

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

наименование кафедры

Связь отраслевых типов организационной культуры студентов - психологов  
со склонностью к риску при принятии решений

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
МАГИСТРА

студента (ки) 2 курса 269 группы

направления  
(специальности)

37.04.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Джулаевой Альбина Бисенгалиевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель  
(руководитель)

д.психол.н., профессор

должность, уч. степень, уч. звание

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

д.психол.н., профессор

должность, уч. степень, уч. звание

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов 2022

## Введение

Актуальность темы исследования. Изучение феномена организационной культуры началось с 80х годов XX века. Основная цель изучения организационной культуры заключается в поиске различных возможностей, позволяющих повысить эффективность деятельности организации.

Существует практика исследования связи организационной культуры с другими факторами, такими как стресс [18, 24], конфликтность [67, 50], эмоциональный интеллект [39, 62, 29]. Однако, практически нет исследования, направленных на выявление связи между организационной культурой и склонностью к риску при принятии решений.

Наш мир нестабилен. Каждый день происходят какие-либо события, которые приводят к тому, что необходимо принимать серьезные решения в условиях повышенного риска. Для обозначения нестабильности в мире было введено название VUCA – мир [84, 76]. VUCA является акронимом, т.е. название образовано из первых букв четырех характеристик: volatility — изменчивость; uncertainty — неопределённость; complexity — сложность; ambiguity — неоднозначность. Актуальность характеристик объясняется, прежде всего, тем, что мы живем в эпоху развивающихся технологий, каждый человек владеет большим количеством информации, которая с каждым разом становится больше. Из-за большого информационного потока появляются новые профессии, а за ними стоят совершенно иные задачи и цели, которым необходимо следовать. Каждый, в силу своих особенностей, либо подстраивается под такой поток, кто-то, наоборот, не успевает.

Так и лидер организации. В случае изменения внешних обстоятельств должен принять решение здесь и сейчас, взвесив все «за» и «против». При этом его деятельность связана с повышенным риском: любое решение может оказаться ошибочным и в худшем случае привести к убыткам, или же краху организации.

Данное исследование является шагом к изучению связи организационной культуры и склонности к риску при принятии решений в рамках модели отраслевых типов организационной культуры Т. Дила и А. Кеннеди.

**Цель исследования** – выявить связь между отраслевыми типами организационной культуры будущих специалистов (психологов) со склонностью к риску при принятии решений.

**В соответствии с целью исследования были определены следующие задачи:**

1. Обосновать актуальность темы работы, определить цель и задачи исследования, сформулировать предмет и объект исследования, доказать научную новизну;
2. Раскрыть и проанализировать феномен «организационная культура»;
3. Раскрыть и проанализировать феномены «риск» и «принятие решений» в психологической науке;
4. Провести исследование и выявить, есть ли связь между торговым типом организационной культуры студентов – психологов и средним уровнем склонности к риску при принятии решений.;
5. Сформулировать выводы по полученным результатам исследования;
6. Развить навык самостоятельной работы с методическими материалами и материалами научной литературы.

**Объект исследования** – студенты факультета психологии.

**Предмет исследования** – связь между отраслевыми типами организационной культуры и склонностью к риску.

**Гипотезы исследования:**

1. Торговый тип организационной культуры студентов – психологов связан со средним уровнем склонности к риску при принятии решений на уровне личности;

2. Административный тип организационной культуры студентов – психологов связан с низким уровнем склонности к риску при принятии решений на уровне.

**Методы исследования:**

1. Методика диагностики отраслевых типов организационной культуры (Аксеновская Л.Н.);

2. Мельбурнский опросник принятия решений (МОПР, MDMQ) русскоязычная адаптация Корниловой Т.В.;

3. Опросник склонности к риску А.Г.Шмелева.

Для обработки полученных данных был проведен статистический анализ с помощью программы SPSS Statistics.

**Эмпирическая база исследования:** Исследование проводилось на базе ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского», факультет психологии. В исследовании приняло участие 45 студентов бакалавриата и магистратуры, в возрасте от 18 до 53 лет.

Методолого-теоретическая база исследования имеет уровневую структуру и включает в себя следующие уровни:

философский уровень методологии исследования организационной культуры представлен постмодернизмом (Р. Барт, Ж. Бодрийяр, Ж. Деррида, Ж.Делёз, А.А. Грицанов, Ж.Лакан, Ж.-Ф. Лиотар, М.А. Можейко, И.С. Скоропанова, М. Фуко и др.), русской «нравственной философией» (И. Ильин, И Киреевский, Н.Лосский, А. Лосев, В. Соловьёв, С. и Е. Трубецкие, П. Флоренский, С. Франк и др));

общенаучный уровень методологии представлен в себя системный подход (В.Г. Афанасьев, В.А. Богданов, А.И. Евенко, А.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Б.З. Мильнер, В.С. Рапопорт, В.Е. Семенов, Л.И. Уманский и др.) и синергетический подход (Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов, И. Пригожин, А.О. Прохоров, Г. Хакен и др.);

уровень общегуманитарной методологии представлен семиотическим подходом (П.С. Выготский, Ю.М. Лотман, Ж. Пиаже, И.Л. Савранский, Г.Г. Шпет и др.) и герменевтический подходом (М. М. Бахтин, Х.-Г. Гадамар, М.С. Каган, Э. Корет, В.Г. Кузнецов, А.Н. Славская, Ф. Шлейермахер и др.) и прозаикой (Г.С. Морсон, К. Эмерсон);

уровень социально-психологической методологии представлен культурологическим подходом (Л.С. Выготский, М. Коул, С. Московичи, Г.Г. Шпет, П.Н. Шихирев), теорией отношений (В.Н. Мясищев и др.), когнитивным подходом (Г.М. Андреева, Дж. Брунер, Л. Смирч), деятельностным подходом (А.Н. Леонтьев), аналитической психологией (К.-Г. Юнг, Э. Нойманн, Д.Л. Уильямс), эволюционно-психологическим подходом (Дж. Арчер, Р. Доукинс, Дж. Палмер, Л. Палмер и др.).

Теоретическая база исследования включает в себя этикоцентрированные модели: этическая модель культуры А. Швейцера, этическая модель экономики П. Козловски, этическая модель человека и научного познания (русская идеалистическая философия). Концептуальные основы концепции М. Фуко «забота о себе» выступает в качестве прикладной базы исследования.

Уровень конкретной методологии представлен модельным подходом. Методологическая специфика ордерного понимания организационной культуры определяется преимущественно как гуманитарная (опирается на стандарты гуманитарных наук), гуманистическая (интерпретирует культуру через человеческую уникальность), феноменологическая (ориентированна на использование описательных методов, качественный анализ и др.).

Объем и структура дипломной работы. Дипломная работа состоит из введения, двух разделов: первый включает две главы, второй – одну главу, выводов по каждой главе, заключения, списка использованной литературы и приложения.

### **Выводы по 1 главе**

Таким образом, в I главе были рассмотрены следующие аспекты: история изучения феномена организационная культура, ее основные определения,

типологии организационной культуры Э. Шейна, Г. Хофстеде и Л.Н. Аскеновской, а так же рассмотрена отраслевая модель организационной культуры Т. Дила и А. Кеннеди.

На сегодняшний день нет единого определения организационной культуры, каждый ученый дает собственное определение, находящееся в рамках его подхода. И в связи с этим в научной литературе существует большое количество толкований организационной культуры.

Так, Э. Шейн определяет организационную культуру следующим образом: «Организационная культура – это «совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой, по мере того как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться всем членам в качестве правового образа восприятия, мышления и отношения людей к конкретным проблемам» [81]. Его модель включает в себя три уровня: артефакты, провозглашаемые ценности и базовые представления. Э. Шейн так же отмечает, что основы организационной культуры организации закладывают в первую очередь ее основатели. Последующие придерживаются заложенных ценностей и передают их остальным сотрудникам.

Типология культурных измерений, разработанная Г. Хофстеде, является основой для межкультурной коммуникации. Используя факторный анализ, он смог описать то, как культура общества влияет на индивидуальные ценности его членов и как эти ценности влияют на их поведение. В основе типологии лежит идея о том, что ценности можно разделить на шесть культурных измерений. Этими измерениями являются: дистанция власти, стремление к избеганию неопределённости, индивидуализм – коллективизм и мужественность – женственность. Хофстеде подчеркивает, что культурные измерения являются лишь основой для оценки конкретной культуры с целью облегчения принятия решений.

Организационная культура в рамках ордерного подхода определяется как, сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия [6] – Л.Н. Аксеновская. Ордерная методология в социально-психологическом исследовании организационной культуры представляет собой систему методологических принципов и моделей, в центре которых находятся понятия порядка и этики и связи между ними. Данный подход фокусируется на решении этических задач, поставленных философией постмодернизма, а именно на необходимости преодоления разрыва между технологическими возможностями человечества и его моральным состоянием.

Т. Дил и А. Кеннеди, опираясь на такие критерии, как риск и скорость обратной связи, выделили четыре отраслевых типа организационной культуры, которые и легли в основу их модели: «культура торговли», «культура выгодных сделок», или «спекулятивная культура», «административная культура», «инвестиционная культура». Под риском понимаются рискованные решения и действия на рынке, а под скоростью обратной связи – время, в течение которого с рынка поступает информация о результатах принятых решений и действий.

В качестве методов социально-психологического изменения организационной культуры были рассмотрены тренинг, ордерная диагностика организационной культуры Л.Н. Аксеновской и социально-психологическое вмешательство.

В качестве методов социально-психологического изменения организационной культуры были рассмотрены тренинг, ордерная диагностика организационной культуры Л.Н. Аксеновской и социально-психологическое вмешательство.

## **Выводы по 2 главе**

II глава включает в себя теоретический анализ представлений о риске и психологические аспекты риска, теоретический анализ представлений о принятии решений и психологические аспекты принятия решений, а так же методы социально-психологического исследования.

В пункте 2.1. были рассмотрены определение понятия «риск», подходы в изучении феномена риска: социально – философский подход, экономический подход, социологический подход, институциональный подход, психологический подход. Так же были описаны основные виды рисков, а так же раскрыты психологические аспекты готовности к риску.

В пункте 2.2. были рассмотрены определение понятия «принятие решений», теория принятия решений, а так же их функция, субъективные факторы, влияющие на процесс принятия решений, психологические барьеры.

В пункте 2.3. настоящей главы были рассмотрены основные социально-психологические методы изучения риска и принятия решений: наблюдение, опрос, эксперимент, тестирования.

Так же во II главе уделено внимание имеющейся связи между понятиями риск и принятие решений. В процессе своей деятельности по осуществлению принятия решений любой индивид оценивает возникновение рискованных ситуаций, и, наоборот, при возникновении какого-либо риска, субъект принимает решений – рисковать или нет. В данной главе так же было описано место риска и принятия решений в деятельности психолога.

## **Выводы по 3 главе**

Таким образом, по результатам исследования мы получили одну положительную корреляционную связь торгового типа организационной культуры и высокой склонности к риску и одну отрицательную корреляционную связь между административным типом организационной культуры и высокой склонностью к риску.



В ходе сравнения двух выборок мы так же выяснили, что существуют различия между торговым и административным типом по стилям принятия решения. Так для представителей торгового типа организационной культуры свойственна бдительность, которая подразумевает, что личность при принятии решений уточняет цели и задачи решения, рассматривает всевозможные альтернативы, связанные с поиском информации.

Избегание же характерно для административного типа организационной культуры среди студентов - психологов, это можно объяснить тем, что студенты данной группы проявляют низкую склонность к риску. Избегая сам факт принятия решений, студент сводит возникновение рискованной ситуации к минимуму.

Таким образом, можно заключить, что одна из двух имеющихся гипотез подтвердилась, а именно то, что административный тип организационной культуры студентов – психологов связан с низкой склонностью к риску. Обсуждение полученных результатов приводит к тому, что модель отраслевых типов организационной культуры Т. Дила и А. Кеннеди носит частный характер, и в большей степени применима к личностям, работающим в какой-либо организации. Наша же выборка в большей степени представлена студентами, которые являются обучающимися образовательного учреждения, для которой свойственен административный тип отраслевой культуры.

Мы можем сказать, что проведенное исследование статистически показало, что данная модель не применима к группе студентов.

Дальнейшая перспектива исследования заключается в применении вышеупомянутых методов диагностики на группе испытуемых, работающих в рамках одной организации. Цель подобного исследования будет заключаться в статистическом подтверждении выделения отраслевых типов организационной культуры в зависимости от склонности к риску.

## Заключение

Начало исследований феномена «организационная культура» было положено еще в прошлое столетие и продолжают по сей день. Исследователи соотносят данный феномен с другими имеющимися факторами, и выясняют, что же может влиять на формирование организационной культуры той или иной организации.

Каждый автор вносит при этом свое определение организационной культуры, а так же создает определенную модель, позволяющей объяснить особенности культуры в рамках организации.

Стоит так же отметить, что актуальность любого исследования задается запросами внешней, окружающей среды. Постоянная смена каких-либо факторов в управленческой деятельности, приводит к возникновению ситуаций, при которых необходимо принимать взвешенное и быстрое решение. Порой, решение принимается в условиях повышенного риска. В таком случае, необходимо понимать, как поступит тот или иной лидер в сложившейся ситуации.

В данной работе мы предприняли попытку использовать методы диагностики отраслевых культур организационной психологии на студентах – психологах, с целью выяснить, является ли данная модель универсальной и применимой для различных групп, или же ее можно применять только при работе с организацией.

Т. Дил и А. Кеннеди в качестве одного из формирующих факторов отраслевых типов организационной культуры использовали понятие «риск». В связи с этим, мы предприняли попытку доказать статистически выделение отраслевых типов.

В ходе проведенного исследования было доказано, что существует положительная связь между торговым типом организационной культуры и высокой склонностью к риску. Однако, в рамках модели Т. Дила и А. Кеннеди для культуры торговли свойственна средняя склонность к риску. Таким образом, в рамках торгового типа организационной культуры студентов-психологов выдвинутая гипотеза о связи торгового типа и средней склонности к риску была не доказана.

В случае с административным типом организационной культуры, мы выдвинули гипотезу, что административный тип организационной культуры студентов-психологов связан с низкой склонностью к риску. Данная гипотеза была подтверждена статистически.

Мы так же проводили сравнение имеющихся выборок в зависимости от стиля принятия решений. Были получены данные в том, что для торгового типа свойственна «бдительность», а для административного типа – «избегание».

Таким образом, проведенное нами исследование показало, что модель отраслевых типов организационной культуры Т. Дила и А. Кеннеди не применима к группе студентов. Мы получили отличные результаты от их описания.

На наш взгляд, существует перспектива развития исследований по выявлению связи между отраслевыми типами организационной культуры (или иных моделей) и склонностью к риску при принятии решений. Стоит провести подобные исследования на иных группах, с целью подтверждения или опровержения предположения о том, что используемая нами модель не является универсальной.