

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 ЭТИКО-СМЫСЛОВОЙ СИСТЕМЫ ЛИДЕРА  
ОРГАНИЗАЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

Полное наименование темы магистерской работы

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студента (ки) 2 курса 263 группы

Направления 37.03.01 «Психология»

Факультета психологии

Кузнецовой Екатерины Александровны

(ФИО студента)

Научный руководитель

Профессор, д. псих. н.

должность, уч. степень, уч.  
звание

подпись, дата

Аксеновская Л.Н.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Профессор, д. псих. н.

должность, уч. степень, уч.  
звание

подпись, дата

Аксеновская Л.Н.

инициалы, фамилия

Саратов

2018

**Введение:** Организационная психология долгие годы стремилась рассматривать организацию и людей в ней с внешней стороны. Сегодня все чаще ученые ищут ответы во внутреннем, в поисках психических, ментальных, когнитивных моделей поведения человека в организации.

В современном мире актуально рассмотрение вопросов, связанных с внутренними качествами, чувствами, мыслями людей. В своей работе мы рассматриваем этический аспект системы смыслов лидера. Этические смыслы, поведение основанное на таких смыслах – залог успеха и надежности бизнеса, деятельности в которую вовлечены люди. В зависимости от полюса этических смыслов лидера организации, могут проявляться позитивные или негативные факторы поведения. Главной фигурой в передаче смыслов своим последователям мы рассматриваем лидера, поскольку именно его моральные принципы выстраивают взаимодействие членов управленческой команды либо в направлении культуротворчества, либо в деградацию культуры. Соответственно такие моральные принципы управленческой команды выстраивают взаимодействие их команды, и т.д. Такой процесс влияния этических смыслов может рассматриваться как «организационный вирус» - процесс «заражения» последователей (например сотрудников компании, членов политической партии, учеников класса) этическими смыслами от лидера (компании, партии, класса). Люди прислушиваются к лидеру, и тем самым формируют свою этико-смысловую систему, на примере своего лидера.

Нами проведено исследование влияния этико-смысловой системы лидера на организационную культуру. Анализ влияния мы проводим через фиксацию процесса смыслопередачи от лидера к последователю этических смыслов, а также замер организационной культуры организации у людей работающих с новым лидером после 3 месяцев совместной работы и после 10 месяцев совместной работы.

**Объект исследования** – этико-смысловая система лидера

**Предмет исследования** – личностные этически обусловленные смыслы лидера, как фактор изменения организационной культуры

**Актуальность исследования** - В условиях современной российской действительности изучение этически-смысловых особенностей лидера приобретает особую значимость, поскольку лидер является своеобразным «мерилом» нравственности в рамках своей управленческой единицы (компании, отдела), постольку разработка системы мер по адекватной диагностике и повышению уровня этически-смыслового развития личности через развитие этически-смысловых характеристик лидера будет способствовать не только развитию компаний, но и общественному прогрессу.

**Методы исследования** – Ордерная диагностика организационной культуры организации, ордерная диагностика лидера, метод анализа кейсов.

**Общая гипотеза** – Система этических смыслов лидера влияют на построение организационной культуры организации.

**Частные гипотезы:**

1. Система этических смыслов лидера влияет на системы этических смыслов его исследователей.
2. Этические смыслы передаются в процессе смыслопередачи.
3. Процесс смыслопередачи цикличен, и происходит в двух зонах: спокойствия (зона опыта) и активно (зона построения нового опыта).

В соответствии с гипотезами исследования была выделена **цель**: выявить связь этико-смысловой системы лидера и построения организационной культуры.

Исходя из сформулированной цели, был поставлен ряд **задач**:

1. Анализ теоретико-методологических оснований феномена этических принципов лидера;
2. Анализ теоретико-методологических оснований феномена смыслопроизводства.
3. Диагностика организационной культуры компании на разных этапах становления.
4. Диагностика социально-психологических характеристик лидера.
5. Диагностика процесса передачи этико-смысловой системы лидера.
6. Анализ результатов диагностики социально-психологических характеристик, связанных с процессами смыслопроизводства и смыслопередачи этических смыслов.

Квалификационная работа объемом 141 страница состоит из введения, 3 глав, заключения, списка литературы, включающего в себя 82 наименований, из них 17 на иностранном языке. Главы имеют следующие названия: «Теоретико-методологические основания изучения влияния этико-смысловых систем на процессы формирования организационной культуры», «Изучение феномена смыслов в психологии» и «Эмпирическое исследование».

## **Содержание работы:**

В первом параграфе первой главы «ИСТОРИЯ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ» мы обратились к анализу понятия «организационная культура». Мы столкнулись с его многозначностью, что обусловлено характером его формирования, а именно, в рамках сразу нескольких дисциплин. Связана такая полидисциплинарность понятия с тем, что многие аспекты организационной культуры находят отражение в психологии, менеджменте, социологии, философии, культурологии и других научных дисциплинах. В итоге сегодня в научной литературе можно встретить большое разнообразие определений организационной культуры.

Во втором параграфе первой главы «Изучение смысловых систем» мы проанализировали историю развития и становления понятия «смысловой системы»

**В третьем пункте «Методология и методы изучения»** нами рассматриваются методологические принципы нашего исследования. Мы опирались на понимание

1. методологии, как системы принципов научного познания, объяснительных моделей и методов исследования;
2. уровни структуры методологии, которые включают в себя философский уровень, уровни общенаучной методологии, частной методологии и конкретной методологии.

На философском уровне мы основываемся на базовых идеях постмодернизма – концепции осознания и восприятия культурного состояния. Поскольку постмодернизм развивался под влиянием сразу многих источников, одним из центральных принципов стал принцип радикальной плюральности. Этот принцип позволяет обращаться к

совершенно разным, порой оппонирующим объяснительным моделям и практикам без ограничения.

Для нас представляется важным положение о понимании человеческого «Я» внутри постмодернистской культуры – каждый индивид обладает своим «я», имеющим определенный опыт, который в свою очередь неотделим от социальных взаимодействий и привносится в общую систему социальных взаимодействий. Важнейшая роль в такого рода взаимодействиях отводится языку. Каждый локальный язык создает свою ситуацию, являясь по сути инструментом передачи смыслов, основанных на опыте индивида. Как пишет Квейл, культура выражает себя через говорящего, функционирующего в качестве посредника индивида. Речь, рассматривается, не просто как процесс передачи информации, как процесс повествования о культуре, истории. Именно при таком подходе у рассказчика и слушателя формируется понимание о своем месте в социальном порядке.

На уровне общенаучной методологии мы опираемся на базовые принципы системного подхода

На уровне частной методологии мы опираемся на такие теории подходы, как:

1. Ордерная концепция организационной культуры Л.Н. Аксеновской.

Концепция строится на базисе из взаимосвязи таких конструктов, как «порядок» и «этика». Невозможность проводить анализ любого порядка без акцента на этику не представляется возможным, ввиду их созависимости и взаимовлиянии. Порядок определяется как «постижимое состояние сложной системы», позволяющее осуществлять управление ею.

2. Макрокогнитивная модель смыслопроизводства Г. Клейна, Б. Муна и Р. Хофмана

Процесс смыслопроизводства представляется как анализ данных/фреймов, в которой показаны два возможных пути процесса смыслопроизводства: цикл разработки и цикл рефрейминга

### 3. Концепция организационного смыслопроизводства Чу

Модель основывается на трех составляющих - создание смыслов, создание знаний и принятие решений. Организации, в которых выстроена такая система смыслопроизводства называются «знающими», что подразумевает самообучающуюся функцию внутри организационных процессов.

### 4. Концепция формирования смысла в организационной реальности

П.К. Власова, А.А. Киселевой.

Концепция строится на понимании смыслопроизводства, как процессе реконструкции замысла, происходящего в процессе коммуникации – обмена значениями, через выбор адекватных значений (означивания). Соответственно центральным компонентом является значение – при постоянном выборе которого формируется дискурс, который и задает определенное значение действительности, и непосредственно создает организационную и социальную реальность..

В четвертом параграфе **«качественная методология: преимущества и ограничения»** нами рассматривается качественное исследование, и оценивается как целостный процесс, требующий обоснования логики предпринимаемых действий с помощью особенных стратегий, выступающих в качестве ориентаций познавательной деятельности исследователя и контролирующих его рассуждения и выводы. В наши дни большее внимание уделяется не критериям оценки итогового результата исследования, а скорее конкретным стратегиям «внутренней» верификации исследовательского процесса устранения потенциальных угроз валидности.

Д.А. Хорошилов и О.Т. Мельникова в своей статье выделяют несколько стратегий валидизации качественного исследования, некоторые из которых были задействованы в нашем исследовании.

Качественные исследования становятся все более признанными в последнее время в научных кругах, как правило такие работы относятся к ряду междисциплинарных.

Важно, что значение, опираясь на коммуникативную сторону понимания истины, приобретает валидность, встроенную в сам процесс, и включающую в себя:

1. Постоянную критическую оценку эмпирических оснований, свидетельствующих «за» и «против» интерпретации, а также возможности иного рода интерпретационных ходов;
2. Четкое понимание исследуемого и цели исследования;
3. Теоретизирование, создание концептуальной рамки.

Также оценка научной значимости строится с помощью принципа методологического плюрализма. Не существует единого метода, ведущего к истине. Здесь речь идет об ограниченности парциальности любой отдельно взятой методологии.

В первом параграфе второй главы «Место и роль смыслопроизводства в организации» мы делаем акцент на рассмотрении понятия смыслопроизводства, которое позволяет заглянуть во внутреннюю сторону построения деятельности человека, построения работы организации и ее эффективности.

Буквально смыслопроизводство означает «производство (создание) смысла». Люди способны разрабатывать, конструировать и переконструировать смыслообладающие данные в ощущениях какого-либо события. Перед учеными стоят важные проблемы для решения: как

люди конструируют смыслы, как переконструируют, как передают полученный продукт, какие могут быть последствия этих действий.

Проанализировав модели смыслопроизводства, наиболее подходящими для анализа и описания смыслопроизводства в организационной культуре мы посчитали модель Данных/Фреймов и модель организационного смыслопроизводства Чу.

Данная модель представляется нам, лишь как внешняя оболочка системы, в которой заложено множество процессов. Также она видится нам полезной для разработки системы анализа кейсов смыслопроизводства в рамках последующих исследований взаимосвязи этико-смысловой структуры лидера и организационной культуры.

**ВО ВТОРОМ ПАРАГРАФЕ ВТОРОЙ ГЛАВЫ «ЭТИКО-СМЫСЛОВАЯ СИСТЕМА ЛИДЕРА ОРГАНИЗАЦИИ» МЫ РАССМАТРИВАЕМ руководителя, как важнейшее звено управленческих процессов организации. Его решения, ценности и этические смыслы, закладываемые в тот или иной управленческий процесс отражается на организации в целом, и в частности на подчиненных.**

Основным показателем лидерства управленца можно считать правило Т. Питерса: «Лидеры делают то, что имеет смысл...они хотят делать то, что имеет смысл...они обладают способностью побуждать отправиться в путешествие к...местам исключительной важности». Важнейший вопрос, который ставит Л.Н. Аксеновская перед организационными психологами звучит так: «Что имеет смысл для лидера? Какие смыслы направляют его взаимодействие с другими людьми и миром в целом?».

Аксеновская Л.Н. описывая ордерный подход к пониманию организационной культуры, делает большой акцент на двух основных составляющих концепции – порядке и этических смыслах.

В структуре целостной организационной культуры в ордерном подходе Аксеновской Л.Н., как порядка выделяются три основных подпорядка (субордера): «семейный», «армейский» и «церковный», иногда определяемые как типы организационной культуры.

В свою очередь, в основе каждого типа организационной культуры лежит своя этико-смысловая система, которая понимается как «сеть значений, конструируемых или приписываемых участниками взаимодействия, как стандартным элементам потока жизнедеятельности, так и новым элементам этого потока. Сеть значений создает субъективную групповую культурную реальность» («... net of meanings, which are constructed or attributed to both standard elements of the stream of life-sustaining activities and the new elements of this stream by the interaction participants. The net of meanings creates subjective group cultural reality.»).

Механизм этико-смысловой системы заложен в процедуре оценки и категоризации информации по шкале «хорошо-плохо» («правильно – неправильно»). Отдельные люди, группы и организации формируют свои этические системы. И, что не маловажно, это какие значения закладываются ими в понятия «хорошо» и «плохо».

Таким образом, любой процесс смыслопроизводства начинается со смыслопроизводителя, что является первым пунктом в особенностях смыслопроизводства, описанных Вейком К. Важно, что каждый смыслопроизводитель объединяет в себе несколько Я, как и любой человек. Смыслопроизводитель – это «типизированная дискурсивная конструкция», идентичность которого выстраивается посредством процесса интеракции, что ведет за собой определение собственного Я. Смыслопроизводитель часто подбирает и выстраивает новые смыслы, новые конструкты, подвергаясь влиянию своего «Я». Построение смысла зависит от того кто его выстраивает, и, в первую очередь, от понимания лидером (человеком) «кто я есть».

Именно ордерная концепция рассматривает лидера, как основной объект процесса смыслопроизводства, и приписывает лидеру каждого порядка свои этические смыслы. В ордерном подходе социально-психологический порядок организационного взаимодействия, порождающего организационную культуру, регулируется именно этико-смысловой системой каждого участника взаимодействия. И можно предполагать, что первичное влияние на процесс взаимодействия оказывает этическая смысловая система именно лидера организации.

В параграфе «**МЕСТО И РОЛЬ СМЫСЛОПРОИЗВОДСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ (ОРДЕРНЫЙ ПОДХОД)**», проанализировав известные системы смыслопроизводства, мы выделили две, наиболее точно описывающие этапы и процессы, происходящие внутри них.

Рассматривая модели данных/фремов (Клейн, Мун, Хофман) и организационного смыслопроизводства (Чу), мы подходим к выводу, что в каждой из них четко прослеживаются связи с пониманием культуры как социально-психологического феномена по Л.Н. Аксеновской, в рамках ордерного подхода к пониманию организационной культуры.

Модель данных/фреймов предполагает анализ ситуаций (событий) на двух этапах. Первый этап – первичная оценка события: отслеживаются аномалии, происходит обнаружение несоответствий, оценивается правдоподобность, сортируются данные.

Следующий этап предполагает конкретные действия по формированию смыслов.

1. Рефрейминг
  - а. Сравнение фреймов;
  - б. Поиск нового фрейма;
2. Разработка фрейма

- a. Добавление и заполнение пустот;
- b. Добавление и введение данных;
- c. Открытие новых данных или новых взаимодействий;
- d. Отбрасывание данных.

Основной задачей нашего исследования было проанализировать процесс смыслопроизводства в организации (где смыслопроизводителем является лидер организации). В рамках этой задачи нам кажется важным обратить внимание на:

- этические смыслы лидера;
- Процесс передачи смыслов лидером своим последователям;
- Процесс усвоения смыслов последователями (принятие, вхождение в зону опыта).

Для решения данной задачи мы проанализировали все известные на сегодняшний день концепции смыслопроизводства. Ни одна из них не описывает процесс, базируясь на этических принципах.

Мы постарались создать концепт ордерной модели смыслопроизводства, которая всецело опиралась бы на два главных аспекта ордерной концепции организационной культуры – этика и порядок. Для создания концепта ордерной модели смыслопроизводства, мы опирались на работы Л.Н. Аксеновской, Чу, П.К. Власова, а также на работу Г. Клейна, Б. Муна и Р. Хофмана.

Модель состоит из двух основных частей – два разных пути процесса смыслопроизводства: рефрейминг и разработка нового фрейма. В отличие от Г.Клейна, Б.Муна и Р.Хофмана мы видим эти процессы не как параллельные, а как взаимосвязанные процессы, заложенные в одной общей системе.

Мы считаем такой концепт модели жизнеспособным и практикоориентированным. В модели выделены две зоны: зона уже существующего опыта, зона выстраиваемого нового опыта.

Основное влияние оказывает социум, поскольку смыслы выстраиваются в процессе взаимодействия.

В работах Л.Н. Аксеновской, большая роль отводится пониманию культуры, как хорошо-упорядоченному целому, в которое входят такие понятия, как социальное взаимодействие – отношения – избирательная психологическая связь – потребность – восприятие – оценка – убеждение – смысл. Эта упорядоченность и есть социально-психологический порядок (он же – организационно-культурный порядок/ордер).

По Л.Н. Аксеновской этические потребности рассматриваются сознанием в качестве моральных смыслов (этических). Восприятие базируется на когнитивном и эмоциональном аспектах. В восприятии заложены процессы оценки того, что именно сейчас воспринимается. Оценка дается на основе определенного порядка и в его границах. Происходит этическая оценка – соответствие или несоответствие этическим представлениям человека (категоризация по шкале добро-зло). Важно, что оценка может меняться. Каждое восприятие события – это процесс надления его смыслом. Смысл является содержанием, наполнением события, которое устанавливается в процессе коммуникации. Высшим типом поведения человека является смысловая регуляция, которая влияет на совместную деятельность и выстраивает ее в зависимости от сформированных этических смыслов.

Предлагаемая к рассмотрению модель (рис.1) состоит из двух процессов создания нового смысла – рефрейминга и процесса создания нового фрейма (построение нового опыта).



Центральной частью модели стала восьмифакторная цепочка построения смысла внутри культуры (процессы, происходящие в процессе смыслопроизводства). Эти процессы происходят как в рефрейминге, так и в процессе построения нового смысла. И процесс рефрейминга, и процесс построения нового фрейма опирается на каждое из нижеследующих понятий, и отвечает следующей структуре:

Критерии влияния на процесс смыслопроизводства:

- социальное взаимодействие
- отношения
- избирательная психологическая связь
- потребность

Этапы передачи смысла:

- восприятие
- оценка
- убеждение

Результат:

- СМЫСЛ

Важно, что в предложенном нами концепте модели делается акцент на зонах уже имеющегося опыта и построения нового опыта (они условно разделяют восьмифакторную цепочку порядка). Соответственно внутренняя зона – это область уже имеющегося опыта. Характеризуется осознанием события, как уже имеющего места быть (происходит процесс рефрейминга – подстройка происходящего сейчас события под события, уже произошедшие и хранящиеся в базисе опыта). Человек ищет фрейм из прошлого опыта походящий на то, что сейчас происходит (воспринимается им). Когда такой фрейм найден, происходит отладка события, внесение в свой опыт, как нечто похожего на прошлый опыт. Такое состояние можно

считать состоянием покоя в смыслопроизводстве, так как не требует усилий для выстраивания нового фрейма, внесение его в свой опыт.

Другая внешняя зона – это область выстраивания нового опыта, которая характеризуется отсутствием подходящих фреймов, для использования их в качестве образца. В данной зоне происходит процесс выстраивания нового понимания события. Анализ и внесение в свой, уже имеющийся опыт.

Важной особенностью предлагаемой нами модели служит ее цикличность и расширяемость. В процессе построения нового фрейма, происходят процессы анализа события, оценки, создание смысла (приобретение значения), встраивания его в опыт.

Таким образом, оцененное событие, дошедшее до финального этапа – создания смысла, вносится в опыт человеком. В последующем этот смысл будет использоваться человеком, как уже имеющийся фрейм.

Для проведения исследования была выбрана крупная компания со штатом сотрудников более 400 чел. Наше исследование проводилось на одном из отделов данной компании (4 человека). Исследование проводилось в три этапа.

Методика. Сотериологическая диагностика уровня развития лидера организации.

Цель данной методики - оценить степень соответствия лидера сотериологическим характеристикам, приведенным в опросных листах.

Полученные диагностические данные свидетельствуют о том, что:

- 1) лидер направлен на развитие;
- 2) Не до конца сбалансированная структура лидерских качеств по субординатам;
- 3) доминирующими блоками лидерских качеств являются «Командирский» и «Родительский».

Методика (ордерная методика оценки степени выраженности субордеров организационной культуры) была применена для выявления процесса передачи смыслов от лидера к последователям, нами было проведено обследование 1 лидера и 3 подчиненных одного отдела крупной организации (лидер и два последователя-сотрудника: начальник отдела – женщина, 43 года; главный специалист отдела – женщина 31 год; специалист – женщина, 26 лет; специалист – мужчина 35 лет).

В ходе работы с методикой «Ордерная методика диагностики степени выраженности субордеров организационной культуры», была проведена уточняющая беседа с каждым из испытуемых.

По первому этапу можно сделать выводы о том, что Последователь 1 (главный специалист) не воспринимает и не принимает смыслы, вкладываемые лидером в восприятие организации, ее работников, ее ценностей и работы в ней. Причиной может являться организационная культура, несхожая с пониманием организации работником, плохая или несвоевременная адаптация и т.д.(ответ на этот вопрос требует дополнительных исследований). Несмотря на позитивное отношение к своему непосредственному начальнику, общая ситуация и построение работы, системы взаимодействия и коммуникации в организации не позволяют Последователю 1 проникнуться ценностями и смыслами, вкладываемыми лидером в организацию и сотрудников. В то же время Последователь 2 и Последователь 3 всецело разделяют позиции Лидера по этим вопросам. Даже при проведении беседы с респондентами у Последователя 2, Последователя 3 и Лидера были схожие комментарии по большинству пунктов. Можно сделать вывод, что смыслы сформированные лидером были восприняты работниками (Последователь 2. Последователь 3), проработаны и приняты в качестве своих. В то же время смыслы сформированные лидером не были восприняты,

проработаны, но не были приняты в качестве своих (не внесены в качестве фрейма поведения) Последователем 1.

По второму этапу наблюдается интересная тенденция у всех последователей, кроме Последователя 1 (сотрудник уволился из организации до проведения финального этапа исследования) – высокие баллы по выраженности субордера «армия» в СС, и более низкие баллы по субордеру «армия» в ЖС. Такая тенденция наблюдалась у лидера, и стала наблюдаться у последователей. Такое распределение баллов лидер увидел в чрезмерной гонке компании за результатом, в то время как недостаточно времени уделялось психологическому климату в организации, идеи, соблюдение ценностей и принципов компании. Похожее объяснение дали и последователи – «Хорошо быть первыми, но слишком много отчетностей, слишком много бежим за результатом. Надо остановиться и просто вспомнить ради чего мы это делаем, кто наш конечный потребитель» (явно прослеживается тенденция к уменьшению роли армейского субордера, и увеличению церковного). Это доказывают баллы рассогласования между общими баллами в СС и ЖС.

Интересно, что на втором этапе последователи также за короткое время (7 месяцев) успели сформировать несколько иную систему субордеров (восприятие организационной культуры), чем в период 3-хмесячного срока совместной работы. Процентное соотношение различаются не сильно, но есть тенденции в одинаковых направлениях у всех сотрудников отдела, включая лидера.

По третьей методике Case-method можно сделать выводы, о формировании этических смыслов у последователей, в ходе анализа (участия, наблюдения) события. Четко прослеживается тенденция примерки опыта лидера (поведения лидера) на свой опыт (поиск фрейма). Респонденты действуют по шагам оценки события (применяют процесс смыслопроизводства). Кандидаты оценивают событие, с помощью свой

системы этических смыслов, примеряют поведение лидера, обусловленное его этико-смысловой системой на свой опыт, ищут подходящий фрейм из прошлого, и если не находят выстраивают как образец для подражания.

### **Заключение:**

Предметом нашего исследования стали личные этические смыслы лидера. Мы рассматривали процесс влияния этических смыслов на организационную культуру.

Методы анализа данной проблемы (Ордерная диагностика организационной культуры организации, ордерная диагностика лидера, метод анализа кейсов ) позволили сделать нам выводы:

1. Система этических смыслов лидера оказывает влияние на построение организационной культуры организации, посредством передачи этических смыслов своим последователям. Процесс передачи этических смыслов объясняется процессом смыслопроизводства. Для детального анализа данного процесса мы разработали концепт ордерной модели смыслопроизводства, которая основывается на восьмиступенчатой системе построения культуры. Данная

система является ордерной, поскольку отвечает главному принципу ордерной концепции организационной культуры – «порядку». Порядок (ордер) прослеживается в восьмиступенчатой системе построения культуры, которая, в свою очередь, соотносится с восьмиступенчатым восприятием события. В этот процесс включены анализ, оценка, восприятие, категоризация.

2. Система этических смыслов лидера влияет на системы этических смыслов его исследователей. Нам удалось в процессе исследования провести анализ кейсов (ситуация, событий), которые происходили с сотрудниками компании, либо которые были рассказана им и были непосредственно основаны на опыте их лидера (наставника, руководителя). Последователи воспринимают опыт и смыслы своего лидера, как пример (фрейм для дальнейшего восприятия). Таким образом передаются и этические смыслы, поскольку в каждом процессе восприятия события присутствует этап оценки и категоризации по этическим принципам («хорошо - плохо», «правильно – неправильно», «добро - зло»). Сотрудник, воспринимая событие, в качестве фрейма, выстраивают свой фрейм либо по образцу (если ситуация воспринимается ими, как «хорошо»), либо выстраивается новый фрейм (если воспринимается сотрудниками, как «плохо»). Важно отметить, что смыслопроизводство происходит у последователей
3. Процесс смыслопередачи в рамках ордерного подхода цикличен, и происходит в двух зонах: спокойствия (зона опыта) и активности (зона построения нового опыта).

В процессе нашего исследования нас интересовал ответ на вопрос о том, как происходит процесс распространения смысла, а именно

посредством чего передаются этические смыслы сотрудникам организации, воспринимаются ли этические смыслы последователями лидера как пример, и вносят ли они их с в свой опыт, в качестве образцов поведения.

Проведенное исследование позволяет сформулировать в качестве рабочих следующие ответы:

1. Этические смыслы формируются посредством коммуникации между лидерами организации и их последователями, поведения лидеров в рабочих ситуациях, принятия решений лидером и т.д.
2. В большинстве случаев этические смыслы воспринимаются последователями и принимаются в качестве своих.
3. Этические смыслы могут быть переданы лидером, восприняты сотрудником, проработаны, но не приняты в качестве своих. Таким образом, в дальнейших исследованиях необходимо говорить о взаимосвязи организационной культуры, типа руководства, присущего ей и процесса передачи смыслов лидерами организации.
4. Последователи оценивают событие, с помощью своей системы этических смыслов, примеряют поведение лидера (которое обусловлено его этико-смысловой системой) на свой опыт, ищут подходящий фрейм из прошлого, и если не находят воспринимают опыт лидера как образец для подражания.