и угрожать самому существованию группы. По мере знакомства друг с другом и по мере влияния руководителя организации и, соответственно, его ценностной шкалы и убеждений члены группы постепенно вырабатывают некую общую систему представлений на фундаментальном уровне, причем эти новые представления могут отличаться от любых исходных представлений членов группы. Соответственно, нравственные ценности, идеалы, моральные принципы руководителя, так или иначе, находят отражение в характере и функционировании организационной культуры управляемой им структуры. Религиозные убеждения, с этой позиции, как базовые предпосылки для формирования нравственных идеалов, моральных устоев и жизненных установок личности, могут быть рассмотрены как один из сильнейших рычагов влияния личности руководителя на параметры выстраиваемой им внутренней культуры организации [82].

Эмпирическая часть.

В нашем исследовании мы использовали метод ордерной диагностики, метод психологической беседы, метод наблюдения, интервью, метод экспертной оценки.

Опрос респондентов проводился на основе методики ордерной диагностики Л.Н.Аксеновской (см. Приложение 1) и интервью, разработанного нами (К.А.

Левина) с целью определения отношения к религии и религиозных убеждений руководителей.

В интервью были использованы следующие вопросы:

1. Считаете ли Вы себя религиозным человеком?
2. Различаете ли Вы понятия религиозного и верующего человека?
Какой смысл Вы вкладываете в эти понятия?
3. К какому типу Вы себя относите?
4. Соблюдаете ли Вы религиозные ритуалы?

Ордерная диагностика.

В процессе ордерной диагностики выявлялись следующие параметры:

1) Функциональный смысл деятельности руководителей предприятия.

2) Убеждения:

Об организации.

Об отношении к организации.

Об отношении организации к сотрудникам.

Об отношении к работе.

Об отношении к руководителям (вышестоящим);

Об отношении к коллегам.

Об отношении к подчиненным.

Об отношении к организационным правилам.

3) Доминирующая на предприятии модель управленческого взаимодействия.

4) Психологический климат.

5) Взаимодействие руководителей.

6) Доминирующий субордер.

По результатам опроса можно сделать следующие выводы:

1. Руководитель, исповедующий христианство, оценивает «армейские» характеристики, как доминирующие в культуре предприятия. На 2-ом и на 3-ем месте, соответственно, находится «семейный» и «церковный» субордера. В качестве желательной перспективы выступает усиление всех трех субордеров.
2. Доминирующее место в компании руководителя, исповедующего ислам, делят между собой «семейный» и «церковный» субордера. На втором месте «армейский» субордер, при этом его существующее состояние полностью соответствует желаемому. «Семейный» и «церковный» субордера требуют незначительного усиления.
3. Ведущим субордером в компании руководителя-атеиста является «армия». На 2-м месте «семейный» субордер, на 3-м «церковный». При этом усиление всех трех субордеров руководителем рассматривается как положительное. Учитывая тот факт, что руководитель-атеист не придерживается никаких религиозных догм, свое поведение он выстраивает, полагаясь на собственную систему ценностей и актуальное, по его мнению, реагирование на существующую ситуацию.
4. При сравнении результатов руководителя-христианина и эксперта мы получили полное совпадение мнений, по отношению выраженности субордеров в модели организационной культуры: лидирующее положение занимает «армейский» субордер, на 2-м месте «семейный» субордер, на 3-м «церковный».
5. По результатам анализа ответов руководителя, исповедующего ислам, ведущими субордерами являются «церковный» и «семейный». Относительно доминирующего положения «церковного» субордера, мнение руководителя и эксперта полностью совпадают. «Семейный» субордер по оценкам эксперта должен занимать второе место. На третьей позиции, по результатам

опросника и руководителя, и эксперта, располагается «армейский» субордер.

6. При сравнении результатов анализа ответов руководителей и экспертов, можно сделать вывод, что мнения по отношению расположения субордеров по значимости, имеют значительное сходство.
7. Таким образом, данные, полученные в результате ордерной диагностики по методике ордерной диагностики Л.Н. Аксеновской о взаимосвязи типа организационной культуры и религиозных убеждений руководителя демонстрируют подтверждение гипотезы о их взаимосвязи.

Заключение

В результате изучения теоретических источников по теме исследования с целью выявления и описания понятий организационной культуры, типологии организационной культуры и подходов к изучению организационной культуры мы пришли к выводу, что на данный момент не существует однозначного и ясного определения организационной культуры – организационная культура видится как достаточно размытое понятие, наделенное разными авторами множеством «необходимых» характеристик и признаков.

В соответствии с ордерным подходом, принимаемым за основу настоящего исследования, организационная культура – это сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия.

В соответствии с ордерной концепцией структура организационной культуры задается наличием трех основных «порядков» - «семейного», «армейского», «церковного». Все вместе они образуют социально-психологический ордер. Каждый из них по отдельности имеет статус субордера, который формируется под влиянием одного из трех основных типов личности лидера (на уровне метафорических моделей): лидер – «родитель», лидер – «командир» и лидер – «пастырь», отражающие функциональную трехаспектность человеческой психики. Таким образом, каждый из трех типов личности лидера принадлежит к определенному типу социальной организации и виду социально-культурной практики. Для «родителя» характерны семья как тип социальной организации и брак как вид социально-культурной практики, для «командира» армия и война, для «пастыря» - религия и церковь.

При изучении религиозных убеждений мы пришли к выводу, что это понятие можно понимать, как сложную систему ценностей личности, которая

основана на трансцендентной вере человека и определяет ее жизненные установки, склонности, привычки, характер взаимоотношений с окружающей социальной средой. Религиозный менталитет формируется в процессе социализации личности как результат формулирования индивидом ценностной системы мировосприятия. Его особенность состоит в надындивидуальном, некритическом, основанном на вере характере убеждений. В нем содержится отображенный в религиозном учении исторический опыт национального бытия.

Мировоззренческие ценности религиозных конфессий оказывают значительное как прямое, так и опосредствованное влияние на характер, нацеленность, интенсивность, социальную наполненность хозяйственной активности своих прихожан и, как следствие, имеют прямое отражение на характер привносимых руководителем, как личностью, изменений (как осознаваемых, так и неосознанных) в организационную культуру предприятия.

В результате анализа теоретических источников можно сделать вывод, что духовное лидерство в научной литературе рассматривается в контексте персоналистической философии, когда духовный лидер понимается как лидирующее персональное начало, как яркая индивидуальность, «пассионарная личность», обладающая трансформирующим эффектом, способная привносить изменения и ценностно преобразовывать мир, и в контексте организационной культуры отдельного предприятия. Духовный лидер должен обладать такими характеристиками как автономность, маргинальность, «естественно возникающим бунтарством духа» и способностью «вести за собой людей». Духовный лидер предстает своеобразной объединяющей идеей, не столько сплачивающей массы, сколько дающей связующую нить индивидуального «я» с коллективным разумом.

На организационную культуру организации оказывает влияние не только личность руководителя, а соответственно, его ценности и убеждения,

но и глубинные культурные представления всех членов организации. Тем не менее, роль руководителя или нескольких учредителей организации обычно является решающей в формировании корпоративных ценностей организации и ее организационной культуры.

В результате эмпирического исследования, при сравнении результатов анализа ответов руководителей и экспертов, можно сделать вывод, что мнения по отношению расположения субордеров по значимости, имеют значительное сходство. У руководителя-христианина и у эксперта доминирующим субордером является «армейский», на 2-м месте «семейный», на 3-м «церковный».

По результатам анализа ответов руководителя, исповедующего ислам, ведущими субордерами являются «церковный» и «семейный». Относительно доминирующего положения «церковного» субордера, мнение руководителя и эксперта полностью совпадают. «Семейный» субордер по оценкам эксперта должен занимать второе место. На третьей позиции, по результатам опросника и руководителя, и эксперта, располагается «армейский» субордер.

Таким образом, данные, полученные в результате ордерной диагностики по методике ордерной диагностики Л.Н. Аксеновской о взаимосвязи типа организационной культуры и религиозных убеждений руководителя демонстрируют подтверждение гипотезы о их взаимосвязи.