

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Национальный Исследовательский Саратовский Государственный  
университет имени Н.Г. Чернышевского»

**ОРДЕРНАЯ ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ:  
ОПЫТ КОМПЛЕКСНОГО КРОСС - СЕКЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ МАГИСТРА

студентки 2-го курса

направления 37.04.01 «Психология»

факультета психологии

Кафедра общей и социальной психологии

**Ефремовой Анны Игоревны**

Научный руководитель

д. псих. н., профессор

Аксеновская Л.Н.

Зав. кафедрой

д. псих. н., профессор

Аксеновская Л.Н.

Саратов - 2018

## Введение

Применение организационно-культурного подхода в практике управления деловыми организациями стало пусть не доминирующим, но достаточно распространенным явлением в современном мире. Умелая работа руководителей организаций с культурой демонстрирует возможность достижения высокой результативности и эффективности в деятельности.

**Цель исследования:** осуществить комплексную кросс-секционную ордерную диагностику организационной культуры одноотраслевых организаций для выявления сильных сторон и ограничений данного подхода.

**Объект исследования:** организационная культура как сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых подсистемами этических смыслов участников взаимодействия.

**Предмет исследования:** социально – психологическая диагностика (ордерная) организационной культуры.

**Гипотеза исследования:** комплексная кросс-секционная ордерная диагностика организационной культуры одно – и разноотраслевых предприятий обладает преимуществом по сравнению с диагностикой, использующей не взаимосвязанные разрозненные диагностические инструменты. К этим преимуществам относятся: а) обеспечение большей глубины и полноты анализа сложившейся организационной культуры, б) возможность выделения значимых различий в сравниваемых культурах, в) возможность более точной и согласованной интерпретации полученных данных (свобода от необходимости согласования различных понятийных аппаратов, стоящих за одновременно применяющимися различными методами и методиками).

**Задачи исследования:**

- 1) анализ теоретических и прикладных работ по социально-психологическим проблемам организационной культуры, лидерства и

- методам диагностики организационной культуры;
- 2) анализ теоретических работ, посвященных отраслевой специфике изучаемых организаций и их культур;
  - 3) сравнительная диагностика организационной культуры предприятий спортивной индустрии (РФ и США);
  - 4) комплексный кросс-секционный сравнительный анализ полученных результатов и проверка выдвинутой гипотезы.

***Теоретико – методологические основы исследования.***

Философский уровень исследовательской методологии представлен работами С.Л. Франка, П.Козловски, А.Швейцера и системой постмодернистских методологических принципов научного познания (принцип радикальной плюральности; принцип отказа от конфликта бинарных оппозиций; принцип когнитивного релятивизма, принцип «конца времени» или неоархаики) и системой ордерных методологических принципов (принцип этики как повседневной практики человека и глубинного механизма принятия решения; принцип этического базиса социально-психологического порядка в виде системы нравственных смыслов). Общенаучный уровень исследовательской методологии представлен системным (Б.Ф. Ломов, А.А. Леонтев, В.А. Богданов, В.Е. Семенов и др.) и синергетическим подходами (Г. Хакен, И. Пригожин, С.П. Курдюмов, Е.Н. Князева). Частный уровень исследовательской методологии представлен ордерным подходом к социально-психологическому изучению организационной культуры (Л.Н. Аксеновская). Уровень конкретной исследовательской методологии представлен прежде всего комплексом ордерных методик диагностики организационной культуры.

***Методы и методики исследования:***

- 1) включенное наблюдение;

- 2) беседа;
- 3) интернет-опрос;
- 4) анализ конкретных случаев;
- 5) кросс-секционный анализ;
- 6) методика определения отраслевой специфики организационной культуры (Л.Н. Аксеновская/ Т. Дил и А. Кеннеди);
- 7) методика ордерной диагностики организационной культуры (Л.Н. Аксеновская);
- 8) методика диагностики степени сформированности субордеров (Л.Н. Аксеновская).

***Эмпирическая база исследования:***

- 1) танцевальный клуб Саратова (РФ) (3 сотрудника);
- 2) танцевальная студия в Лос Анджелесе (США) (3 сотрудника).

Всего – 6 человек, что в соответствии с требованиями стандарта кросс-секционного исследования, больше, чем анализ одного случая.

Также для сравнительного анализа межотраслевых различий организационной культуры были использованы данные, полученные нами ранее (результаты комплексного ордерного исследования в образовательном учреждении и предприятии фэшн-индустрии)) (Ефремова, 2016).

***Новизна исследования:***

- 1) Впервые получен опыт комплексного кросс-секционного качественного исследования на базе ордерного подхода к социально- психологическому изучению организационной культуры.
- 2) Впервые проведена ордерная диагностика спортивных танцевальных клубов России и США.
- 3) Впервые показано, что комплексная кросс-секционная ордерная диагностика организационной культуры разноотраслевых предприятий обладает преимуществом по сравнению с диагностикой, использующей не взаимосвязанные разрозненные диагностические инструменты. К этим

преимуществам относятся: а) обеспечение большей глубины и полноты анализа сложившейся организационной культуры, б) возможность выделения значимых различий в сравниваемых культурах, в) возможность более точной и согласованной интерпретации полученных данных (свобода от необходимости согласования различных понятийных аппаратов, стоящих за одновременно применяющимися различными методами и методиками)

### *Апробация результатов*

По материалам исследования опубликована статья «Сотериологическое измерение лидерства» (Саратов, 2017). Материалы исследования докладывались на научных конференциях: «Ежегодная научная конференция молодых ученых факультета психологии: «Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент» (Саратов, 2017, 2018), «Организационная психология: люди и риски» (2017, 2018), Четырнадцатые Межрегиональные Пименовские чтения «1917-2017: уроки столетия» (Саратов, 2017).

*Структура квалификационной работы.* Работа включает в себя введение, три главы, заключение и список использованной литературы (95 источников). Общий объем выпускной квалификационной работы 153 страницы.

В первой главе **«Теоретико-методологические основания социально-психологического изучения организационной культуры»** осуществлен обзор научной литературы, рассмотрены уровни и принципы исследовательской методологии, раскрыто понятие организационной культуры с точки зрения ордерного подхода.

### **Выводы по главе I.**

1) Систематическое изучение организационной культуры в рамках социальной психологии началось в 80-х гг. XX столетия и на сегодняшний день является активно развивающейся областью междисциплинарных практико-ориентированных исследований.

2) Методологические уровни социально-психологического исследования организационной культуры представлены: 1) философией постмодернизма (П. Козловски), теориями С.Л. Франка и А. Швейцера; 2) общенаучными подходами (системным и синергетическим), 3) частная методология представлена ордерным подходом к социально-психологическому изучению организационной культуры, 4) конкретная методология представлена комплексом ордерных методик диагностики организационной культуры.

3) Адекватным подходом к изучению феномена организационной культуры в естественных условиях (социальном контексте) является качественный подход, позволяющий работать в режиме диалога с руководителями и сотрудниками организаций и получать уникальные данные, имеющие большое значение для понимания культурных процессов в организациях.

4) Социально-психологические эффекты в ордерном подходе используются как критериальная база в оценке степени сформированности определенного субордера: Л.Н. Аксеновская считает, что субордер сформирован успешно, если возникает ярко выраженный и устойчивый социально-психологический эффект в виде доверия, уверенности, веры. В случае, если социально-психологический эффект не возник, то работа по формированию субордера не считается успешной.

5) Лидерство - это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, организуя и направляя их усилия на достижение определенных целей. В подходах к анализу лидерства выделяют: 1) подход с позиции личных качеств; 2) поведенческий подход к лидерству. На этой же основе разработана классификация стилей лидерства: авторитарный, демократический, либерально-попустительский, ситуационный подход.

6) Ордерный подход исходит из предположения, что ключом к организационно-культурному порядку является личность лидера организации. Базовые модели управленческого взаимодействия задаются базовым функциональным типом личности лидера («родитель», «командир» и «пастырь»). Организационная культура как целостный социально-психологический порядок (ордер) в своём развитом виде содержит все три вышеназванные характеристики или аспекта (субордера) – «семейный», «армейский», «церковный».

7) В ордерном подходе духовное лидерство связано с властью. Власть определяется как способность к социальному творчеству (созданию нового, например, новой организации), а духовное лидерство определяется как способ прохождения жизненного пути на условиях самосовершенствования и творческого взаимодействия с другими людьми. Главной функцией успешного лидерства называется сотериологическая функция, обеспечивающая выживание и процветание организации.

8) Диагностика организационной культуры и лидерства в ордерном подходе осуществляется при помощи комплекса из 6-х методик, измеряющих степень выраженности субордеров, степень их сформированности, степень выраженности ордерных характеристик в личности лидера, уровень развития лидерских качеств руководителя организации (сотериологическая методика), состояние системы управления, уровень сформированности управленческих компетенций членов управленческой команды.

Во второй главе **“Социально-психологическое своеобразие отраслевых аспектов организационной культуры”** рассмотрены отраслевая типология организационной культуры Т. Дила и А. Кеннеди, отраслевая специфика спортивной индустрии, отраслевая специфика фэшн-индустрии, отраслевая специфика образовательной сферы.

## **Выводы по главе II.**

1) Наши исследования отраслевой культурной специфики, выполненные на уровне личности руководителей разноотраслевых организаций и с использованием диагностического инструмента, адекватного теоретической модели отраслевой культуры Т. Дила и А. Кеннеди, не подтвердили существование различий между организационными культурами на уровне личности руководителей.

2) Вместе с тем, существуют очевидные для наблюдателя различия в способах деятельности разноотраслевых организаций, которые могут накладывать «культурный отпечаток» на представителей этих организаций. Возможным инструментом выявления и фиксации различий является ордерная диагностика организационной культуры, с помощью которой такие различия в исследованных случаях были установлены.

3) Представляет интерес возможность получить дополнительные данные при сравнении результатов диагностики организационной культуры одноотраслевых организаций, принадлежащих различным национальным культурам, для установления роли личной культуры лидера/руководителя организации в формировании отраслевой культуральной специфики организации.

В третьей главе **«Комплексное кросс- секционное исследование организационной культуры на базе ордерного подхода»** описан дизайн эмпирического исследования, дана характеристика объектов эмпирического исследования, описаны его основные этапы, описаны и проанализированы результаты ордерной диагностики организационной культуры, представлен анализ результатов ордерной диагностики степени выраженности и сформированности субордеров организационной культуры, описаны результаты применения методологических принципов качественного исследования.

Полученные в результате двух проведенных исследований данные представим в таблице. Для корректности сравнения в таблицу внесем данные по методике №1 (степень выраженности субордеров).

Таблица 23

	«Семья»	«Армия»	«Церковь»
<b>«Эдельвейс» (РФ):</b>			
Лидер	39%	35%	26%
Подчиненный	38%	32%	30%
Спортсмен	35%	35%	30%
<b>«Edelweiss Premier Ballroom» (США):</b>			
Лидер	33%	31%	36%
Подчиненный	33,3%	31,4%	35,3%
Спортсмен	33%	30%	37%

Из таблицы видно, что:

1) российский лидер А в отличие от американского лидера Б придает меньшее внимание смысловому единству членов клуба («церковный» субордер), делая больший акцент на эмоционально-ценностное единство коллектива («семейный» субордер);

2) за лидерами следуют сотрудники спортивных организаций, повторяя и в ряде случаев усиливая тенденции, задаваемые лидерами организаций;

3) субордерный культурный код российского спортивного клуба С-А-Ц, субордерный культурный код американского спортивного клуба Ц-С-А.

Общий вывод, который можно сделать по результатам двух исследований, состоит в том, что своеобразие организационной культуры задается в одноотраслевых организациях культуральным своеобразием лидера организации.

Этот вывод подтверждает вывод, сделанный нами в предыдущем исследовании (*Ефремова, 2016*), проводившемся на разноотраслевых культурах. Культура личности лидера может не совпадать с отраслевой культурной спецификой. Лидеры, вне зависимости от работы в одной отрасли или, наоборот, в разных, могут быть схожи в своих культурных характеристиках, либо, наоборот, не схожи.

### **Выводы по главе 3:**

1. В результате исследования выявлено культурное своеобразие двух спортивных организаций, принадлежащих разным национальным культурам. Код российской организации С-А-Ц, код американской спортивной организации – Ц-С-А. Несмотря на принадлежность одной отрасли (спортивной индустрии) организационные культуры не сходны.
2. Причина культурного несходства в двух одноотраслевых организациях заключается в культуральном несходстве лидеров организаций. Именно лидеры в нашем исследовании определяют культурное своеобразие организации, за ними следуют в своих взглядах сотрудники двух следующих уровней организационной системы.
3. Ордерная диагностика выявляет особенности организационной культуры в одноотраслевых организациях благодаря «сквозному» замеру состояния культуры на всех уровнях организационно-

культурной системы.

4. Более глубокая диагностика личностного своеобразия лидеров – творцов культуры достигается путем использования сотериологической методики, что показало наше предыдущее исследование (Ефремова, 2016).
5. Установлено, что комплексное кросс-секционное исследование обеспечивает дополнительные возможности для получения более точных данных в ходе социально-психологической диагностики организационной культуры. В нашем случае исследование включало сопоставление данных (организационных) кейсов, полученных более, чем на одном эмпирическом объекте в примерно одинаковые сроки (два спортивных клуба). Также были привлечены для обсуждения полученных результатов данные прошлого исследования, выполненного на разноотраслевых организациях.

Наши исследования отраслевой культурной специфики, выполненные на уровне личности руководителей разноотраслевых организаций и с использованием диагностического инструмента, адекватного теоретической модели отраслевой культуры Т. Дила и А. Кеннеди, не подтвердили существование различий между организационными культурами на уровне личности руководителей.

Вместе с тем, существуют очевидные для наблюдателя различия в способах деятельности разноотраслевых организаций, которые могут накладывать «культурный отпечаток» на представителей этих организаций. Возможным инструментом выявления и фиксации различий является ордерная диагностика организационной культуры, с помощью которой такие различия в исследованных случаях были установлены.

В результате эмпирического исследования выявлено культурное своеобразие двух спортивных организаций, принадлежащих разным

национальным культурам. Код российской организации С-А-Ц, код американской спортивной организации – Ц-С-А. Несмотря на принадлежность одной отрасли (спортивной индустрии) организационные культуры не сходны.

Причина культурного несходства в двух одноотраслевых организациях заключается в культуральном несходстве лидеров организации. Именно лидеры в нашем исследовании определяют культурное своеобразие организации, за ними следуют в своих взглядах сотрудники двух следующих уровней организационной системы.

Установлено, что комплексное кросс-секционное исследование обеспечивает дополнительные возможности для получения более точных данных в ходе социально-психологической диагностики организационной культуры. В нашем случае исследование включало сопоставление данных (организационных) кейсов, полученных более, чем на одном эмпирическом объекте в примерно одинаковые сроки (два спортивных клуба). Также были привлечены для обсуждения полученных результатов данные прошлого исследования, выполненного на разноотраслевых организациях. Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась.

В **Заключении** отмечено, что успех организации в значительной степени определяется уровнем развития его организационной культуры. Поэтому столь важное значение имеет постоянное внимание к изучению организационной культуры, поиску новых средств ее диагностики и изменения.

Следующей исследовательской задачей, развивающей данную проблематику, является расширение круга исследуемых организаций и совершенствование методов и навыков качественного анализа.